

**APROPIACIÓN DE LA CULTURA INSTITUCIONAL A TRAVÉS DE LA
IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE FORMACIÓN EN IDENTIDAD DESDE EL CARISMA
ODN, PARA LOS DOCENTES DEL COLEGIO DE LA ENSEÑANZA-BOGOTÁ**

Juan Fernando lañas Villa

María Eugenia Sánchez Ceballos

Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas

Facultad de Educación

Universidad de La Sabana

Chía, 2020

**APROPIACIÓN DE LA CULTURA INSTITUCIONAL A TRAVÉS DE LA
IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE FORMACIÓN EN IDENTIDAD DESDE EL CARISMA
ODN, PARA LOS DOCENTES DEL COLEGIO DE LA ENSEÑANZA-BOGOTÁ**

Eje de Profundización: Clima y Cultura Organizacional

Juan Fernando Lañas, Investigador Principal

Magister en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas, Universidad de la Sabana

María Eugenia Sánchez Ceballos, Investigador Auxiliar

Licenciada en Educación Religiosa Escolar,

Universidad de la Salle Bogotá

Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas

Facultad de Educación

Universidad de La Sabana

Chía, 2020

AGRADECIMIENTOS

Al Dios que nos acompaña y conduce en el caminar de la vida.

A María Nuestra Señora que es síntesis de nuestra identidad.

A María Helena Peña odn, Rectora del Colegio La Enseñanza, por su apoyo,

acompañamiento en este tiempo de formación académica.

A mis hermanas de La Compañía de María por su apoyo en todo momento.

A mi familia por orar y animarme para continuar con mis proyectos.

A mis compañeros y amigos de la Maestría.

A mi director de tesis Mg. Juan Fernando Lañas por su

acompañamiento y paciencia en el proceso de formación y aprendizaje.

DEDICATORIA

A los educadores y educadoras, líderes educativos que, a lo largo de la historia,
nos han enseñado a educar el corazón, la interioridad,
la mirada hacia lo profundo humanamente,
como Santa Juana de Lestonnac.

A todos los directivos y docentes que, con su esfuerzo y dedicación,
trabajan incansablemente por brindar una educación que,
forme en la vida y para la vida.

Desde una relación que acompaña, integra y ayuda a crecer.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN.....	14
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1 Antecedentes.....	17
1.2 Justificación	19
1.3 Formulación del Problema	21
1.4 Objetivo General.....	22
1.4.1 Objetivos Específicos.....	22
2. MARCO INSTITUCIONAL.....	23
2.1 Breve Reseña Histórica	23
2.2 Horizonte Institucional.....	24
2.3 Política Integral.....	25
2.4 Perfil del Docente	26
2.5 Perfil del Alumno (A)	27
3. MARCO TEÓRICO.....	30
3.1 Concepto de Cultura.....	30
3.2 Cultura Organizacional	32
3.2.1 Las personas en la Organización.	35
3.3 Cultura Escolar	36
3.3.1 Antropología de la cultura escolar	38
3.3.2 Elementos que reafirman la cultura escolar.....	39

3.4	Ethos Docente como profesión	39
3.5	Perfil formativo de los docentes desde el Carisma de la Compañía de María	42
3.5.1	Valores y Virtudes Institucionales	44
3.5.2	Principios Filosóficos y Pedagógicos que dan Identidad	46
3.5.3	Educación Personalizada: Conceptualización Pedagógica del modelo ODN	47
3.5.4	Estilo educativo personalizador	49
4.	ESTADO DEL ARTE.....	52
5.	METODOLOGIA.....	74
5.1	Tipo de estudio / diseño	74
5.2	Población y muestra	75
5.3	Declaración de aspectos Éticos.....	76
5.4	Instrumentos	76
5.4.1	Encuesta.....	76
5.4.2	Categorías del instrumento	77
5.4.3	Entrevista	79
6.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	80
6.1	Caracterización Sociodemográfica	80
6.1.1	Categorías: Sentido De Pertenencia Institucional	81
6.1.2	Identidad y Pertenencia.....	82
6.1.3	Motivación	86
6.1.4	Compromiso	90
6.2	Valores y virtudes institucionales	95
6.2.1	Excelencia educativa	95
6.2.2	Humanización de la educación.....	98
6.2.3	Espiritualidad	103

6.3	Análisis de datos recolectados en la entrevista.....	107
7.	PLAN DE ACCIÓN	111
8.	CONCLUSIONES	117
9.	RECOMENDACIONES	120
10.	REFERENCIAS	121
11.	ANEXOS.....	129

LISTA DE TABLAS

TABLA 1 POBLACIÓN Y MUESTRA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES LAICOS.....	75
TABLA 2 CATEGORÍAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	77
TABLA 3 ESCALA DE VALORACIÓN	82
TABLA 4 PREGUNTAS IDENTIDAD Y PERTENENCIA	82
TABLA 5 PREGUNTAS DE MOTIVACIÓN	86
TABLA 6 PREGUNTAS DE COMPROMISO.....	91
TABLA 7 PREGUNTAS EXCELENCIA EDUCATIVA.....	95
TABLA 8 PREGUNTAS DE HUMANIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN	99
TABLA 9 PREGUNTAS DE HUMANIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN	103
TABLA 10 PREGUNTAS ENTREVISTA GRUPO CONTROL ESTUDIANTES.....	107
TABLA 11 RUTA DEL PLAN DE “FORMACIÓN ODN”	112
TABLA 12 SECUENCIA DIDÁCTICA Y NÚCLEO TEMÁTICO DEL PLAN DE “FORMACIÓN ODN”	115

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: LAS PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN.....	34
FIGURA 2: PRÁCTICA DOCENTE.....	42
FIGURA 3: EDUCACIÓN PERSONALIZADA.....	48
FIGURA 4: CARACTERÍSTICAS DE LA PROPUESTA EDUCATIVA.....	49
FIGURA 5: ETAPAS DE PROYECTO DE INNOVACIÓN SINGULARITY.....	51
FIGURA 6: TIEMPO DE VINCULACIÓN CON LA INSTITUCIÓN.....	81
FIGURA 7: VALORES DE LA COMPAÑÍA DE MARÍA.....	83
FIGURA 8: CARISMA INSTITUCIONAL, FORMACIÓN ESPIRITUAL.....	84
FIGURA 9: RELACIONES INTERPERSONALES.....	84
FIGURA 10: SENTIDO DE PERTENENCIA.....	85
FIGURA 11: CELEBRACIONES PROPIAS DE LA COMPAÑÍA DE MARÍA.....	85
FIGURA 12: PERCEPCIÓN DE AMBIENTE DE AUTONOMÍA.....	87
FIGURA 13: FLEXIBILIDAD Y CAMBIO.....	88
FIGURA 14: COOPERACIÓN PARA INTRODUCIR CAMBIOS EN LOS GRUPOS DE LA INSTITUCIÓN.....	88
FIGURA 15: INVERSIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE.....	89
FIGURA 16: TRABAJO EN EQUIPO Y PARTICIPACIÓN EN EVENTOS INSTITUCIONALES.....	90
FIGURA 17: ESTILO DE DIRECCIÓN Y PRACTICAS DISTINTIVAS.....	91
FIGURA 18: EL COMPROMISO Y VINCULACIÓN INSTITUCIONAL.....	92
FIGURA 19: COMPROMISO EQUIPO DOCENTE.....	93
FIGURA 20: VALORES EN LA TOMA DE DECISIONES.....	93
FIGURA 21: EXCELENCIA EDUCATIVA EN LA LABOR DOCENTE.....	96
FIGURA 22: TRABAJO ORIENTADO DESDE LA EXCELENCIA EDUCATIVA.....	96
FIGURA 23: LA EXCELENCIA EDUCATIVA COMO VIRTUD INSTITUCIONAL.....	97
FIGURA 24: PEDAGOGÍA Y METODOLOGÍA HACIA UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD.....	98
FIGURA 25: CAUCES DE HUMANIZACIÓN DESDE LA FILOSOFÍA DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL.....	100
FIGURA 26: PERCEPCIÓN DEL RESPETO POR LAS DIFERENCIAS.....	100
FIGURA 27: LAS ACTIVIDADES DE INCLUSIÓN, ENFOCADAS DESDE LA SINGULARIDAD.....	101
FIGURA 28: QUEHACER EDUCATIVO.....	101
FIGURA 29: VISIÓN OPTIMISTA DE SANTA JUANA DE LESTONNAC.....	102
FIGURA 30: PRINCIPIOS ESPIRITUALES DE LA COMPAÑÍA DE MARÍA.....	104
FIGURA 31: EJERCICIOS ESPIRITUALES IGNACIANOS.....	104

FIGURA 32: TESTIMONIO DE VIDA DESDE SANTA JUANA DE LESTONNAC.....	105
FIGURA 33: PROFUNDIZACIÓN EN LA ESPIRITUALIDAD DE LA COMPAÑÍA DE MARÍA.	106
FIGURA 34: ESTRUCTURA DEL PLAN “FORMACIÓN ODN”	111

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A. ENCUESTA DOCENTES	129
ANEXO B. CONSENTIMIENTO APLICACIÓN ENTREVISTA A ESTUDIANTES	133
ANEXO C. PREGUNTAS ENTREVISTA A ESTUDIANTES	134

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objeto desarrollar un plan de formación integral que ayude a los docentes del Colegio de La Enseñanza - Bogotá interiorizar y vivenciar los diferentes lineamientos filosóficos que tiene la Compañía desde la identidad y apropiación del carisma, para que ésta se exprese en la cultura institucional.

La investigación es de carácter mixto, con un alcance descriptivo, se realizó un análisis concurrente que parte desde una triangulación al cuantificar datos cualitativos, a través de la codificación que se efectúa desde un análisis estadístico descriptivo de frecuencias. La unidad de análisis se realizó con 53 docentes y directivos docentes del Colegio de La Enseñanza - Bogotá. Para la elaboración de un contraste de la información se selecciona como grupo control los estudiantes que hacen parte del consejo estudiantil.

Los resultados arrojados de la encuesta y la entrevista, permitieron hallar que existe una identidad institucional definida en los valores y virtudes marcada con mayor fuerza en los docentes y directivos docentes con mayor tiempo de vinculación, pero no hay una apropiación de identidad fuerte en valores y virtudes desde una educación humanista, una espiritualidad interiorizada en la propia vida especialmente, entre los docentes y directivos docentes que tienen entre 1 a 5 años de servicio con la institución. Razón por la cual se hace necesario diseñar un plan de “Formación ODN” que ayude a visibilizar la apropiación de la cultura institucional.

Palabras clave: Cultura organizacional, identidad cultural, valores, comunidad, formación.

ABSTRACT

The purpose of this work is to develop a comprehensive training plan that helps teachers at the Colegio de La Enseñanza - Bogotá to internalize and experience the different philosophical guidelines that the Company has from its identity and appropriation of the charism, so that it is expressed in the institutional culture.

The investigation is of mixed character, with a descriptive scope. A concurrent analysis was carried out that starts from a triangulation when using quantifying and qualitative data, through the coding that is carried out from a descriptive statistical analysis of frequencies. The analysis unit was carried out with 53 teachers and teaching supervisors from the Colegio de La Enseñanza -Bogotá. To prepare a contrast to the information, the students who are part of the student council are selected as a control group.

The results obtained from the survey and the interview, allowed us to find that there is an institutional identity defined in values and virtues marked with greater force in teachers and teaching supervisors with a longer tenure, but there is no strong appropriation of identity in values and virtues from a humanistic education, a spirituality internalized specifically in one's life, among teachers and teaching supervisors who have between 1 to 5 years of service with the institution. The reason why it is necessary to design an “ODN Training Plan” is that it helps to make visible the appropriation of the institutional culture.

Key words: Organizational culture, cultural identity, values, community, training.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de Investigación establece un plan de acción que encamina a la comunidad educativa del Colegio de La Enseñanza, especialmente a los docentes y directivos docentes, a iniciar un proceso participativo en la formación integral en identidad y cultura institucional, desde los valores filosóficos de la Orden de la Compañía de María Nuestra Señora. (En adelante ODN).

Educar en clave Compañía de María supone conocer la realidad con una mirada profunda y honesta, con responsabilidad universal, acercándose al contexto con compromiso y entrega. Con la vista puesta en el futuro, pero con la atención en el presente, la Compañía de María trabaja por un proyecto común donde el alumno es el foco de atención como máximo responsable y protagonista de su proceso de aprendizaje. Este, en todo momento, debe estar acompañado por un educador comprometido con la educación basada en los valores del Evangelio y en el carisma de Juana de Lestonnac. Un educador comprometido que transmite competencia, honestidad, creatividad y pasión por el aprendizaje y la enseñanza (Modelo P. C.M, , 2017).

Esta investigación surge de la necesidad de hacer visible la identidad Institucional en las prácticas cotidianas a la luz de la Espiritualidad del colegio reflejada en el Modelo Pedagógico de la Compañía de María y en la Misión y visión Institucional. El Modelo Pedagógico de la Compañía de María permite acercarse de forma profunda al carisma, al ser y al hacer de Juana de Lestonnac, una mujer valiente que soñó y puso en marcha un gran proyecto educativo.

El interés de llevar a cabo este proyecto es desarrollar un plan de formación integral que ayude a los docentes del colegio de la Enseñanza a interiorizar y vivenciar los diferentes lineamientos filosóficos que tiene la Compañía desde la identidad y apropiación del carisma para que ésta se exprese en la cultura institucional. El modelo Pedagógico iniciado por Juana de Lestonnac está enraizado en la educación humanista cristiana, la cual pone a la persona en el centro del proceso educativo y encuentra en la Educación Personalizada el modo de llevar a cabo una mejora cualitativa en el aprendizaje. La riqueza en el aporte educativo a la sociedad, a lo largo de más de 400 años de historia, ayuda a ser conscientes de la pertenencia a un proyecto arraigado en el tiempo para seguir viviendo con sentido y profundidad la tarea educativa, afrontándola con realismo, responsabilidad y creatividad.

A partir de los objetivos se pretende realizar un diagnóstico que ayude a identificar el nivel de apropiación en identidad y cultura institucional del Carisma Compañía de María expresado en el Modelo Pedagógico y desde allí elaborar un plan de intervención formativo que genere integración en la vida, en la praxis. La propuesta educativa de la compañía de María tiene en cuenta las características específicas de

cada momento histórico, el educador de la compañía de María vive integradamente profesionalidad y vocación de servicio. “La Misión que realiza da sentido a su propia vida, y por ello es capaz de hacerse guía y compañero de camino. Ser educador Compañía de María es algo que va más allá de una función o una tarea” (Acosta, 2011). Es, en definitiva, un modo de acoger y generar vida. Desde ahí se entiende la finalidad de este proyecto.

La presente investigación desarrolla la siguiente estructura: En el primer capítulo, se describe la pregunta de investigación, con el objetivo general y específicos. Contiene la justificación que establece el porqué de esta investigación, a la vez se evidencian los antecedentes que dan fuerza desde las vivencias relacionadas con la cultura institucional y que son evidentes en el desarrollo del servicio educativo.

El segundo capítulo aborda el marco institucional del colegio de la Enseñanza Bogotá, allí se relatan los orígenes, el horizonte institucional, misión, visión, política integral, perfil del docente, para así contextualizar al lector sobre la historia y su transcendencia en el aporte educativo a la sociedad colombiana.

En el tercer capítulo se desarrolla el sustento teórico en cinco partes: en un primer y segundo momento se hace un recorrido histórico a partir del concepto de cultura desde varios autores la definición de la cultura organizacional y el aporte de las personas en las organizaciones; en un tercer momento se desarrolla el concepto de cultura escolar, la importancia desde la antropología y elementos que reafirman la cultura escolar en las instituciones. En cuarto lugar, se habla sobre el ethos docente, y la importancia en la interiorización de la profesión educativa, finalmente se contextualiza y desarrolla el perfil formativo de los docentes desde el carisma Compañía de María, poniendo como fuerza motora los valores y virtudes institucionales junto con los principios filosóficos y pedagógicos que dan identidad a la labor educativa institucional.

En el cuarto capítulo se hace un esbozo en el estado del arte de diferentes investigaciones que se muestran como resultado de la revisión documental en los últimos años. Según esta revisión, se constata la importancia de fortalecer continuamente la cultura institucional desde espacios y programas que ayuden a la interiorización de una cultura institucional que se evidencie en el diario vivir.

En el quinto capítulo se expone el itinerario metodológico con el cual se busca dar respuesta a la pregunta de investigación. A la vez se describe el tipo de estudio, diseño y alcance; además se identifica el tipo de población y muestras seleccionadas, las categorías junto con la encuesta y la entrevista semiestructurada que ayuda a dar contraste a los resultados de la investigación.

En el sexto capítulo se presenta los resultados de la investigación, y el análisis de los mismos; dicho análisis se realiza teniendo en cuenta cada una de las categorías que se plantearon para el desarrollo del trabajo, se triangula con el tiempo de vinculación en la institución, la pregunta y los objetivos propuestos en la presente investigación.

En el séptimo capítulo se desarrollan las conclusiones obtenidas del análisis de resultados.

Finalmente, en el octavo capítulo se desarrollan las recomendaciones a partir de los hallazgos encontrados y un plan de acción que ayude a la mejora de la apropiación de la cultura institucional y dé respuesta a los resultados obtenidos.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

La orden de la Compañía de María es una institución religiosa con 413 años de historia en la misión educativa, en 28 países de cuatro continentes del mundo; en cada uno de ellos desarrolla la misión en Instituciones educativas propias y otras en convenio con el Estado.

El colegio de La Enseñanza Bogotá cuenta con 237 años de historia, tiempo dedicado en su mayor parte a la educación de la mujer. Actualmente el colegio está ubicado al norte de la ciudad, mixto de calendario A, la comunidad educativa cuenta con 600 estudiantes en las sesiones Preescolar, Básica y Media, 50 docentes, 12 personas en la parte administrativa y 16 de servicios generales.

Todo este tiempo de historia ha realizado aportes de gran relevancia especialmente, en la educación y formación de la mujer desde la época de la Colonia, una formación a partir de los valores evangélicos que ayudan a los jóvenes a tener una mayor conciencia social y ser capaces de salir de sí para “tender la mano”, fortalecer sus experiencias de fe desde la invitación de “no dejar apagar la llama, que Dios ha encendido en sus corazones” y con la certeza de recibir una educación que es “en la vida y para la vida” elementos vitales que fortalecen y evidencian la identidad de una persona compañía de María en el actuar cotidiano.

La cultura institucional que se vive en la obra educativa tiene una gran influencia en la prestación del servicio. De aquí depende la eficacia y la eficiencia de la calidad educativa que lleva al docente a apropiarse de su labor desde la convicción de buscar la excelencia en el “más” de cada día. Algunos autores definen la cultura organizacional: Para (Davis S. , 1984) la cultura organizacional representa un tema unificador pero escondido que da una dirección y una movilización en el ámbito de los recursos.

Para (Allaire, Y., & Firsirotu, M.E, 1984), la cultura es un sistema que reúne los aspectos expresivos u afectivos de la organización en un sistema colectivo de significados simbólicos: los mitos, las ideologías y los valores (p.193-226). Igualmente, (Robbins, 1996) dice que la cultura organizacional “es la que designa un sistema de significado común entre los miembros que distinguen a una organización de otra” (p. 439-440). Como se puede ver, la cultura se construye desde un ambiente que posibilita a la organización generar símbolos, que ayudan a crear identidad. Autores citados por: (Méndez Á. C., 2018)

Actualmente, existen tesis que han desarrollado y profundizado en la cultura institucional, la apropiación de valores, el manejo de la autonomía, la autoridad, el valor de la fraternidad, la calidad y la acción directiva, como recursos necesarios en la formación de la persona. Cada una de ellas plantean diferentes propuestas que ayudan a la apropiación de una cultura que emerge en un ambiente y que se

construye desde diferentes espacios que ayudan a la interiorización y construcción de la misma, teniendo en cuenta que la cultura, se puede definir también como algo que se aprende y aprehende de la experiencia, es decir, se contagia a otros desde el grado de asimilación que es significativo en la persona y que trasciende a lo largo de la historia. La cultura es aplicada en los diferentes grupos sociales y medios que los rodean como la familia, escuela, amigos, religión, empresa; en cada uno de ellos existen diferentes grados de apropiación y asimilación desde esa cultura a la que pertenecen o se van impregnando en las propias vidas. Cada sociedad está marcada por una determinada cultura, en cada una de ellas existe un patrimonio exclusivo de los grupos humanos que la conforman. (Méndez Á. C., 2018).

La Compañía de María universal dando respuesta a las necesidades de la sociedad de hoy, y responsable de brindar una educación humanizadora, ha creado el proyecto de Interioridad (i) que tiene como finalidad brindar una formación transversal en el cuidado del mundo interior. Será un gran aporte a partir de elementos que ayudaran a hacer viable y efectivo este proyecto.

Juana de Lestonnac, buscadora incansable de la voluntad de Dios, se siente invitada por Él a “tender la mano” a través de la educación y a colaborar de este modo en su acción salvadora. Su genuino Proyecto Educativo es fruto de sus ricas y hondas experiencias de vida y de la influencia de las corrientes innovadoras de la época: entre ellas, el humanismo de Miguel de Montaigne, su tío. Su objetivo es la educación de la persona en todas sus dimensiones, considerando a cada una como única e irrepetible porque “todas no calzan el mismo pie”. Junto a la formación religiosa, ética y moral, pretende potenciar el desarrollo intelectual, utilizando los recursos didácticos adecuados para conseguir “cabezas bien hechas más que bien llenas”. Cree en la eficacia de la educación como “bien público” y motor de transformación social. Su Proyecto se inscribe en una pedagogía progresiva y personalizada, que busca la armonía, unificación y globalidad (Modelo P. C.M., 2017)

Juana de Lestonnac en su pedagogía concibe una mirada amplia a la realidad, la unicidad de la persona, la necesidad de la escucha desde el arte de la conversación, el encuentro con el otro, el juicio recto y el amor a la verdad, que se verifica en la vida; son aspectos que se visibilizan en el carisma de la Compañía de María.

Los libros, “Un camino de educación” de Francoise Soury-lavergne, “Identidad Cosmopolita Global, un nuevo paradigma educativo –social para un mundo nuevo”, de César García Rincón de Castro, “El Modelo Pedagógico Compañía de María Nuestra Señora”, Plan de Formación, Proyecto Burdeaux, “El proyecto “i”, Educación de la Interioridad Compañía de María”; serán documentos que ayudarán a profundizar en la formación y apropiación de la cultura Institucional desde el Carisma de la Compañía de

María, fundamentado en una espiritualidad humanista cristiana integral, con la finalidad de educar en la vida y para la vida.

El valor de la identidad, es lo que centra la atención de este trabajo, a partir de una formación que se brinda desde una “relación que acompaña, integra y ayuda a crecer”.

De acuerdo con lo anterior, se plantea la necesidad de hacer visible el valor de la identidad, de manera que los docentes lo identifiquen como parte de la cultura escolar, que se logre una apropiación de la cultura institucional en la comunidad educativa de La Enseñanza. Para trabajar este propósito a escala, se determina que este valor debe impregnarse en la cultura a través del actuar diario, desarrollando así, un plan de formación dirigido a docentes y directivos docentes, con el fin que estos se conviertan en multiplicadores desde una asimilación y apropiación de la cultura institucional, en sus aulas de clase con sus estudiantes y estos últimos en sus hogares con sus familias y entorno social.

1.2 Justificación

La identidad en la cultura institucional en el Colegio de La Enseñanza, se enfoca como una formación cristiana católica, desde las premisas de Jesús en el evangelio, que están ligadas con los fines educativos de humanizar la sociedad. Por tal motivo la identidad desde el carisma compañía de María se enmarca desde un sentido evangelizador centrado en la persona de Jesús, el compromiso es apropiarse e interiorizar en la comunidad educativa la figura de un Jesús humano, sensible a las necesidades del otro que vivenciados por la espiritualidad de la compañía los impulsa a estar atentos a las necesidades más urgentes de salvación, tendiéndoles la mano.

El modelo pedagógico encarna una distinción desde el evangelio impregnado por el carisma de la Compañía de María cuya misión fundamental se centra en brindar una formación integral que busca la armonía y el equilibrio en todas las dimensiones que conforman la persona. La relación entre el alumno y el profesor se fortalece a partir de diseños que buscan la consonancia entre los retos y los modelos, promoviendo y facilitando el desarrollo personal y social, a partir de actividades y responsabilidades que los alumnos asuman y los lleve a la toma de decisiones. El desafío del modelo pedagógico es concretar cómo la educación favorece el desarrollo personal y escolar de todos porque “todos no calzan el mismo pie”.

La realidad de las instituciones educativas emerge en medio de miles de parámetros gubernamentales que llevan a ofrecer productos medidos por alta calidad evidenciada a través de certificaciones y exigencias dadas en el cumplimiento, sin embargo, estas medidas no son suficientes para

al contrastar con una educación que humaniza y centra la atención en el desarrollo de la persona en un nivel individual y social. En este sentido, el colegio de La Enseñanza pone su énfasis en una formación humanista desde los valores evangélicos; tiene la capacidad de trascender la normatividad que pone el Estado para brindar una calidad educativa no solo académica sino en formar personas más humanas. La cultura no está hecha se hace.

La cultura institucional es un elemento base para toda organización y como afirma (Edwards, 2013) la cultura no es palpable solo puede observarse y dado el caso, ver sus efectos y consecuencias en determinadas organizaciones. Esta investigación tiene como objetivo estudiar la cultura del colegio de la Enseñanza y ofrecer un aporte a la comunidad educativa para llegar a una cultura institucional real sobre el valor de la identidad. En primera instancia, se toma en cuenta el grupo de docentes y directivos docentes del colegio con el objetivo de que este proceso repercuta en toda la comunidad educativa. Se apuesta por una formación humana desde habilidades que empoderen a las personas de la institución y ayuden a dar continuidad a la misión de brindar una formación integral en la vida y para la vida.

La cultura es fruto de un aprendizaje acumulado desde conocimientos, habilidades, técnicas, valores, creencias y actitudes, enfocados a un trabajo productivo para enfrentar los cambios e incertidumbres del entorno. (Pirela,L. y Sánchez ,M, 2009) por esto la Compañía en el colegio de La Enseñanza, pone su fuerza en pilares, entiéndase pilar como: las expresiones que reflejan la filosofía que se impregna en el proyecto de Juana de Lestonnac, que son base del sostenimiento de una institución, y además, ayudan a la persona en su integralidad, a la toma de conciencia que cada uno tiene para dar respuesta a las necesidades del mundo actual. "Todos no calzan el mismo pie", "Relación que acompaña, integra y ayuda a crecer", "Formación de cabezas bien hechas más que bien llenas", "Educar en la vida y para la vida", "Educar en comunidad desde un proyecto común", "La mujer debe salvar a la mujer", "No dejar apagar la llama". Pilares que llevan a la transformación de la sociedad.

En los últimos años la compañía de María ha venido realizando estudios acerca de la identidad y la educación presentando nuevos retos y desafíos, por ejemplo, identidad cosmopolita global desde los nuevos paradigmas en lo educativo y social una iniciativa que nos pide pensarnos desde los parámetros de lo comunitario, y preguntarnos ¿es posible vivir juntos, la solidaridad, la identidad reflexiva?

En este sentido se afirma:

“la identidad, tanto individual como colectiva, se construye mediante procesos reflexivos en los que entran en juego valores como criterios de discernimiento y toma de decisiones. Optamos hoy por una identidad global y cosmopolita frente a una identidad fragmentada y parcelada, de corto alcance en lo personal y en lo

socio-cultural. Los procesos de reflexividad del yo, como elementos clarificadores de la identidad, precisan de acompañamiento, discernimiento y desarrollo de la competencia espiritual”. (García & Castro, 2016)

Por lo tanto, la identidad no puede ser solo un valor impregnado en la espiritualidad de la compañía de María que fundamenta el modelo pedagógico, más bien es la fuerza que tiene que llevar a todo docente y miembro de la comunidad educativa a hacer visible en el quehacer educativo la apropiación e interiorización de un carisma marcado por lo evangélico y lo humano. Es un proceso que exige apertura a la innovación y al continuo aprendizaje, pues, la realidad de quienes se forman, se transforma en su mismo entorno cultural.

1.3 Formulación del Problema

Las instituciones Educativas tienen desde sus fuentes un carisma, misión y visión que se constituyen en el horizonte y ayudan a generar en la Institución una identidad particular. A la vez, cuenta con valores, y principios filosóficos que caracterizan y se hacen relevantes en las diferentes actividades institucionales.

Juana de Lestonnac cuenta desde el principio con una Comunidad Educativa que es referente de valores y virtudes en los que se quiere educar. Busca la interrelación persona-grupo y considera que “educa todo un ambiente” La capacidad para afrontar y superar dificultades, de abrir futuro y nuevos horizontes de posibilidad con entusiasmo y confianza, junto al deseo de mejora continua, “que se haga cada vez mejor”, caracterizaron a Santa Juana a lo largo de su vida y marcaron su obra. Sus actitudes, talante y su deseo de innovación y perfeccionamiento, siguen inspirando hoy el quehacer diario de muchos educadores en todo el mundo para los que la tarea de educar es una Misión (Modelo P. C.M, , 2017).

Para Juana de Lestonnac vivenciar la cultura es una virtud que ayuda a humanizar al hombre y hacerlo consciente del papel que tiene dentro de ella. La cultura en una institución, permite describir la propia identidad, desde las singularidades es decir lo que hace diferente de otra entidad, a la vez ayuda a definir y analizar la identidad en una comunidad y detectar de qué manera los miembros que la conforman lo tienen interiorizado y lo visibilizan desde sus comportamientos y actitudes.

El Colegio de la Enseñanza es una institución educativa humanista que busca formar niños y jóvenes íntegros para la sociedad, tiene como reto brindar una educación que ayude al joven a empoderarse de su propia vida, capaz del diálogo, la escucha, y de su propia transformación; por lo tanto, para dar respuesta a las necesidades de la Institución, es necesario formular estrategias que ayuden a la apropiación

del Carisma Institucional partiendo de los docentes como pilares de la educación y trascienda a los educandos. Por esto es necesario preguntarse:

¿Es posible favorecer la apropiación y fortalecimiento del carisma fundante e identidad de la Compañía de María en los docentes y directivos docentes del Colegio de La Enseñanza –Bogotá?

1.4 Objetivo General

Diseñar un plan de formación que ayude a gestionar la apropiación y fortalecimiento del carisma e identidad del Colegio de La Enseñanza Bogotá en sus colaboradores docentes.

1.4.1 Objetivos Específicos

1. Diagnosticar el grado de apropiación de la cultura e identidad en los docentes y directivos docentes del colegio de La Enseñanza- Bogotá.
2. Indagar y conocer los elementos, costumbres, medios que describen la visión de los docentes y directivos docentes en la identidad institucional
3. Generar una estrategia de formación docente que pueda ser replicada en el Colegio de La Enseñanza Bogotá y otros pertenecientes a la congregación.

2. MARCO INSTITUCIONAL

Este capítulo describe los orígenes, el horizonte institucional, misión, visión, política integral, perfil del docente, y del alumno del colegio La Enseñanza – Bogotá. Profundizar y conocer estos elementos institucionales serán fuente clave para el desarrollo de esta investigación. Esta información está fundamentada desde el Proyecto Educativo Institucional (PEI, 2011).

2.1 Breve Reseña Histórica

El Colegio de la Enseñanza de Bogotá es un establecimiento educativo de la Orden de La Compañía de María Nuestra Señora, Instituto de vida religiosa fundado por Santa Juana de Lestonnac en Francia en 1607, con la misión de “Evangelizar como Educadoras para construir el Reino de Dios”.

Tuvo su origen en la llamada de Dios a Juana de Lestonnac de ofrecer una educación integral, enmarcada en la vivencia del Evangelio, para la salvación de la juventud, especialmente la mujer, con el fin de formar hombres, mujeres y familias capaces de transformar la sociedad en la cual se encuentran inmersos.

Por iniciativa de Doña Clemencia de Caycedo y Flórez, el 23 de abril de 1783, se abre el primer convento – colegio dedicado a la educación de la mujer en Bogotá - Colombia, en la llamada Calle de la Enseñanza.

Después de la expropiación de bienes a la Iglesia realizada por el Presidente Mosquera en el año de 1861, las Religiosas se ubicaron frente a la Iglesia de San Agustín; en el año de 1940 se trasladaron a la sede ubicada en la calle 72 con carrera 9ª y en el año 1996 se radicó en su moderna sede actual, al norte de la ciudad capital.

La Orden de la Compañía de María Nuestra Señora asume la responsabilidad en cuanto a dirección, funcionamiento, gestión económica y administración de personal y establece la filosofía y principios del Colegio dentro de la autonomía que le conceden la Constitución y las leyes de Colombia y el pensamiento pedagógico de Santa Juana de Lestonnac definido en el Proyecto Educativo Institucional.

Por lo tanto, este enfoque con el anuncio explícito de la persona de Jesucristo, pretende forjar la personalidad de los jóvenes para poner, en primer término, el sentido de trascendencia del ser humano, el discernimiento y la toma de decisiones responsables como elementos esenciales para enfrentar la vida y sus circunstancias, la investigación y el análisis como herramientas del conocimiento y la sensibilidad social para construir un mundo nuevo más humano, justo y solidario.

Con la orientación de las religiosas educadoras y laicos comprometidos, el Colegio ha liderado procesos educativos de vanguardia, imprimiendo sus características propias de calidad y dignidad en sus egresados quienes se han destacado por sus realizaciones en los diferentes campos del desarrollo del país y en el servicio a la comunidad. Un testimonio que recoge la historia es que en sus aulas “se educaron las madres, esposas e hijas... de los próceres de la independencia”.

El colegio ha contribuido a la formación de personas solidarias con los que padecen la injusticia y luchan por evitarla; abiertas a la trascendencia que se nos revela en Jesucristo y con María como modelo de creyente; conscientes de la dignidad humana y animadas por la doctrina de la Iglesia católica.

La propuesta educativa enfatiza en la globalización como forma de desarrollo del mundo, con un enfoque humanista que conlleva a la internacionalización del Proyecto Educativo, mediante el aprendizaje del inglés como medio para comunicarse con el mundo de la investigación, de la tecnología y de las relaciones internacionales.

Además, por el compromiso de las Directivas y personal docente, el Colegio De La Enseñanza – Compañía De María, Bogotá, fue la primera institución educativa del país con la certificación ISO 14001 en cuidado del Medio Ambiente, en el año 2008.

Una vida llena de realizaciones satisfactorias permite ofrecer a las actuales generaciones una Institución que en sus cómodas instalaciones cuenta con una red de computadores con tecnología de punta, un centro de ayudas educativas y unas aulas especializadas que facilitan los procesos de enseñanza - aprendizaje.

El Colegio cuenta con un equipo humano de las más altas calidades personales y profesionales comprometido en trabajar por aportar una formación integral y con el fin de “servir de una manera siempre nueva”.

2.2 Horizonte Institucional

EL Colegio de la Enseñanza – Compañía de María es confesional católico. Fundamenta su acción en la formación integral, moral y ética, el desarrollo de competencias, el pensamiento crítico y reflexivo, la investigación, la transversalidad entre las áreas del conocimiento, el compromiso ambiental y la responsabilidad social.

Misión

La Misión del Colegio de La Enseñanza - Compañía de María es ofrecer una educación humanista cristiana que, desde el diálogo fe – justicia, fe – cultura, fe – ciencia y tecnología, incida en la formación integral de mujeres y hombres, para que, desde su alto desempeño académico, su liderazgo y solidaridad se comprometan con la transformación de la sociedad y el cuidado del medio ambiente.

Visión

El colegio de La Enseñanza en el 2025 se caracterizará por: Alta calidad académica que prepare a los alumnos para un excelente desempeño en la educación superior y en la vida profesional, a nivel nacional e internacional. Excelente nivel en las habilidades comunicativas de la lengua inglesa. Reconocimiento de la Institución por su tradición y aporte a la sociedad. Liderazgo en la elaboración, gestión y ejecución de proyectos pedagógicos emprendedores e innovadores. Uso responsable de los recursos naturales y minimización de los impactos ambientales. Uso responsable de las nuevas tecnologías como herramientas de aprendizaje, comunicación e interacción con otros. Mantener un equipo de trabajo con sentido de pertenencia, identificado con el proyecto educativo de la Compañía de María y amor por su vocación.

Valores

El Colegio de La Enseñanza – Bogotá opta por fomentar, de manera especial los siguientes valores: Fe, esperanza y amor: como pilares del proyecto de vida cristiano. Respeto, diálogo, tolerancia y concertación, como base de relaciones interpersonales armónicas. Honestidad, responsabilidad y autonomía en el ser, el saber y el actuar. Sinceridad, consigo mismo y con los demás, para cimentar la conciencia ética y moral y la creación de un ambiente de confianza. Alegría y sencillez, como camino para alcanzar la felicidad. Justicia y solidaridad con todos, especialmente con los más necesitados.

2.3 Política Integral

El Colegio de la Enseñanza, para dar cumplimiento a la visión y misión institucional, en coherencia con la filosofía de la Compañía de María, se compromete a: Formar jóvenes competentes frente a las exigencias de la educación superior, de la sociedad y del mundo global; líderes innovadores, conscientes de la responsabilidad de vivir en armonía consigo mismo, con la comunidad y con el medio ambiente. Asumir la responsabilidad de disminuir los impactos ambientales y cumplir los requisitos establecidos por la normatividad ambiental. Contar con talento humano competente, en constante capacitación, caracterizado por sus excelentes niveles de comunicación, trabajo en equipo, fundamentados en la mejora

continúa de cada uno de los procesos, con el fin de satisfacer o superar las expectativas y requisitos de los padres de familia, estudiantes y partes interesadas.

2.4 Perfil del Docente

El educador del siglo XXI, en los centros compañía de María, comprende y actúa en una sociedad con una realidad profundamente compleja y cambiante. Tiene un papel fundamental en el aula, pero pasa de ser el actor y expositor principal a orientador, guía y asesor del alumno, atendiendo la formación completa del mismo. Con profesionalidad y entrega, desarrolla competencias que le permiten seleccionar y transmitir la información, generar y enfrentarse a nuevos retos, promueve una educación de calidad y hace avanzar a los alumnos hacia las metas previstas. El docente, desde un enfoque personalizador, educa y se le respeta por lo que es y no únicamente por lo que hace.

El maestro tiende la mano y orienta, desde el conocimiento de los alumnos y sus posibilidades, adaptándose a sus capacidades y necesidades y reforzando sus inquietudes y fortalezas. Les ayuda a abrirse a la realidad con libertad para hacer el bien y con el objetivo de ser mejores personas ofreciéndoles seguridad y realismo. Acepta y es sensible a las diferencias individuales de los alumnos. Crea una atmósfera en el aula de respeto y comprensión y elabora propuestas educativas acordes con la naturaleza de cada alumno.

El aprendizaje se convierte en una experiencia personal para cada alumno y en ella, el maestro, como experto y en su papel de líder influyente, le guía y motiva en su avance continuo, establece objetivos de forma conjunta y convirtiéndose en mediador del aprendizaje. El docente forma un binomio con cada alumno y realiza un seguimiento personalizado durante todo el proceso. Utiliza los medios y los recursos necesarios para responder a las necesidades y ofrecer oportunidades de crecimiento. Su compromiso personal, su capacidad comunicativa y su empatía con los alumnos le llevan a tener una actitud de ayuda y servicio desde la sensibilidad, la tolerancia y el respeto en defensa del principio de la equidad de oportunidades. (Modelo P. C.M, , 2017)

El perfil del docente compañía de María, se destaca por el papel de acompañar al estudiante en su crecimiento personal y social, ayudar a descubrir su vocación humana y cristiana asumiendo las responsabilidades de ésta. Para los colegios de la compañía de María la formación permanente de los docentes es una prioridad para ayudarlos a crecer como personas y como profesionales de la educación, generándoles un salario digno dentro de las posibilidades de la institución.

El acompañamiento personal es un baluarte del modelo pedagógico. El educador debe conocer bien a todos. Por esto el mejor método es el del conocimiento directo, por medio de la amistad, por el arte del diálogo, por las relaciones humanas. La pedagogía de Montaigne invita al conocimiento propio a partir de la introspección y de los momentos de soledad que según él propicia un espacio de libertad. Cada estudiante en crecimiento, es un proyecto que se hace realidad gradualmente, pero que no puede avanzar solo, sino que necesita un acompañamiento respetuoso y estimulante.

El fin de un maestro compañía de María exige que viva su profesión como una vocación de servicio con alegría y amor, entregando a la labor educativa sus valores, su tiempo y sus capacidades, debe favorecer en el colegio un clima de fraternidad, democracia, escucha, diálogo, integración y servicio, formando personas capaces de hacer opciones libres y responsables.

2.5 Perfil del Alumno (A)

Los alumnos del Colegio de La Enseñanza se identifican por:

1. Adquirir y construir los conocimientos que permiten un alto desempeño académico, para asumir los retos planteados en el entorno social globalizado.
2. Tener las habilidades, destrezas y competencias suficientes para ser competitivos, proactivos y emprendedores, como agentes transformadores en el desarrollo vocacional y profesional.
3. Tener las competencias para comunicarse en inglés como segunda lengua.
4. Aprovechar sus capacidades y posibilidades para servir con eficiencia en el ámbito familiar y social.
5. Valorar el deporte y el arte como pilares de su desarrollo integral.
6. Utilizar, de manera responsable, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
7. Conocer y experimentar a Jesucristo en la vivencia de los valores del evangelio, en el marco de la Iglesia Católica y de la espiritualidad de la Compañía de María, con fuerte implicación en su proyecto de vida.
8. Reconocer en María Nuestra Señora el modelo de seguimiento del Señor, asumiendo su Palabra, la disponibilidad a la voluntad de Dios y al servicio.

9. Vivenciar en sus relaciones los valores de respeto, sencillez, tolerancia, diálogo, honestidad, responsabilidad y autonomía.
10. Comprometerse con el cuidado y la defensa de la vida y del medio ambiente.
11. Optar por vivir la justicia y la solidaridad con todos, especialmente con los marginados y excluidos.
12. Ser líderes que conocen la realidad y la transforman, a luz de la vida y la obra de Santa Juana de Lestonnac.
13. Manifestar amor y sentido de pertenencia por nuestra nación.
14. Comprometerse con la construcción del propio proyecto de vida fundamentando en “servir de una manera siempre nueva”.

Cada uno de estos elementos del perfil del estudiante y del docente, deben caracterizar la formación que brinda la institución educativa, una educación que parte de la realidad y de sus necesidades.

Por esto, la educación del hoy requiere el brindar una enseñanza con metodologías activas, operativas, participativas y cooperativas que proporcionen aprendizajes más duraderos, profundos, significativos y transferibles. El conocimiento y el diálogo continuo entre alumno y docente permiten conocer las posibilidades que aquel posee, descubrir cómo aprende e identificar procesos que favorecen su desarrollo transforman el aprendizaje en una actividad dinámica, auténtica y relevante para cada uno de los alumnos.

El colegio La Enseñanza dando respuesta a los desafíos de la educación actual, inicia un proceso de búsqueda desde el 2017 en un proyecto de innovación educativa “Singularity”, que parte de una promesa de valor:

“Les tendemos la mano a nuestros alumnos para que descubran que son seres humanos singulares y que pueden trascender hacia los demás. Singulares en el amor, singulares en su forma de pensar, singulares por su conciencia universal, singulares en el desarrollo de soluciones que convierten la adversidad en oportunidad. Cada estudiante es una persona única, valiosa y diferente, así que La Enseñanza educa de forma singular.”

Basados en esta promesa de valor, se inició el trabajo en la construcción del nuevo diseño y desarrollo curricular para Ciclos I y II (Transición hasta 5°), el cual estaría basado en el desarrollo de competencias y habilidades. Este cambio en el diseño implicó a su vez cambios en las metodologías de enseñanza con el fin de incluir el uso de recursos digitales y proyectos de aula, por ejemplo, el re-diseño de

los espacios de aprendizaje para desarrollar los procesos de enseñanza – aprendizaje, un nuevo modelo de evaluación y una reorganización de las dinámicas bajo las cuales se trabaja esta propuesta pero, sobre todo, un cambio en la mentalidad de toda la comunidad educativa, con el fin de tener una mente abierta a los cambios propuestos.

El profesor como líder trabaja desde la pedagogía de la imaginación consiente de que los alumnos aprendan a aprender fomentan así el aprendizaje autorregulado y el compromiso del alumno. El maestro planificara y diseñara experiencias y actividades de aprendizaje coherentes con los resultados esperados uniendo conocimientos, habilidades y actitudes, de manera que cada uno de ellos pueda integrarlos, relacionarlos y aplicarlos en diversas situaciones y contextos cotidianos, abriendo el aula al mundo. (Modelo P. C.M, , 2017)

En síntesis, desde el marco institucional, podemos decir, la Compañía de María tiene una amplia trayectoria en el campo de la educación a nivel mundial y nacional. El colegio de la Enseñanza cuenta con dinámicas de desarrollo actuales en innovación con el fin de dar respuesta a los desafíos del siglo XXI, Singularity es un proyecto educativo con esta finalidad.

3. MARCO TEÓRICO

Este capítulo desarrolla en primer lugar el concepto de cultura, la cultura organizacional y las personas en la organización, desde diferentes acepciones enunciadas por diversos autores. Posteriormente se realiza un acercamiento a los componentes de la cultura escolar, la antropología y elementos que la reafirman desde valores éticos que potencian diferentes hábitos y virtudes en el desarrollo de la formación humana. Seguidamente se trabaja el ethos docente a través de virtudes y cualidades que ayudan a su configuración.

En segundo lugar, se caracteriza las diferentes acepciones del modelo pedagógico Compañía de María a través del perfil formativo de los docentes, valores y virtudes y principios filosóficos y pedagógicos que dan identidad, elementos que ayudan a ahondar en el carisma de la Compañía de María.

3.1 Concepto de Cultura

El término cultura es un elemento abordado desde diferentes enfoques en el que interviene la disciplina de estudio, lo social y humano, en su concepción existen dos elementos comunes encontrados de manera explícita e implícita, el ser y el hacer. Por medio de la cultura se crean identidades con similitudes y diferencias en la sociedad, estas claramente influyen en las relaciones con el otro.

En las últimas ediciones de los diccionarios de la Real Academia de la Lengua Española, se encuentra que dos de las más recientes, dan un acercamiento al concepto de cultura y su evolución en la historia. Cultura es definido aquí como el “conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época o grupo social”. A la vez se define como el “resultado o efecto de cultivar los conocimientos humanos y de afinarse por medio del ejercicio de las facultades intelectuales del hombre”. Por tanto, se puede afirmar que la cultura se relaciona con variaciones semántica, como la que se observa en las diferentes expresiones de vida en los grupos de vida.

En los estudios del término cultura y los comportamientos de esta, podemos encontrar un acercamiento en términos como:

(Kroeber, A. L. and Kluckhohn, C, 1952) en el libro “cultura: una reseña crítica de conceptos y definiciones; dice:

“la cultura es el conjunto de valores, creencias orientadas, entendimientos y maneras de pensar que son compartidos por los miembros de una organización y que se enseñan a los nuevos miembros, donde la cultura constituye las normas no escritas e informales de una organización” (p.3).

Como lo podemos ver la cultura ha marcado la historia desde la mezcla de los diferentes modos espirituales, culturales, religiosos, de tradiciones que caracterizan a una sociedad o grupo social en un tiempo determinado. Se mezclan, además, estilos de vida, ceremonias, arte, creencias, sistemas de valores fundamentales en la vida del hombre.

En este sentido autores como: (Kroeber, A. L. and Kluckhohn, C, 1952) y (Theodorson, G., 1978), nos aclaran, ellos consideran que la cultura social resulta de la acción de las personas, estas determinan la manera de interacción con el otro, se refleja en el modo de vida que caracteriza a una sociedad, algunos elementos que caracterizan la sociedad lo determinan la conducta por medio de mitos, ritos, historias, todos ellos al ser interiorizados en una persona o sociedad reflejan patrones de comportamiento que les permite pertenecer a ella.

De igual manera para (Boas, Franz, 1964) p.166) La totalidad de las reacciones y actividades mentales y físicas que caracterizan la conducta de los individuos componentes de un grupo social, colectiva e individualmente, en relación con su ambiente natural a otros grupos a miembros del mismo grupo y de cada individuo hacia sí mismo. Es decir, todo actuar individual influye en lo social y a la vez en el entorno.

Otros autores señalan que es “la suma total de los rasgos de comportamiento y de las creencias – características aprendidas de los miembros de una sociedad particular” (Cohen, 1992). Por ello, “comprende todas las capacidades y costumbres adquiridas por los seres humanos en asociación con sus congéneres” (Fitcher, J.H. , 1997) y se expresa “como una forma de vida de la gente, que consiste en modelos convencionales de pensamiento y comportamientos, incluyendo valores, creencias, reglas de conducta, organización y actividad económica” (Kuper, 1985). p.261

Seguidamente, en este sentido (Chiavenato, I. , 1989), afirma que la cultura es un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización. Para (Hofstede, 1993) p.6) la cultura es una programación colectiva en la mente de las personas que distingue a los miembros de un grupo o categoría de los de otra. Es de anotar que los valores entran a formar la integralidad de una institución en la medida que son asimilados de manera individual y estos repercuten en valores colectivos marcando la cultura de una organización.

La cultura, la podemos definir también como algo que se aprende y aprehende de la experiencia, es decir, se contagia a otros desde el grado de asimilación que es significativo en la persona y que ha trascendido a lo largo de la historia. La cultura es aplicada en los diferentes grupos sociales y medios que las rodean como la familia, escuela, amigos, religión, empresa, en cada uno de ellos existen diferentes grados de apropiación y asimilación desde esa cultura a la que pertenecen o se van impregnando en las

propias vidas. Cada sociedad está marcada por una determinada cultura, en cada una de ellas existe un patrimonio exclusivo de los grupos humanos que la conforman. (Méndez Á. C., 2018) .

De acuerdo a las definiciones de los autores la Cultura se crea, se vive desde experiencias impregnadas, marcadas por las tradiciones, mitos, valores, ideologías, costumbres, historias, dentro de una sociedad. Por esto en las diferentes organizaciones educativas podemos encontrar e identificar una cultura asimilada desde valores éticos que ayudan al grupo de personas trabajar con unos fines comunes.

Como dice (Méndez A. C., 2006). La cultura se encuentra en la mente de los individuos, quienes en su proceso intelectual y de manera inconsciente y por procesos cognoscitivos se los apropian de la sociedad o los grupos a los que pertenecen” p.82. La cultura en los seres humanos ayuda a crear identidad, con ella se puede analizar el desarrollo evolutivo y su relación con la creación de artefactos para su bienestar, la capacidad racional para adquirir conocimientos transmitidos a otros permite caracterizar y diferenciar los diferentes grupos humanos.

3.2 Cultura Organizacional

Otros autores que han desarrollado el concepto de cultura lo han relacionado con lo que se conoce como cultura en términos organizacionales. En este sentido, (Ouchi, W., 1982) dice que “las tradiciones constituyen la cultura de una compañía” (p 25). Además, (Deal, T.E y Kennedy, A, 1982) definen cultura como: “el conjunto de creencias, de símbolos, de lemas, de héroes y de ritos en la empresa” (p.137). Para (Lemaitre, N, 1984), la cultura es un sistema de representaciones y de valores compartidos por todos los miembros de la empresa (p.42-52).

Por otro lado, (Davis, S., 1984) afirma, la cultura organizacional representa un tema unificador pero escondido que da una dirección y una movilización en el ámbito de los recursos. Para (Allaire, Y., & Firsirotu, M.E, 1984), la cultura es un sistema que reúne los aspectos expresivos u afectivos de la organización en un sistema colectivo de significados simbólicos: los mitos, las ideologías y los valores (p.193-226). Robins (1987) dice que la cultura organizacional “es la que designa un sistema de significado común entre los miembros que distingue a una organización de otra” (p439-440). En este sentido se puede afirmar toda organización se concibe desde una cultura que pone en marcha en la medida que los valores y símbolos representativos influyen en el comportamiento del otro.

(Schein, E., 1992) define la cultura por la misión y la estrategia de la empresa, los objetivos organizacionales y los medios para alcanzarlos; la cultura define también los grupos y determina cuáles son sus miembros; comprende los criterios utilizados para la adquisición y distribución del poder y del estatus,

las reglas que regulan las relaciones de amistad entre los miembros, la organización, las recompensas y las sanciones sobre el comportamiento y la ideología que da sentido a los eventos organizacionales. Todos estos signos y símbolos contribuyen a forjar entre los miembros las representaciones mentales de la empresa y de su funcionamiento, moldean la realidad, permiten reconocimiento e identificación, queriendo decir, entonces que la cultura es profundamente comunitaria.

La cultura es un medio de ayuda para la socialización desde un trabajo colectivo, genera identidad y define los valores desde los objetivos de una organización. Confirma (Schein, E., 1992) que la cultura es un modelo de presunciones básicas, inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado, al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna que hayan ejercido la suficiente influencia para ser consideradas válidas y en consecuencia ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas (p25).

A la vez podemos relacionar la cultura organizacional desde las ciencias sociales como la psicología, antropología, y sociología. Se definen como elementos propuestos por la sociología y la antropología para la cultura social, marcada por ritos, normas, valores, creencias, mitos, símbolos. Algunos autores la definen así: (Smircich, L., 1983) se refieren a “significados compartidos y valores que forman una especie de escenarios para la acción”, (p.339). (Stoner, J. A. Freeman, R. E. y Gilbert, D. R., 1996), La relacionan como “una mezcla compleja de supuestos, conductas, relatos, mitos, metáforas en una organización particular” (p.200).

(Chiavenato, I., 1985) afirma que la cultura “reposa sobre un sistema de creencias, valores, tradiciones y hábitos” (p,323). (Morgan, 1986) Es la manera en que un sistema social conforma su conocimiento, ideología, sus valores, sus leyes y sus rituales diarios” (p.112). (Koontz, y Wehrich, 1990) Es generadora de “conductas, creencias compartidas y valores que los miembros tienen en común”, (p.321). (Gordon, J. R., 1997) Se enmarca en “la serie de supuestos, creencias y valores que comparten los miembros de la organización, que usan para guiar su funcionamiento” (p. 105).

En este sentido en términos de cultura se percibe en los diferentes autores como la cultura social marca la historia de los individuos a lo largo del tiempo, se crean paradigmas que van siendo el cauce de desarrollo de manera integral y evolutiva desde los principios y fines compartidos en la educación ética, moral del ser humano, son estos procesos de formación humana que hacen que se cree una cultura organizacional.

(Robbins, 1996) ilustra la funcionalidad de la cultura en el ámbito organizacional destacando las siguientes características y comportamientos entre individuos: la cultura

1. Crea distinciones entre organización y las demás.
2. Transmite un sentido de identidad a los miembros de la organización.
3. Facilita la generación de un compromiso con algo más grande, que el interés personal del individuo.
4. Incrementa la estabilidad del sistema social.
5. Proporciona los estándares sobre los que deben decir y hacer los empleados.
6. Sirve como mecanismo de control y sensatez que guía y moldea las actitudes y el comportamiento de los empleados.

La cultura organizacional se refiere a un sistema significativo que se comparte entre sus miembros y que distingue a una organización de las otras, es en este sistema donde se identifican características claves que son valoradas por la organización. La cultura es pues la posibilidad para construir modelos antropológicos más profundos y complejos que ayuden a identificar necesidades de humanizar las organizaciones y den respuesta a un medio social.

Figura 1: Las personas en la Organización



Fuente: Enciclopedia Económica.

Más adelante (Kofman, F., 2012) trabaja el tema de valores en las organizaciones, donde establece en términos generales, que lo fundamental para una organización son los valores que esta tenga, teniendo en cuenta la importancia de que se verán reflejados en los colaboradores en la medida que han sido asimilados e interiorizados en la vida, establece que “los que trabajan con un objetivo trascendente y honran sus valores a través de una conducta virtuosa logran una trascendencia personal”(p.374), por lo cual se diferencia cuando una persona crece en sentido de pertenencia e identidad a una organización, se ve proyectado en su entorno, y es aquí donde se revela que “el componente más importante de esa

infraestructura es una cultura organizacional saludable, fundada en la integridad , los valores, la sabiduría, y el amor”(p.376).

Finalmente, se confirma que, desde la cultura organizacional, (Robbins, S., 2004) determina que esta, en su interior, desarrolla subculturas que, al estar enmarcadas con los mismos principios institucionales, desarrollan otros códigos de acuerdo con las afinidades propias del subgrupo en el que se encuentra el área de trabajo. En un contexto de instituciones educativas se pueden identificar claramente la subcultura del personal docente, administrativa, estudiantes, padres de familia, personal de servicios generales.

En cada una de ellas se tiene como referencia la cultura institucional que está plasmada en el horizonte institucional, la misión, visión, perfil docente, políticas. Por lo tanto, se afirma que al socializar roles afines o comunes se desarrollan otros intereses no expresados en lo institucional como referentes de la cultura. Por lo tanto, la cultura se renueva, está en continuo cambio y transformación. De aquí la importancia de ahondar en el papel que tienen las personas en la organización.

3.2.1 Las personas en la Organización.

“Lo común en las organizaciones humanas es que son humanas”. (Sandoval, 2008) dice, una organización humana es un conjunto de personas cuyos esfuerzos se coordinan para conseguir un cierto resultado u objetivo que interesa a todas ellas, aunque su interés pueda deberse a motivos diferentes” (p.24). La persona como un ser vivo con cuerpo, inteligencia y voluntad está hecho para crecer y desarrollar todas las potencialidades que le permiten lograr la plenitud y la felicidad. Por esto el fin de cualquier organización es satisfacer las necesidades de las personas que con ella se relaciona, conocer bien quien es el hombre y sus necesidades es lo que permite entender lo que pasa en las organizaciones.

De esta manera las personas en la organización promueven el bienestar y las necesidades de una comunidad, en la que todos sus miembros interactúan sin desconocer la esencia de la persona que la mueve a actuar desde las motivaciones. Según (Pérez, 1996) “la motivación es la fuerza interna que mueve a actuar a las personas” (p.53). Quien hace algo es porque está motivado a hacerlo y a la vez siente el impulso interior para realizar lo que hace y lograrlo con satisfacción. En este sentido se define tres tipos de motivaciones:

1. Motivaciones Extrínsecas: se refiere a aquellos aspectos de la realidad que determinan el logro de satisfacciones que se producen por las interacciones. Son aquellos con los cuales se satisfacen las necesidades materiales.

2. Motivaciones Intrínsecas: son aquellos aspectos de la realidad que determinan el logro de aprendizajes del propio decisor. Satisfacen las necesidades cognoscitivas, adopta dos tipos de aprendizaje “operativo” y “estructural”.
3. Motivaciones transcendentales: son aspectos de la realidad que determinan el logro de aprendizajes de las otras personas con las que interacciona. El beneficio se produce en otras personas, se busca el servicio a los otros, el cambio que puede producirse en la otra persona, la mejora en el otro.

Un elemento importante en la organización humana es el conjunto de motivos que determinan el actuar de las personas al lograr los objetivos propuestos en la organización.

Por otro lado, (Bañares, 1994) afirma que la crisis de las organizaciones se debe a la separación de estructuras y la vida de las personas. Resalta del aporte de Chester Irving Barnard, que “la organización es una clase de cooperación humana consiente, deliberada y orientada a la consecución de un fin”. De acuerdo con estas definiciones se puede resaltar la importancia de las funciones asignadas que una persona tiene por cumplir y a la vez las habilidades y cualidades personales para enfrentar sus responsabilidades de manera asertiva, por lo tanto, se puede afirmar que la interacción con el otro repercute en la vida laboral y social dentro de una organización. (Bañares, 1994)

Para que toda organización tenga un efectivo trabajo requiere de una buena comunicación, Peter Ferdinand Drucker refuerza la importancia de la persona y de la comunicación para una organización, afirma que “el trabajo es generador de vínculos sociales, pero pone en primer lugar que el trabajo debe ser un ámbito en el que la persona sea capaz de alcanzar su desarrollo”.

3.3 Cultura Escolar

La cultura escolar proviene de la cultura organizacional, (Galvés, 2006) cita a Stolp (1994), define la cultura escolar como un conjunto de creencias, valores, actitudes, símbolos y proyectos compartidos por los miembros de la organización es decir la escuela (p.93); Gálvez afirma que (Martínez - Otero, 2003) va más allá de lo meramente organizacional, define la cultura escolar como una idea para brindar orientación en un ambiente de aprendizaje más eficiente y estable; enfocándose en valores fundamentales de enseñanza e influencia positiva en los jóvenes a través de las experiencias cotidianas. (Galvés, 2006)

De esta manera la cultura escolar configura la identidad de la persona que se encuentra inmersa en ella, dado que es a partir de ese conjunto de estructuras del ambiente escolar que los miembros de esta comunidad interactúan entre sí en un proceso dinámico de comunicación en una red de diversos significados. (Martínez - Otero, 2003) p.60

La cultura en este sentido centra la atención en una dimensión comunitaria que debe ser gestionada por directivos, para Martínez –Otero la cultura es el conjunto de conocimientos, estados de ánimo, acciones y nivel de desarrollo alcanzado por una comunidad educativa, ésta visualiza y proyecta en rutinas los símbolos y las relaciones que se dan dentro de la escuela.

Por lo tanto, la cultura escolar logra un nivel de estabilidad cuando se hace visible en expresiones como:

1. Normas: escritas o no, cumplen una función reguladora de la vida comunitaria.
2. Mitos: referencias de índole verbal, que hacen referencia a sucesos o personajes propios de la institución.
3. Símbolos: son representaciones que son convencionalmente aceptadas por los miembros de la institución educativa; estos ayudan al fortalecimiento de la identidad.
4. Ritos: son formas específicas de hacer lo que le es propio a la institución, principalmente en las celebraciones comunitarios.
5. Lenguaje: es propio de la institución educativa y de sus miembros, los cuales generan nuevos códigos de comunicación identificables y distintivos entre ellos mismos.
6. Producciones: elementos diseñados o contruidos dentro de la organización escolar, que expresan características propias de los miembros y del contexto cultural.
7. Valores: sistema axiológico que comparten los miembros de la institución educativa, que modula y guía sus acciones.
8. Supuestos básicos: vienen de los cimientos de la cultura escolar. Son ideas implícitas sobre las personas y la organización, en las cuales se tiene una fuerte creencia.

Hacer visible estos elementos hace posible la identidad de una cultura específica, a la vez, las características propias que conforman la cultura hacen que esta se vaya reconstruyendo y transformando en nuevos elementos de cultura.

La cultura escolar es adherida por el estudiante en su proceso de enseñanza – aprendizaje de los elementos culturales, sin embargo, según (Galvés, 2006), las relaciones personales que se tejan allí, involucran elementos de la cultura escolar que deben ser atendidos con cuidado, para que se cumpla con el fin último de la institución educativa que es la formación integral (p.96)

La cultura escolar tiene su relevancia en el aprendizaje de los estudiantes, (Galvés, 2006) afirma, dado que en dicho contexto el individuo encuentra las fuentes de experiencias y expectativas que consolidan la motivación extrínseca consolidando su motivación intrínseca, dicho aporte está dado por todos los

miembros de la comunidad por lo que dentro de dicho entrono se consolida una motivación social desde la identidad con los pares, ello anima o desalienta al estudiante entender o procurar tener sentido de ella. (p.97)

Cuando la cultura escolar logra quedar en el interior de la persona, la relación de permeabilidad comienza a actuar en doble dirección. Por consiguiente, la cultura escolar que por su efecto es dinámico permite la posibilidad de ir cambiando de acuerdo con los lineamientos y necesidades del entorno, teniendo en cuenta que el entorno cambia debido al arraigo de cada uno de sus integrantes, posibilitando nuevas miradas del mundo y de la sociedad.

3.3.1 Antropología de la cultura escolar

Por enfoque antropológico, se entiende según (Pérez López, 1991) aquel que concibe la organización como una institución que lleva a cabo la coordinación de acciones de personas para la satisfacción de necesidades reales de los miembros de la organización (p.28). por lo tanto, podemos entender como finalidad de las organizaciones la persona como el cauce a través del cual, las personas logran su perfeccionamiento, su propio fin. (Altarejos, 2007), También, en el enfoque antropológico, los objetivos de la organización son iluminados por los principios que sustentan la organización, estableciéndose una conexión entre el fin propio de la organización y de la persona, en el que ambos se armonizan, una característica que se reconoce en este enfoque, es la integración.

Las instituciones educativas dependen de la sociedad, que a la vez están formadas por personas que desarrollan acciones con valores determinados, generando relaciones intersubjetivas e influencia en la sociedad. (Bañares, L., 1994) afirma, la ética es un pilar integrante de la actuación educativa, en cuanto permite el desarrollo y la potenciación de hábitos y virtudes. En este sentido, (Eliot, 1984) dice: “no podemos sin más ponernos a crear y mejorar la cultura, solo es posible desear que se produzcan los medios que favorecen la cultura y para ello tenemos que estar convencidos de que esos medios son socialmente deseables” (p.165).

Por consiguiente, la cultura debe perfeccionar el crecimiento humano en actividades compartidas, (Llano, 1985) a cada “cultura corresponde un modo de vida, que desempeña una función selectiva en el mundo real. En cada ámbito cultural sólo se vivencia y se valora lo que tiene significado para el correspondiente temple espiritual” (p.28). Entender la cultura como un modo de vida, es constatar que el proceso dinámico de perfectibilidad de la persona, necesita de los otros para su optimización y a su vez el desarrollo de la dimensión social es vital para que la persona alcance la perfección que le corresponde.

El ethos exige vinculación con acciones virtuosas en la relación entre valores personales y sociales. El ethos desde la cultura se expresa entre lo objetivo y lo subjetivo. En este sentido se puede afirmar que el docente es forjador de cultura interiorizada, de formación humana. (Melendo, 2002), señala, la cultura consiste formalmente en hacer crecer en los educandos su condición estricta de personas” (p.41), la persona se cultiva, tiene la capacidad de desarrollar hábitos y virtudes.

Por tal motivo, la educación exige en los educandos integralidad en su modo de vida. La apropiación de la cultura se comunica y se hace partícipe de las dinámicas culturales, pero a la vez se hace necesario conocer los distintos motivos y motivaciones que hacen que las personas actúen de cierta manera dentro de determinados contextos. Por tal motivo, el enfoque antropológico proporciona una idea clara de persona que permite comprender de manera integral la naturaleza y el funcionamiento de las organizaciones.

3.3.2 Elementos que reafirman la cultura escolar

1. Las directivas de las instituciones educativas deben generar espacios, prácticas dinámicas que fortalezcan el rol del docente en su ser referente para sus estudiantes, no solo en conocimientos y desarrollo del saber si no al ser transmisor de diferentes mensajes, valores y códigos sociales que influyen en los procesos de aprendizaje y de formación personal.
2. Los directivos y docentes son forjadores de una cultura interiorizada, de brindar formación humana en los estudiantes, es decir, la labor docente tiene un valor fuerte dentro de la cultura.
3. Se debe empoderar a los educandos, como actores fundamentales de la cimentación de la cultura escolar en sus formas de ser, sentir, pensar y actuar, ya que la cultura se ve reflejada en el perfil de formación que las instituciones educativas pretenden inculcar en sus estudiantes. (Bermudez. J. A Cubillos, 2018)

Cada uno de estos elementos fortalecen la cultura escolar dentro de una institución, es decir los fines propuestos se hacen visible en el horizonte institucional.

3.4 Ethos Docente como profesión

El ethos se define como el conjunto de reglas, de comportamientos y principios morales que se forman a través del paso del tiempo y permiten que se pueda vivir en comunidad. Se entiende como la inclinación natural: idoneidad, aptitud, la disposición de la acción adquirida por el individuo mediante la repetición de actos particulares, es decir lo que se crea como hábito.

(Sandoval, 2008) afirma “Delinear el ethos de la profesión docente es emprender la tarea de la definición y redefinición de la esencia misma de la docencia, de lo que supone ser educador”. Ser docente en este sentido supone de ciertos elementos que ayuden a encontrar la esencia misma de la labor de educar, el hábito por la excelencia, la calidad del quehacer cotidiano que trasciende desde la propia libertad. La virtud del educador está configurada desde el ejercicio mismo manifestado en la coherencia de vida una experiencia que lleva a la persona a la propia humanización y a su crecimiento personal.

El hábito como profesión fortalece a la persona y la caracteriza por: ser ineludibles en su formación, ser definitorios operativamente de la naturaleza de la profesión, ser elementos configuradores del carácter profesional propio, y ser las nociones centrales de la deontología.

La virtud debe ser una potencialidad revelada en la acción del quehacer cotidiano, solo cuando el educador es capaz de trascender la esencia de la palabra y encontrar en la persona la razón de existir se puede alcanzar la felicidad.

Es importante ahora resaltar virtudes, cualidades que ayudan a configurar el ethos docente.

1. Competencia:

Se refiere a la habilidad o capacidad para resolver y afrontar los problemas propios del trabajo. La competencia en su finalidad pretende llegar más allá de un saber teórico y trascender a un saber práctico, partiendo del supuesto de una persona competente no es tanto por lo que sabe, sino por su hacer en el obrar, siendo capaz de afrontar ciertos problemas que se presentan en lo cotidiano con su complejidad. Sandoval (2008) afirma, “se busca más al profesional por una aptitud acreditada en su quehacer que por un título”. La competencia de un docente profesional está marcada por la capacidad de salir de sí e ir en busca de las necesidades del otro hasta encontrar y alcanzar la verdad. “A través de la competencia, la impronta del docente es una ayuda muy eficaz para el obrar feliz”.

2. Compromiso:

Se refiere a esa competencia que está ligada al compromiso personal y profesional. El compromiso docente va más allá de lo estipulado, está ligado a la excelencia profesional esa que va más allá de la dimensión objetiva, el ethos docente desde el compromiso empodera la persona, la hace capaz de trascender el quehacer estipulado hacia una eficacia productiva. (Sandoval, 2008), reafirma, “la superioridad del trabajo en sentido subjetivo sobre el trabajo en sentido objetivo es de índole teleológica, lo cual implica que el acto de trabajar este integrado por operaciones inmanentes y virtudes, a las cuales se debe su eficacia productiva. Es el cauce de las formas superiores hacia la posesión y dominio del mundo

material”. El compromiso cuando hace parte de la exigencia personal, se percibe en la mejora de la obra realizada y en la satisfacción de quien la realiza.

3. Iniciativa:

La iniciativa es una cualidad necesaria en todos los sentidos, está unida a la competencia profesional desde la perspectiva innovadora, en este sentido la iniciativa, la innovación no es condición de trabajo, sino exigencia para quien trabaja. La profesión docente tiene que ser más que una obligación, una “vocación” y cuando trasciende aquí, se da un paso más al papel que tiene el docente de enseñar, llegar a la dimensión *práctica y poética* de la acción. Porque toda acción educativa conlleva a la formación integral de la persona.

4. Dedicación:

La dedicación hace referencia al sentido de ofrecimiento, entrega o asignación. La dedicación es algo más que ocuparse de algo. El reto de las organizaciones es lograr del profesional una respuesta laboral ligada a la dedicación desde la calidad profesional y la excelencia educativa. En la labor docente se requiere de un tiempo abierto, libre para la concentración en procesos, objetivos y sobre todo dedicación en la formación de la persona. Por lo tanto, es una tarea que requiere de actitudes mínimas de disponibilidad, de acercamiento para brindar ayudas necesarias desde la necesidad del otro.

5. Responsabilidad:

La responsabilidad se entiende desde un “hacerse cargo de” hasta llegar a un “nosotros”. supone una obligación, pero no una imposición; el ethos docente compromete al profesional en una constante formación que mejora la competencia y la hace eficaz desde el compromiso y la dedicación. Es una cualidad moral en sí misma, fundamento y razón de ser de la profesionalidad, especialmente de las asistenciales.

La apropiación de las anteriores cualidades en la profesión docente fortalece el mejoramiento de la calidad en el ámbito educativo, el crecimiento personal que se manifiesta en un desempeño eficaz desde el compromiso, la iniciativa, responsabilidad, competencia y dedicación. La calidad educativa tiene grandes retos como la de humanizar la educación teniendo en cuenta que los estándares de calidad se diseñan desde los conocimientos disciplinares y los avances tecnológicos.

La figura de la práctica docente ayuda a comprender las diferentes dimensiones que compete la labor educativa del docente y sus instancias verificadoras.

Figura 2: práctica docente



Fuente: <https://practicadocenteunamenp.wordpress.com/practica-docente-2/>

3.5 Perfil formativo de los docentes desde el Carisma de la Compañía de María

Para hablar del carisma pedagógico es importante conocer sobre el concepto de persona que está en la base del proyecto educativo, un proyecto que no es para reflexionarlo o estudiarlo únicamente, sino para vivirlo en la praxis diaria. Se define como una antropología existencial que se refleja en dos aspectos: “proyecto”, de “utopía” y se afirma la dimensión y orientación evangélica y evangelizadora. El estilo que ofrece la compañía es de caminar con la persona en un clima de proximidad y afecto, señalando el horizonte y posibilitando que cada uno recorra su propio camino. (ODN, Bordeaux n,3, 2014)

Una de las características de la antropología en el proyecto educativo es que parte de la realidad, teniendo en cuenta que el punto de partida de la acción educativa es la realidad de las personas, de las comunidades, de la historia y los condicionamientos. Desde la posmodernidad se insiste en que no se puede partir de ideas sino de la realidad, es necesario llevar a la práctica la acción pedagógica si se quiere pensar y actuar de una manera correcta y verdadera.

El objetivo final de la educación es transformar la realidad, ofrecer una educación liberadora. Es decir, si la persona es un ser que se hace y ser en relación, la educación necesariamente debe tener como objetivo la transformación de la persona y de la sociedad; esta será posible cuando la persona descubre que la realidad se transforma si se le da un sentido de acuerdo con los valores que orientan a la persona y si este sentido se convierte en compromisos concretos.

En la misión de la compañía de María se habla de una educación humanista cristiana, para entender un poco más este sentido miremos que significa “misión”, desde el punto de vista lingüístico es un término relativo, que no se entiende por sí mismo sino por referencia a otros términos, en este sentido sería “quien envía” y “para que envía”.

La educación en la compañía de María ayuda a comprender la manera de realizar la misión como personas en el mundo de hoy y como cristianos y religiosas. Sera entonces el espacio donde la persona se haga autentica, que descubra su ser de sujeto en un mundo globalizado donde la persona tiende a disolver su singularidad. La tarea educativa de todos los educadores de la compañía es revelar la manera de vivir la presencia en el mundo y el de ser cristianos como algo que se ha encomendado, se nos ha enviado para vivirlo al modo de Jesús.

Entendemos por humanismo a la orientación que se centra en la persona y que busca el desarrollo de la misma, además de la construcción de un mundo auténticamente humano. El pensador francés (Maritain, 1952) habla de un “humanismo integral” que reivindica la necesidad de una referencia necesaria y absoluta a la transcendencia. Esta concepción tiene su origen dentro de lo sacral.

En el mundo sacral “cristiano” se refiere a la doctrina de cristo, a prácticas culturales y éticas que surgieron en el cristianismo, a las instituciones que han promovido la fe cristiana. Por otro lado, en el mundo secular “cristiano” se refiere a la persona de Jesús y se orienta a la acción y vida de acuerdo con lo que esa persona de Jesús aporta a la vida. Para el teólogo alemán (H.Küng) citado en (ODN, Bordeaux n,3, 2014) afirma: “ser cristiano es ser humano a la manera de Jesús”.

Por esto la misión de la compañía de María desde una educación humanista cristiana, requiere orientar no solo los contenidos de nuestra tarea educativa, sino la persona misma y las estructuras institucionales teniendo en cuenta que el punto de partida de toda educación está en el educador mismo, es reconocer que, con la vida, la manera de pensar será modelo de vida desde el actuar. También centra la atención en una educación propuesta desde valores que mueven a la persona a actuar, valores totalmente humanos y universales.

De aquí, que la educación tiene que ser siempre y en todas partes profundamente humanista. En el (XVI C. G, 2009) se dijo: “una educación humanista cristiana en un mundo plural es en nuestro hoy, la respuesta que queremos dar en coherencia con la intuición primera de Juana de Lestonnac. Nos exige acompañar con lucidez a la persona, contextualizar los procesos educativos en cada realidad y continuar priorizando la atención a los jóvenes, la mujer y la familia”

La Compañía de María ha venido reflexionando sobre los retos y desafíos que nos presenta el mundo hoy. El desafío es concretarlo en nuestra realidad vital, en el día a día que los valores se vayan haciendo hábitos en nosotros, hábitos de comportamiento excelente, reconocibles y palpables: virtudes.

La invitación a la excelencia desde el “magis” que señala nuestra espiritualidad, supone avivar el deseo de la perfección de “ser perfectos como lo es el padre Celestial” (Mt5,48). Santa Juana de Lestonnac es un referente para todos al invitarnos a descubrir la certeza de que Dios estaba con ella, y su luz la acompañaba en su vida cotidiana: “no dejes apagar el fuego que yo he encendido en tu corazón y que te lleva ahora con tanto ardor a mi servicio” (H.O, 2012) p53) Juana una mujer valiente que supo enfrentar y dar respuesta a las utopías que le presentaba el mundo, busca siempre cumplir la voluntad de Dios que la empuja a una entrega más radical a los otros: “vio un gran número de almas en la pendiente del infierno, en peligro de descender allí si no eran ayudadas. Comprendió que era ella quien debía tenderles la mano” (H.O, 2012) p,81).

La misión pedagógica encarnada en el legado que nos dejó Santa Juana esta hondamente expresado en la visión humanista de la persona, que parte de la necesidad del otro y trasciende a lo comunitario y social. Por esto el educador de los colegios de la compañía de María, requiere tener experiencias profundas de un Dios encarnado en la propia vida y que es revelado en el otro, ese OTRO que se hace hermano cuando sus necesidades no son ajenas a la propia existencia. Formar en valores que trasciendan la vida y sean el fundamento de todo el acontecer. Una educación integral que acompaña, y que ayuda a crecer.

3.5.1 Valores y Virtudes Institucionales

El término valor, en filosofía es muy nuevo. Tradicionalmente se distinguían virtudes y vicios, pero la palabra valor irrumpe en el siglo XIX. Quien la utiliza por primera vez, en el lenguaje filosófico, es Nietzsche cuando habla de una transformación de todos los valores de occidente. Nietzsche identifica en sus textos el uso de la palabra valor y su tesis es que los valores occidentales son valores decadentes y es necesario crear nuevos valores. (ODN, Bordeaux n,3, 2014)

Los valores con los cuales se orienta la acción pedagógica parten de la visión antropológica, elemento que es clave siempre.

Formar personas a la manera de Jesús: Este es un valor fundamental que da propiamente identidad al proyecto pedagógico compañía de María. La formación humanista y la fe cristiana son inseparables, es una relación expresada en una educación que se quiere dar desde una formación humanista, es decir que

busca proponer los valores auténticamente humanos desde la persona de Jesús. Por esto, ser cristiano es ser humano a la manera de Jesús, esto hace que los retos de la educación cristiana sean cada vez más utópicos por lo que la preocupación primordial no es afirmar en primera instancia el ser cristiano, sino el ser humano. Para llegar a ese reconocimiento de ser auténticamente humano es necesario conocer la persona de Jesús.

Una educación humanista cristiana, que cree en la utopía de ser mujeres y hombres nuevos para la construcción de un mundo nuevo. Una educación de calidad, que busca la eficiencia de cada uno de los procesos que conforman la tarea educativa. Una educación para la solidaridad, la responsabilidad social y el desarrollo, que contribuya a la transformación y mejora de la realidad. Una educación que va más allá del aula y de lo establecido, buscando otros espacios educativos que favorezcan la educación integral y la vivencia de la interculturalidad. Una educación que se realiza con otros y otras, desde un trabajo conjunto y complementario. Una educación que se ofrece como servicio, a través de educadores y educadoras que son testigos, con su palabra y su vida de los valores y principios en los que se quiere educar.

Educación que haga crecer las personas como personas, (P.E. odn n 9, 2011) “La compañía de María considera a la persona como centro de la acción educativa y ofrece una educación integral que contribuye al desarrollo de todas sus potencialidades”. Esto se toma desde una concepción de la persona como alguien que no “está hecha del todo, sino que tiene que hacerse”. El crecer como persona es hacerse cada vez más dueño de su propia vida; es ayudarlo a que se haga sujeto. La mayor fuerza aquí es en la relación entre lo que se llama “educador y el educando” es decir, no se puede entender el uno sin el otro.

Educación que se realiza con los otros y en comunión con los otros, Algunos textos del proyecto educativo insisten en la importancia de (P.E. odn n 9, 2011) “*Dar una Educación para la solidaridad, la responsabilidad, social y el desarrollo*” la comunión con el otro es un elemento que permite al hombre asumirse como persona. “*una educación que se realiza con otros y otras desde un trabajo común y complementario....* Es importante tener en cuenta que la identidad de la persona ha tenido en la posmodernidad un cambio sustancial y significativo: hemos pasado de una manera de concebir la identidad de la persona como un ser racional a mirarla como un ser relacional. Un elemento importante en la labor de educar al pasar de la primacía de la razón a la primacía del corazón.

Un pedagogo francés decía (ODN, Bordeaux n,3, 2014)

“la educación se hizo siempre desde la razón con la razón. en la década del 60 se pasó al otro extremo: desde el corazón con el corazón. Hoy hay que hacerla en el plano social, desde la razón con el corazón y en el plano interpersonal, desde el corazón con la razón”.

La dimensión relación cumple en este sentido una tarea fundamental desde la comunidad educativa y la familia en la orientación de una institución.

Una educación abierta, En esta característica se insiste que

“la educación debe consistir en un aprendizaje continuo, que exige una formación permanente, sobre todo de parte de los educadores”, y que “vaya más allá del aula y de lo establecido buscando otros espacios educativos que favorezcan la educación integral y la vivencia de la interculturalidad”.

Desde su vivencia esta dimensión, tiene como exigencia asumir el mundo con los retos de la globalización y la responsabilidad del cuidado del planeta desde lo ecológico, con la conciencia de que la casa común nos pertenece a todos. (ODN, Bordeaux n,3, 2014).

Una educación en la que se tenga en cuenta la dimensión de género, Se refiere a una educación que desarrolle, empodere a la persona en fortalecer ciertas potencialidades que le permitan transformar la sociedad, implica a la vez creatividad para innovar los modos de relación con el otro sexo. Educar desde la dimensión de género es un desafío para todos, por los cambios que se están revelando desde la identidad de la persona.

3.5.2 Principios Filosóficos y Pedagógicos que dan Identidad

La historia de la compañía de María ha estado marcada por diferentes expresiones que reflejan la filosofía que se impregna en el proyecto de Juana de Lestonnac e indica una manera propia de realizar su quehacer educativo. (P.E. odn, Bordeaux. n1, 2011)

“Todos no calzan el mismo pie”, Es brindar una educación que responda a las necesidades de la persona, que permita descubrir las propias habilidades y potenciarlas para su propio desarrollo. La diversidad es aquí un valor importante que permite trabajar por la igualdad de oportunidades y reconocer que las diferencias nos permiten enriquecernos.

“Relación que acompaña, integra y ayuda a crecer”, Se refiere a la experiencia de caminar con la persona, en un clima de proximidad y afecto señalando el horizonte y posibilitando que cada uno recorra su propio camino. El educador como mediador del aprendizaje acompaña el desarrollo y el proceso de crecimiento desde el papel de ser el testigo, el dialogo es un medio para posibilitar la libertad desde la resolución de conflictos y generar un crecimiento personal.

“formación de cabezas bien hechas más que bien llenas”, La educación debe ayudar a la construcción de la propia identidad. La compañía cuenta con una pedagogía que ayuda a estructurar el pensamiento, a incentivar la investigación y formar el sentido crítico. Es ir más allá de la transmisión de contenidos, posibilitar el desarrollo de la interioridad –ser, de las capacidades –saber-, habilidades –saber hacer- y motivaciones –querer hacer-, elementos que ayudan a la formación de un pensamiento reflexivo, abierto y solidario. Se apuesta por una formación integral que articule los saberes humanísticos con los científicos y tecnológicos, los saberes de las diferentes áreas con el descubrimiento del universo ético, la propia cultura con la riqueza que entrañan las demás.

“educar en la vida y para la vida”, La educación en los colegios de la compañía de María desarrolla metodologías que unen conocimientos, habilidades y actitudes que ayuden a integrarlos y aplicarlos en las diversas situaciones y contextos cotidianos.

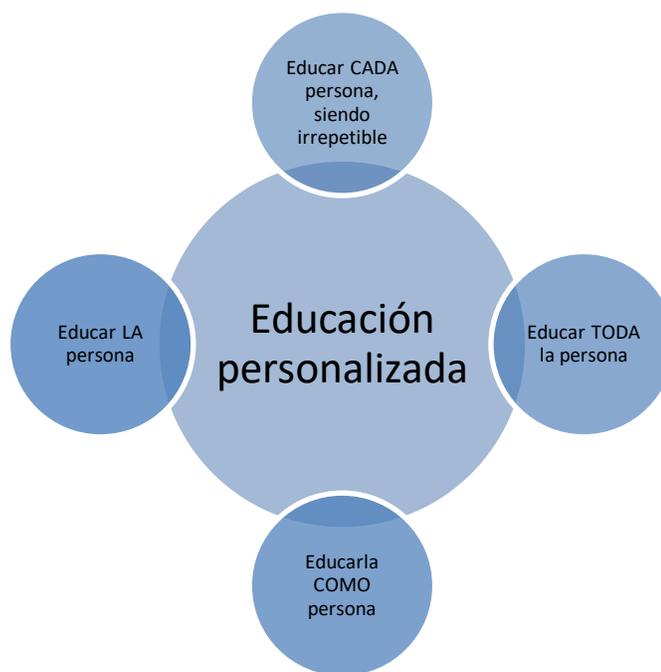
Es formar personas capaces de afrontar los desafíos, retos que presenta la realidad desde principios éticos y evangélicos. Es hacer de la vida cotidiana un aprendizaje. Educar en “virtudes sólidas”, es decir valores éticos que trasciendan la vida y lleven a la persona a compromisos vitales, a salir de sí para propiciar la construcción de un mundo más humano.

Cada uno de estos principios filosóficos y pedagógicos que están impregnados en el carisma de la compañía de María, son la esencia de una formación integral, humanista que ayuda a la vivencia de la vida desde el discernimiento, la toma de decisiones en la libertad.

3.5.3 Educación Personalizada: Conceptualización Pedagógica del modelo ODN

La Educación Personalizada es hoy una concepción pedagógica objeto de rigurosas investigaciones y experiencias, que pretende dar respuesta a todas las dimensiones del ser humano para que llegue a ser la mejor persona posible. Esta concepción educativa anima a “traspasar el currículum” determinando qué es importante, qué debe aprender el alumno y cómo es su papel en el proceso educativo. El Modelo Pedagógico se sustenta en el Proyecto Educativo Compañía de María que siempre ha favorecido la educación integral de la persona, mediante una formación posibilitadora del desarrollo de competencias para que el alumno pueda crecer e intervenir en los diferentes ámbitos de la vida: personal, interpersonal, social y profesional.

Figura 3: Educación Personalizada



Fuente: Tomada del Modelo Pedagógico CDM.

Es una propuesta que busca dar respuesta a las características específicas de cada realidad, es una línea de acción que sitúa al alumno en el centro como principal responsable y protagonista de su aprendizaje. Por esto, las decisiones educativas están encaminadas a la búsqueda de su crecimiento y empoderamiento. A la vez es un modelo que busca la personalización y la equidad, promueve la excelencia y ofrece los recursos necesarios para facilitar a cada estudiante llegar tan lejos, con una alta competencia. Busca que la vivencia educativa se convierta en una experiencia formativa de calidad, dando respuesta a los desafíos y aspiraciones que se presentan en el contexto global y local, actual y de futuro. Se basa en un proceso de innovación y actualización pedagógica constante, situando siempre a la persona por encima de las metodologías y los recursos y evitando la imitación y la superficialidad.

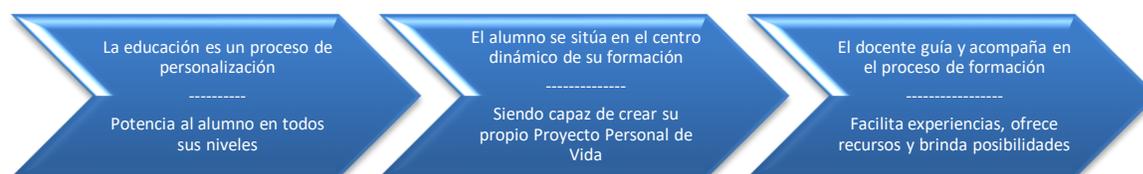
Desde la raíz de Juana de Lestonnac la Compañía de María cuenta desde el principio con una comunidad educativa que es referente de los valores y virtudes en los que se quiere educar. Busca la interrelación persona- grupo y considera que “educa todo un ambiente”.

La Compañía de María al hacer frente a los desafíos educativos del s. XXI, y dar respuesta a las necesidades de los niños y jóvenes del hoy, ve indispensable redefinir los objetivos educativos que permite

que cada alumno se convierta en el máximo protagonista de su aprendizaje. Esto implica cambios que afectan a toda la comunidad educativa.

La formación integral es una clave de la educación que ofrece la compañía de María, una formación que busca la armonía y el equilibrio en todas sus dimensiones que conforman la persona. La relación entre el alumno y el profesor se fortalece a partir de diseños que buscan la consonancia entre los retos y los modelos, entre los materiales y las evaluaciones, promoviendo y facilitando el desarrollo personal y social a partir de actividades donde los alumnos asuman responsabilidades y tomen decisiones. El papel del docente en este proceso es fundamental al ser un acompañante, guía del proceso y el ritmo personal que cada estudiante tiene, además, de ayudar a fortalecer y desarrollar sus capacidades. La relación que mantiene con cada uno de sus educandos está basada en la confianza y el respeto mutuo.

Figura 4: Características de la propuesta Educativa



Fuente: Tomada del Modelo Pedagógico CDM.

3.5.4 Estilo educativo personalizador

El Modelo Pedagógico CDM ofrece un estilo educativo personalizador que favorece un trabajo más activo y participativo en las aulas, que potencia la conciencia del aquí y el ahora, un aprendizaje a lo largo de la vida, una modificación en los roles del alumno y del profesor, donde el protagonista del aprendizaje pasa a ser el alumno y deja de serlo el docente. La valoración del conocimiento como factor clave para generar valores y objetivos acordes a la realidad personal y contextual de cada alumno. Cada uno de estos elementos ayudan a comprender la esencia y fin de la educación brindada por los centros de la Compañía de María.

Es un estilo educativo personalizador que se caracteriza por ser:

1. Integrador y abierto: aúna todos los elementos de la realidad. Se impulsa una actitud de apertura hacia el otro y hacia la realidad (natural, social y trascendente) que favorezca el desarrollo de todas las posibilidades de cada persona.
2. Reflexivo y crítico: la reflexión tiene un papel fundamental para dar un carácter humano al aprendizaje. Se potencian actividades para provocar la reflexión y promover el criterio personal objetivo.
3. Singularizador y convivencial: la despersonalización que caracteriza a la sociedad actual puede ser contrarrestada en el aula a partir de la acogida de cada alumno, como persona única e irrepetible, haciendo que pueda actuar por sí mismo y reforzar su identidad y autonomía personal. Al mismo tiempo, la sociedad favorece un fuerte individualismo y fomenta personalidades cerradas entre sí. Por esto, se otorga una importancia especial a la vinculación de la persona con la Comunidad impulsando la comunicación y la apertura como medio de relación. Es una relación que debe favorecer la amistad y el compañerismo, la calidad del tiempo entre el docente y el alumno, un buen ambiente de trabajo y convivencia como la adquisición de hábitos y rutinas, el trabajo colaborativo entre todos los miembros de la Comunidad Educativa.
4. Operante y creador: El carácter práctico del estilo operante y creador conduce a educar promoviendo y reforzando la creatividad de cada alumno. Se refuerza la capacidad creativa que se extiende a todas las manifestaciones de la vida: ciencia, arte, vida escolar, familiar, etc.
5. Exigente y alegre: La educación personalizada aspira al trabajo bien hecho y a la conducta bien vivida, que produce en la persona alegría, sabiendo que lo que vale la pena en ocasiones exige esfuerzo. Se descubre el sentido de la vida como un bien personal y común, desde el optimismo y la esperanza.

Desarrollar estas dimensiones de la persona supone el fomentar el respeto hacia sí mismo y los demás a partir de la interiorización personal, el diálogo y la participación. La concepción pedagógica por la que optan los centros de la Compañía de María es la educación personalizada porque se entrelaza con el Proyecto Educativo, es un enfoque que proporciona ventajas en relación con el trabajo personalizador del docente y con la posibilidad del uso de recursos, metodologías y estrategias de enseñanza que permitan personalizar la educación. (Modelo P. C.M, , 2017)

El colegio de La Enseñanza Bogotá, desde el proyecto de Innovación Educativa Singularity, y enfocado en el modelo Pedagógico de la CDM, desarrolla estrategias para brindar una educación personalizada, humanista e integral desde la singularidad, con la promesa de tender la mano y dar respuesta a las necesidades de niños y jóvenes que es para la institución educativa un gran desafío.

Las etapas de descubrir, construir, explorar, tender la mano, dan respuesta a una formación transversal, que, desde la práctica, la experiencia, son motores para generar nuevos conocimientos y aprendizajes en una educación que busca educar en la vida y para la vida.

Figura 5: Etapas de proyecto de innovación Singularity.



Fuente: Tomado del Proyecto de Innovación Educativa Singularity.

Finalmente, la institución educativa de La Enseñanza desde su proyecto de innovación y la formación de docentes le apuesta actualmente a una educación basada en valores y virtudes que ayuden a la comunidad educativa alcanzar niveles altos de identidad y apropiación hacia una cultura institucional, de aquí la importancia de conocer este nivel y dar respuesta a sus necesidades. Consciente de que en la medida que haya una mejor apropiación de la cultura institucional en los docentes y directivos docentes éste tendrá un mayor reflejo en toda la institución.

4. ESTADO DEL ARTE

Con el fin de dar solidez a la investigación se realizó un rastreo de diferentes tesis que trabajan la cultura institucional y el aporte desde distintos valores desarrollados como los estilos de autoridad, el enfoque antropológico, formación en valores, cultura escolar, la autonomía, ethos docente. La revisión de antecedentes revela que la cultura institucional es una construcción donde su desarrollo se da por la interacción de los integrantes de una comunidad en el marco de un horizonte institucional propio.

Es evidente, además, que la Maestría en Dirección y gestión educativa ha venido trabajando en la última década con insistencia en trabajar en las instituciones educativas estos temas. A nivel internacional se percibe la importancia de trabajar y profundizar la cultura institucional, encontrando más evidencias en artículos, sin embargo, al final de este capítulo se encuentra algunas tesis nacionales e internacionales que son aporte a esta investigación. A continuación, se presenta el sondeo.

NOMBRE DEL PROYECTO	Procesos para construir una cultura institucional basada en el enfoque antropológico en El Colegio Militar Liceo Moderno De Girardot.
AUTOR	Diana Esperanza Castiblanco Trujillo, Investigadora Auxiliar
UNIVERSIDAD	Universidad de la Sabana Facultad de Educación Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas Chía, 2012
PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN	Los lineamientos y preceptos concebidos para el Liceo Moderno no son coherentes con la realidad que vive actualmente el Colegio Militar Liceo Moderno, lo cual está generando dificultades frente al cumplimiento de metas de los profesores, los resultados académicos de los estudiantes y el compromiso de los padres de familia frente a las proyecciones del colegio porque en este momento histórico, el Liceo requiere de una estructura de valores que sean compartidos e interiorizados por parte de su comunidad educativa.
OBJETIVO GENERAL	Diagnosticar los procesos pedagógicos, administrativos y directivos que han debilitado o fortalecido la cultura del Colegio Militar Liceo Moderno para construir una propuesta de mejoramiento hacia una escuela más humana.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>1. Orientar la metodología de investigación del diagnóstico frente a los enfoques organizacionales y de la teoría de la cultura escolar para conocer los procesos que afectan al Colegio Militar Liceo Moderno. 2. Determinar los principales problemas pedagógicos y administrativos existentes en la institución y jerarquizarlos. 3. Proponer estrategias de mejora escolar a partir de las problemáticas jerarquizadas. 4. Socializar el diagnóstico de la institución con la Junta Directiva del colegio para concertar las estrategias y énfasis que deberán implementarse.</p>
TIPO DE INVESTIGACIÓN	<p>El proceso de investigación que se planteó realizar en el Liceo Moderno es de carácter cualitativo. La investigación cualitativa a partir de sus características, permite generar un contexto apropiado y científico para que estas cualidades puedan incluirse con parámetros formales. La línea cualitativa es transversal aunque se acompañe de una herramienta cuantitativa como es la encuesta.</p>
RESULTADOS	<p>El Taller de Planeación Participativa fue una de las herramientas que más impacto a la comunidad educativa porque asumieron el espacio como una oportunidad para dar a conocer sus experiencias, sus competencias, sus expectativas y los compromisos que están dispuestos a asumir en el tiempo para fortalecer el establecimiento educativo. A través de esta herramienta, se logró que los grupos de trabajo entablaran diálogos productivos donde se acordaron elementos estratégicos de funcionamiento operativo, ético e institucional para obtener mejores resultados, potencializando así, los recursos e inversiones realizadas por la institución.</p>
RECOMENDACIONES	<p>Los hallazgos encontrados en la organización son interdependientes y muestran una necesidad de incorporar nuevas acciones en pro de la motivación, la organización pedagógica y administrativa con un eje transversal comunicativo que pueda potencializar las fortalezas del capital humano de la comunidad educativa. La propuesta de estructura a partir de lo que propone el enfoque antropológico desarrollado por la doctora Sandoval, es el primer referente para diseñar la respectiva alternativa de solución, que espera a través de las acciones que aquí se definan fortalecer</p>

	<p>e implementar éste enfoque en la integralidad de la institución educativa. Otro resultado que es preponderante exponer para lograr una implementación adecuada de la alternativa de solución, es justamente la Cultura Organizacional, que como se plantea desde el marco teórico, es la combinación perfecta para mejorar la institución, apoyándose en las estrategias que desarrolla la teoría de cultura, las cuales permitirán sujetar y potencializar el capital humano al que prioriza como fundamental el Colegio Militar Liceo Moderno.</p>
<p>APORTES A LA INVESTIGACIÓN</p>	<p>La visión Antropológica de esta tesis será de gran aporte a la investigación que quiero hacer al poder identificar las diferentes acciones en pro de la motivación, la organización pedagógica y administrativa, potencializar las fortalezas del capital humano de la comunidad educativa. Evidenciar el perfil de hombre que se quiere formar en la Institución para que desde allí haga efecto al entorno.</p>

<p>NOMBRE DEL PROYECTO</p>	<p>Estilos de autoridad en la cultura institucional de dos establecimientos privados de educación media del Bachillerato Internacional</p>
<p>AUTOR</p>	<p>Ana María Peña Pineda Luis, Eduardo Rivas Garzón, Claudia Urazán Penagos</p>
<p>UNIVERSIDAD</p>	<p>Universidad de La Sabana Facultad de Educación Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas Chía, Agosto de 2012</p>
<p>PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN</p>	<p>¿Cuáles son los estilos de autoridad percibidos por docentes y estudiantes y cómo se relacionan con la cultura organizacional en dos establecimientos de educación media miembros de la Organización del Bachillerato Internacional?</p>
<p>OBJETIVO GENERAL</p>	<p>Analizar los estilos de autoridad percibidos por docentes y estudiantes y su relación con la cultura institucional en dos establecimientos de Educación Media miembros de la organización del Bachillerato Internacional.</p>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>Identificar los estilos de autoridad que perciben docentes y estudiantes de dos instituciones de educación media miembros de la organización del Bachillerato Internacional. 2. Analizar la asociación entre los estilos de autoridad percibidos por los estudiantes y los que perciben los docentes, en dos instituciones de educación media miembros la organización del Bachillerato Internacional. 3. Analizar el estilo de autoridad percibido por docentes y estudiantes a la luz de la cultura institucional en dos establecimientos de educación media, miembros de la Organización del Bachillerato Internacional.</p>
TIPO DE INVESTIGACIÓN	<p>Para efectos de este proyecto se utilizará un enfoque multimétodo (método mixto).</p>
RESULTADOS	<p>Teniendo en cuenta que esta investigación busca caracterizar los estilos de autoridad percibidos por estudiantes y auto percibidos por docentes en función de la cultura institucional de dos establecimientos de educación media que pertenecen a la organización del bachillerato internacional, de manera que se pudiese aportar evidencia sobre la dinámica interaccional entre docentes y estudiantes, para su mejoramiento y optimización a favor del proceso de formación de personas que se lleva a cabo al interior de las instituciones de educación. La Escala de Afecto consta de dos factores (afecto-comunicación y crítica-rechazo), mientras que la Escala de Normas y Exigencias se divide en tres factores según la forma de establecer y exigir el cumplimiento de las normas : inductivo, rígido e indulgente.</p>
RECOMENDACIONES	<p>Los docentes de los dos colegios presentaron un nivel de auto percepción más alto en los estilos positivos de autoridad que difiere con las percepciones de los alumnos. En The English School se perciben, de manera más clara, las características de cada uno de los tipos de autoridad. En los dos colegios es importante que se trabaje el fortalecimiento de las habilidades comunicativas de los docentes en cuanto a los estilos de autoridad empleados. En cuanto a la percepción de estilos de autoridad, por colegios, se encuentra como se ha mencionado una mayor frecuencia de identificación hacia el estilo inductivo. En el Colegio Victoria los</p>

	<p>estudiantes no reconocen claramente las características de los estilos de autoridad. La temática de estilos de autoridad bien amerita ser una línea permanente de investigación en las IE. Ampliar la valoración a otros niveles y grados de los colegios evaluados con el propósito de mantener un seguimiento que permita la generación de evidencia cuantitativa y cualitativa para la retroalimentación a los docentes y el mejoramiento de la interacción docente-estudiante. Ampliar el estudio a otro tipo de instituciones oficiales y privadas y de otras modalidades de bachillerato.</p>
<p>APORTES A LA INVESTIGACIÓN</p>	<p>En las conclusiones los autores afirman la cultura institucional enmarca las relaciones docente- estudiante, pero el ejercicio de la autoridad interacciona con las características del grupo de estudiantes y las particularidades del docente. La cultura institucional debe enmarcar como referente orientador las relaciones entre docente y estudiante, que coincidan con la filosofía de la Institución, estableciendo dinámicas de interrelación, que favorezcan el proceso formativo y el crecimiento personal del docente y del estudiante.</p>

<p>NOMBRE DEL PROYECTO</p>	<p>Apropiación de la cultura institucional a través de la implementación de un proyecto de formación en valores para los estudiantes del Colegio Gimnasio Los Arrayanes</p>
<p>AUTOR</p>	<p>Juan Fernando Lañas Villa</p>
<p>UNIVERSIDAD</p>	<p>Universidad de la Sabana Facultad de Educación Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas Chía, 2015</p>
<p>PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN</p>	<p>¿Es posible, a través de la implementación de un proyecto transversal en valores, apropiar la cultura institucional del Gimnasio los Arrayanes en sus estudiantes?</p>
<p>OBJETIVO GENERAL</p>	<p>Apropiar la cultura institucional en los estudiantes del G.L.A, mediante un programa transversal de formación en valores.</p>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>1. Diagnosticar el grado de apropiación de la cultura de formación en valores de la Institución, por parte de los estudiantes del G.L.A. 2. Identificar la coherencia entre los valores expresados por los estudiantes y los valores institucionales del P.E.I. 3. Formular un proyecto transversal para la formación en valores para los educandos del Gimnasio los Arrayanes.</p>
TIPO DE INVESTIGACIÓN	<p>Este trabajo de investigación tiene un enfoque cualitativo, el interés es captar la realidad del contexto escolar en el que está inmerso el colegio. A su vez, esta investigación, responde a un método descriptivo, ya que aporta una interpretación de la realidad y un fenómeno particular, describiéndolo tal y como manifiestan los estudiantes sus percepciones acerca de la cultura del colegio referente a la formación en valores.</p>
RESULTADOS	<p>La investigación parece apoyar la manera como la institución educativa atiende el fortalecimiento de los valores morales en sus educandos, a través de la realización de actividades especiales tales como seminarios, talleres, conferencias, lecturas especiales, pero no tiene un proyecto formal e intencionado para formar en valores a sus estudiantes. La construcción de un proyecto transversal intencionado de formación en valores, permite que toda la comunidad educativa, incluyendo a los maestros, tengan certeza de las actividades a realizar con su grupo, así como el evidenciar la importancia de este tipo de formación.</p> <p>Para nuestros educandos, la familia es la institución más valorada y la consideran “el lugar en donde se forma en primera instancia los valores en los seres humanos”. El mayor porcentaje de la población encuestada de alumnos considera importantes, trascendentes y necesarios los valores morales lo cual prepara el terreno para que los educadores conviertan la crisis moral que se enfrenta, en una oportunidad para rescatar dichos valores. Se observa que el respeto es el más importante con 46%, seguido de la honestidad con un 22%, la tolerancia con un 15%, el diálogo con el 10% y la justicia con un 7%.</p>

	<p>Lo anterior no quiere decir que los demás valores no sean importantes para la comunidad estudiantil, solo que el valor del respeto es más visible y como se observó a través de la investigación, es el valor que se debe trabajar con mayor urgencia en el colegio. Existe un porcentaje de alumnos que afirma no sentirse respetado por sus compañeros, aunque, en general, los jóvenes se sienten respetados y valorados por sus iguales y suelen no utilizar la fuerza o agresividad física para dirimir sus conflictos.</p>
<p>RECOMENDACIONES</p>	<p>Se hace necesario construir un cuestionario más contextual a la necesidad escolar. El colegio debe crear programas como la escuela de padres para el fortalecimiento de los valores morales para así proporcionar apoyo y complemento a la formación de la educación que la institución educativa imparte en sus educandos. La institución educativa debe generar actividades complementarias dirigidas al conocimiento e interiorización del proceso educativo que al interior de las aulas se está realizando a través del proyecto transversal en valores.</p> <p>La institución educativa debe generar mayores y mejores espacios de participación de los estudiantes en la vida escolar, para generar en ellos sentimientos de compromiso, responsabilidad y lealtad con el colegio. La institución educativa debe fomentar y comprometerse a generar espacios de formación humana para sus maestros con el fin de movilizar una mejor comprensión de los comportamientos y actitudes de los educandos, tendientes a buscar mejores estrategias de formación tanto dentro como fuera del aula de clase.</p> <p>La institución educativa debe tender a generar proceso de formación no solamente a través del proyecto transversal de formación en valores dentro del aula de clase, sino que exista fuera del aula una coherencia fuera del aula entre lo que está escrito y lo que sus miembros dan como ejemplo en sus comportamientos. Cada miembro deberá propender por apropiarse de la filosofía de la institución para convertirlo en su cultura en la forma en que actúa y se comporta.</p>

APORTES A LA INVESTIGACIÓN	Puedo ver que es un trabajo que puede iluminar la investigación sobre identidad y cultura institucional desde el trabajo de valores, crear estrategias de una formación transversal que ayude a generar impacto en la comunidad educativa en general.
----------------------------	---

NOMBRE DEL PROYECTO	Gestión directiva, un aporte al mejoramiento del clima y cultura institucional del colegio Bravo Paéz IED
AUTOR	José de Jesús Ramírez Coy y Deysi Carolina Rocha Ramos
UNIVERSIDAD	Universidad de la Sabana Facultad de Educación Especialización en Gerencia Educativa 2015
PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN	¿Cómo mejorar el Clima y Cultura Institucional en el Colegio Bravo Páez IED desde los procesos de gestión directiva?
OBJETIVO GENERAL	Diseñar, desde los procesos de gestión directiva, un plan de mejoramiento del clima y cultura institucional para el Colegio Bravo Páez IED
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Determinar los rasgos característicos de la cultura y clima institucional • Conocer la percepción de los docentes sobre las dificultades latentes en el clima y cultura institucional, y las implicaciones de las mismas. • Comparar los rasgos característicos con las percepciones manifestadas por los docentes. • Diseñar un plan de mejoramiento que permita optimizar la gestión directiva del clima y cultura del Colegio Bravo Páez IED.
TIPO DE INVESTIGACIÓN	El tipo de investigación que enmarca el trabajo es de enfoque mixto, pues se caracteriza por recoger, analizar y vincular datos tanto cuantitativos como cualitativos en un mismo estudio, para responder a la pregunta de investigación.
RESULTADOS	En resumen, las gráficas reflejan que el Colegio Bravo Pez IED, a nivel comparativo, está por debajo del promedio de la Secretaría de Educación

	<p>en todos los ítems Clima y Cultura, Equipo y Liderazgo, lo cual permite analizar falencias en la falta de liderazgo, condiciones laborales que están por debajo del 50% de aceptación, seguidos de la dirección estratégica y los valores. En cuanto al promedio establecido en el equipo y sus variables se observa un promedio de adaptación de los docentes a los lineamientos institucionales, la planeación desde la parte directiva, el empoderamiento de los docentes se observa en un 53.9% de aceptación. Con respecto al liderazgo, se evidencia bajo índice de aceptación de éste y sus variables de direccionamiento, desarrollo y cambio con un 58.5%.</p>
RECOMENDACIONES	<p>Abordar el ambiente de trabajo a partir de las vivencias cotidianas permite otorgar un valor prioritario a las relaciones humanas y profesionales de los docentes, directivos docentes, administrativos, personal de vigilancia, servicios generales, entre otros, y la manera como se perciben y sienten las dinámicas laborales. • Las motivaciones, relaciones, comunicación, liderazgo, satisfacción, críticas planificación, y demás, son el punto de partida para gestionar procesos que favorezcan el desarrollo óptimo de las prácticas educativas. De un buen ambiente laboral depende también el desempeño y el equilibrio que se manifieste a estudiantes y padres de familia. • El Clima y la Cultura se fortalecen con acciones constantes y sistemáticas que permitan desarrollar creencias y valores compartidos. Estos se construyen con el tiempo y se van adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de las dinámicas institucionales.</p>
APORTES A LA INVESTIGACIÓN	<p>Esta tesis será un aporte desde el análisis hecho en la Institución Educativa en la parte de cultura Institucional. Desde la aplicación de instrumentos y la toma de resultados.</p>

NOMBRE DEL PROYECTO	Hacia la configuración de un ethos institucional que fortalezca la cultura escolar inclusiva en El Colegio Carlos Arturo Torres
AUTOR	Gimller Nelly Ramírez

UNIVERSIDAD	Universidad de la Sabana Facultad de Educación Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas Chía 2015
PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN	¿Cómo estructurar un plan de acción para reconfigurar un ethos institucional que logre impactar favorablemente la cultura escolar inclusiva del colegio Carlos Arturo torres?
OBJETIVO GENERAL	Estructurar un plan de acción que configure el ethos institucional y que logre impactar favorablemente la cultura escolar inclusiva del colegio Carlos Arturo torres.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>Identificar desde las distintas áreas de gestión institucional las fortalezas y debilidades de la cultura escolar inclusiva a partir de las percepciones de los miembros de la comunidad educativa que permita focalizar las acciones de mejoramiento dentro de un plan de acción que contemple las virtudes sociales del ethos institucional.</p> <p>Determinar los factores del ethos institucional que pueden ser de gran incidencia en la cultura escolar inclusiva desde una postura antropológica en términos de la profesión asistencial. Involucrar las virtudes sociales como elementos del ethos institucional que pueden llegar a impactar la cultura escolar inclusiva, teniendo en cuenta la caracterización y necesidades de los estudiantes en condición de discapacidad.</p>
TIPO DE INVESTIGACIÓN	Enfoque cualitativo con metodología mixta, su afinidad es el análisis situacional.
RESULTADOS	la cultura escolar inclusiva presenta grandes debilidades ya que en principio, no hay claridad frente a los procesos, y no se evidencia en la mayoría una regularidad de las practicas, aun cuando la comunidad las conoce, pero no se evidencia una identidad institucional hacia la diversidad y la inclusión escolar; por ello se pretende realizar un plan de acción que permita ejercer acciones desde la consolidación de virtudes sociales, con un enfoque desde las cualidades éticas de la profesión asistencial, que nos permitan configurar un ethos institucional que impacte la cultura escolar

	inclusiva hacia su consolidación y apropiación permanente en la comunidad escolar.
RECOMENDACIONES	La educación hace parte del proceso de crecimiento del ser humano, es así que se deben tener en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes que están sujetos a este proceso, por ello la cultura escolar inclusiva puede fortalecerse en el reconocimiento y desarrollo de virtudes sociales, por lo cual la institución educativa podría afianzar sus proceso de educación inclusiva, reconocimiento en primera instancia sus debilidades y fomentando hábitos que permitan consolidar un ethos institucional que fortalezca dicha cultura
APORTES A LA INVESTIGACIÓN	Estrategias de diseño desde el plan de acción.

NOMBRE DEL PROYECTO	La autonomía en la cultura institucional del Colegio Paulo Freire
AUTOR	Rafael Ricardo Parra Osorio
UNIVERSIDAD	Universidad de La Sabana Facultad de Educación Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas Chía, 2016
PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN	¿Cómo se vivencia y se fomenta el valor de la autonomía en el colegio Paulo Freire, a partir de las acciones de los directivos y docentes?
OBJETIVO GENERAL	Analizar la forma como se vive el valor de la autonomía y a partir de su comprensión, elaborar una propuesta que permita su consolidación en la cultura institucional.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Describir las acciones directivas y docentes que son reflejo del valor de la autonomía en la institución. • Identificar las fortalezas y debilidades que en la cotidianidad hacen parte de la autonomía en los directivos y docentes.

	<ul style="list-style-type: none"> • Formular un plan de acción para que se vivencie la autonomía con mayor fuerza en la institución.
TIPO DE INVESTIGACIÓN	La presente investigación se sustenta en el análisis de una situación particular y es de tipo cualitativo descriptivo, por lo que se ha elegido una problemática y se ha analizado a través de las categorías conceptuales previamente establecidas.
RESULTADOS	Al analizar los resultados de las encuestas aplicadas, es importante reconocer que las respuestas hacen énfasis en la experiencia personal y las prácticas que los docentes tienen con los estudiantes, con las que vivencian el valor de la autonomía. Esto permite profundizar en la conceptualización del término, y prever algunas opciones para fortalecer e incrementar el uso de la autonomía como valor de transformación personal.
RECOMENDACIONES	<p>Se hace necesario determinar un plan de mejoramiento que se sustente en cambios profundos en la forma como se vivencian los valores en la cultura institucional en torno a los símbolos, rituales y prácticas, en pro de mejorar, no solo las vivencias de la autonomía, pues, aunque las condiciones de favorabilidad para su desarrollo son amplias, las respuestas no siempre se dan por iniciativa personal que corresponda a los principios establecidos en los documentos institucionales.</p> <p>Es necesario concienciar al grupo directivo y docente de la importancia de trabajar la autonomía como valor fundamental, establecido en PEI y horizonte institucional, con grandes implicaciones en la vida de cada persona.</p>
APORTES A LA INVESTIGACIÓN	Los hallazgos evidencian la existencia de espacios para el desarrollo de la autonomía, sobre los cuales surge la necesidad de establecer acuerdos sobre el concepto del valor y las estrategias para desarrollarlo. Con estos resultados se ha configurado una propuesta que le permita a los directivos y docentes generar experiencias, en la que, por medio de acciones intencionadas que, desde el aula, ciclo o nivel institucional, ayuden a la adquisición de la autonomía.

NOMBRE DEL PROYECTO	La influencia de los ambientes de aprendizaje en las Instituciones Educativas Lasallistas clima y cultura organizacional
AUTOR	Diego Fernando Silva Galvis
UNIVERSIDAD	Universidad de La Sabana Facultad de Educación Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas Chía 2018
PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN	¿Cuál es la influencia que tienen los ambientes escolares en el aprendizaje de los estudiantes y la enseñanza de los maestros en las escuelas lasallistas?
OBJETIVO GENERAL	Identificar las necesidades de los ambientes de aprendizaje en el proyecto educativo del Distrito Lasallista de Bogotá
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Caracterizar los indicadores que definen la percepción de la cultura organizacional y de los ambientes de aprendizaje del Distrito Lasallista de Bogotá. 2. Analizar la percepción que tienen los maestros y estudiantes de la cultura organizacional y de los ambientes aprendizaje del Distrito Lasallista de Bogotá. 3. Presentar un plan de acción que contribuya al desarrollo de los ambientes de aprendizaje del Distrito Lasallista de Bogotá en relación al Horizonte Educativo Pastoral.
TIPO DE INVESTIGACIÓN	Investigación descriptiva con un enfoque mixto
RESULTADOS	Sobre los objetivos planteados, se constata que la organización cuenta con unos valores y principios definidos, en cuanto a su propuesta educativa enmarcada en el Horizonte Educativo Pastoral, los maestros y estudiantes perciben con mayor satisfacción los indicadores de: direccionamiento y gestión estratégica, proceso pedagógico, pastoral educativa, cultura organizacional y el impacto al entorno. Asimismo, la influencia que actualmente tienen los ambientes de aprendizaje son valorados con mayor satisfacción la iluminación, seguridad y protección,

	administración y servicios generales, capacidad estudiantil y planeación del sitio.
RECOMENDACIONES	En cuanto a la cultura escolar se deben priorizar acciones que promuevan la formación permanente, investigación e innovación, difusión y divulgación, seguimiento y evaluación y desarrollo de capacidades. Igualmente, las acciones y el gasto de mantenimiento, reparación, y adecuación de los espacios físicos deben alinearse a la mejora de los índices con menor percepción de los ambientes de aprendizaje como lo son el acceso al agua potable, tecnología, espacios sanitarios, accesibilidad y recursos educativos. elaborar un manual de criterios que reorganicen los espacios escolares del DLB con las experiencias innovadoras de diseño para el aprendizaje de las habilidades del siglo XXI.
APORTES A LA INVESTIGACIÓN	Sus aportes apuntan al fortalecimiento de la cultura escolar en una institución y las líneas de acción que favorecen la formación en valores.

NOMBRE DEL PROYECTO	Cultura institucional y calidad educativa: una aproximación etnográfica desde los significados construidos por los docentes y los directivos del colegio del Sagrado Corazón de Jesús, Bethlemitas Bogotá, sede Chapinero
AUTOR	Hna. María Adiel Grajales Yepes, Bethl.
UNIVERSIDAD	Universidad de la Sabana, Facultad de Educación Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas Bogotá 2019
PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN	¿Cuál es la relación entre los significados de la cultura institucional y la calidad educativa en el Colegio Sagrado Corazón de Jesús, Bethlemitas Bogotá, sede Chapinero?
OBJETIVO GENERAL	Analizar la relación entre los significados de la cultura institucional y de la calidad educativa en el Colegio del Sagrado Corazón de Jesús, Bethlemitas Bogotá, sede Chapinero.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>1. Caracterizar los significados que los docentes y los directivos del colegio del Sagrado Corazón de Jesús, Bethlemitas Bogotá, sede Chapinero han construido en torno a la cultura institucional. 2. Describir los significados que los docentes y los directivos del Colegio del Sagrado Corazón de Jesús, Bethlemitas Bogotá, sede Chapinero han construido en torno a la calidad educativa. 3. Explicar la relación entre los significados de la cultura institucional y la calidad educativa construidos por los docentes y los directivos del Colegio del Sagrado Corazón de Jesús, Bethlemitas Bogotá, sede Chapinero.</p>
TIPO DE INVESTIGACIÓN	<p>Cualitativa, diseño etnográfica.</p>
RESULTADOS	<p>Análisis y revisión de documentos institucionales que hacen explícitos la cultura institucional del colegio. Tanto los estudiantes como los padres de familia valoran la educación y la formación que ofrece la institución, así como sus servicios complementarios, superando la meta que es mayor o igual a 80, en la cual se percibe la calidad en la prestación del servicio y la transmisión de los valores propios del carisma y la espiritualidad Bethlemita que es inculcada por docentes, directivos y demás personal que labora en la institución. En cuanto a la cultura institucional y a la calidad educativa desde la perspectiva mecanicista, se obtuvo una recurrencia baja porque no puede desconocerse la función operativa de estos dos aspectos.</p> <p>Los hallazgos de las observaciones corroboran que efectivamente el sello antropológico de la institución es claro y evidente,</p>
RECOMENDACIONES	<p>El desarrollo de esta investigación permite hacer recomendaciones al Colegio del Sagrado Corazón de Jesús, Bethlemitas Bogotá, sede Chapinero, en aras de continuar fortaleciendo la cultural institucional y la calidad educativa, dos temas sensibles por su impacto en la vida personal de la comunidad educativa relacionados con la dimensión antropológica y cognitiva desde sus diferentes actores con la impronta del carisma y la</p>

	espiritualidad Bethlemita, obra que lleva más de 130 años de servicio a favor de la niñez y de la juventud bogotana.
APORTES A LA INVESTIGACIÓN	Aportes desde el análisis y profundización en la institución educativa desde la cultura institucional.

Otras Instituciones:

NOMBRE DEL PROYECTO	Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en El Colegio Rafael Uribe Uribe De Ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana.
AUTOR	Luis Felipe Rentería Ramírez Néstor Gerardo Quintero Romero
UNIVERSIDAD	Pontificia Universidad Javeriana Pontificia Universidad Javeriana Facultad De Educación Maestría En Educación Bogotá D.C. Junio De 2009
PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN	¿Cómo diseñar una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia entre los diferentes miembros de la comunidad educativa del colegio Rafael Uribe Uribe?
OBJETIVO GENERAL	Diseñar una estrategia de gestión educativa para mejorar la convivencia entre los diferentes miembros de la comunidad educativa del colegio Rafael Uribe Uribe jornada mañana.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Estructurar y analizar un marco teórico en el cual queden claramente definidos los conceptos de gestión educativa y convivencia escolar, que permitan diseñar una propuesta que establezca una coherencia armónica entre la gestión educativa y las relaciones de convivencia en la comunidad escolar. - Identificar y definir características de la gestión educativa y la convivencia escolar, a través de unos cuestionarios y unas entrevistas. - Analizar los resultados y diseñar una estrategia de gestión educativa, con argumentos sólidos para el desarrollo de la convivencia escolar, que permita ser socializado, en la institución educativa.

TIPO DE INVESTIGACIÓN	<p>Investigación cualitativa apoyada por encuestas y entrevistas no estructuradas, porque es un estudio analítico para promover cambios cualitativos en el mejoramiento de la gestión y la convivencia en un grupo de personas de una comunidad educativa.</p>
RESULTADOS	<p>Pertinencia: Mejorar la gestión educativa y la convivencia escolar entre los miembros de la comunidad educativa. Eficiencia: Se cuenta con las instalaciones adecuadas, el personal directivo, administrativo, el personal docente, estudiantes y padres de familia quienes están altamente comprometido con procesos de cambio. Eficacia: Al diseñar la estrategia de gestión educativa: Liderazgo interpersonal y administrativo se mejoran los niveles de convivencia escolar a mediano plazo (cinco años) Equidad: El programa es asequible a docentes, padres de familia, administrativos y estudiantes. Impacto: Aumentan los niveles de dialogo, tolerancia, se facilitan los niveles de participación de los padres y por lo tanto mejoran las relaciones interpersonales y de convivencia Prefactibilidad: El proyecto está enmarcado en la Constitución Política de Colombia artículo 67.</p>
RECOMENDACIONES	<p>Se concluyó que la comunidad educativa y más concretamente los docentes, padres de familia y estudiantes proponen que se implemente mayor nivel de exigencia para los estudiantes en su proceso de formación personal y académica. La inducción y capacitación institucional debe ser en todo momento, por lo menos bimestralmente; esta actividad es determinante para interiorizar la nueva estrategia, Toda la comunidad educativa sin excepción debe estar informada del proyecto educativo que se implementara en la institución, su participación es valiosa en el aspecto de la colaboración, motivación y evaluación de las actividades. Para concluir nos permitimos reconocer que esta propuesta fue diseñada específicamente teniendo en cuenta las características particulares de la Institución Educativa Distrital Rafael Uribe Uribe en la Jornada de la mañana, Sin embargo, dejamos abierta la posibilidad para que sea tomada como base de futuras investigaciones relacionadas con el tema.</p>

APORTES A LA INVESTIGACIÓN	Esta tesis será un aporte desde el análisis y elaboración de estrategias que ayuden a mejorar la convivencia en la institución educativa. También a la hora de crear estrategias de cambio que ayude a los docentes fortalecer la identidad institucional.
-----------------------------------	--

NOMBRE DEL PROYECTO	Análisis de la cultura organizacional en las instituciones educativas públicas de Colombia en los niveles de básica primaria y secundaria, y media vocacional a partir de 1991, en el marco de la inclusión y diversidad educativa.
AUTOR	Marcela Patricia Betancur - Nubia Castrillón Zapata.
UNIVERSIDAD	Universidad de Antioquia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Departamento de Psicología, Medellín 2017
PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN	¿Qué estrategias se deben implementar en la cultura organizacional de las instituciones públicas, en el marco de la inclusión y la diversidad educativa, que permitan el desarrollo de prácticas pedagógicas pertinentes que acojan todos los estudiantes independientemente de su condición cultural, social, y cognitiva?
OBJETIVO GENERAL	Analizar la cultura organizacional en las instituciones educativas públicas de Colombia en los niveles de básica primaria y secundaria, y media vocacional a partir de 1991, bajo el marco de la inclusión y diversidad educativa.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Rastrear la literatura sobre la cultura organizacional, aplicada al sector educativo colombiano, publicados a partir de 1991 en revistas indexadas.- Determinar las variables más importantes de cultura organizacional con base en la normatividad existente sobre instituciones educativas públicas de Colombia.-Describir el modelo y principales características de la cultura organizacional en las instituciones educativas públicas de

	Colombia en los niveles de básica primaria y secundaria, y media vocacional.
TIPO DE INVESTIGACIÓN	Investigación cualitativa se enmarca en un estudio bibliográfico de tipo descriptivo que busca analizar como es el fenómeno y la manifestación de sus componentes, buscando que el conocimiento sea de mayor profundidad.
RESULTADOS	<p>En el análisis de la cultura organizacional encontramos que hay un planteamiento normativo muy bien estructurado en torno a la organización educativa inclusiva, Constitución 1991 artículo 67, ley 115 entre otras, en los cuales se establecen unos lineamientos a seguir para la construcción de una cultura organizacional similar en todas las entidades educativas públicas del país. Sin embargo, en la práctica, el sistema educativo colombiano requiere cambios significativos en sus políticas internas.</p> <p>Las escuelas deben garantizar a través de los pilares y valores definidos en su cultura que los currículos, las evaluaciones y el tiempo que se invierte en las clases evidencien mejores desarrollos de competencias académicas; así mismo se debe trabajar en que estas variables, correctamente aplicadas, permitan mejorar los niveles profesionales de los docentes mediante políticas de formación, de desarrollo profesional y de criterios de enseñanza.</p>
RECOMENDACIONES	Teniendo en cuenta la gran cantidad de instituciones educativas, las secretarías de educación deben implementar mejores niveles de comunicación entre ellas que incentive una cultura organizacional nacional de la educación con compromiso social. Generar en las instituciones grupos de estudio y comunidades de aprendizaje entre los docentes y directivos donde se articulen los diferentes saberes de acuerdo a los intereses de las comunidades que atienden.
APORTES A LA INVESTIGACIÓN	Diferentes conceptos de la cultura organizacional y la implicación en las instituciones educativas.

NOMBRE DEL PROYECTO	Cultura organizacional en docentes del Zegel-Ipae Piura
AUTOR	Enrique Lacherre- Calderón
UNIVERSIDAD	Universidad de Piura, Facultad de ciencias de la Educación, Maestría en Educación con mención en gestión educativa.
PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN	¿Cuáles son las características de cultura organizacional que perciben los docentes del Zegel-Ipae sede Piura según el análisis realizado en el año 2016?
OBJETIVO GENERAL	Determinar el nivel de cultura organizacional que perciben los docentes del Zegel-Ipae sede Piura, año 2016.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Establecer el grado o nivel de implicación de los docentes con la cultura organizacional. b) Identificar el grado de consistencia que tienen los docentes con la cultura organizacional. c) Describir el nivel de adaptabilidad que tienen los docentes con la cultura organizacional. d) Establecer el grado o nivel de compromiso con la misión que tienen los docentes con la cultura organizacional.
TIPO DE INVESTIGACIÓN	La investigación se ubica dentro del enfoque cuantitativo porque se ha aplicado un instrumento sistemático que se ha procesado con mediciones estadísticas. De manera específica, según la manipulación de variables, es no experimental.
RESULTADOS	Los resultados mostraron que los docentes se ubican en el nivel alto. Del mismo modo, en un análisis exhaustivo de los componentes de la dimensión de implicación podemos determinar que la mayoría de docentes están comprometidos con las decisiones y metas establecidas por Zegel-Ipae. Existe un alto grado de empoderamiento en los docentes ya que los mismo manifiestan que son tomados en cuenta a la hora de tomar decisiones y que mucho cuenta su opinión en las reuniones de coordinación.

RECOMENDACIONES	Se recomienda que la coordinación académica y la gerencia de la institución continúen con las actividades de divulgar la misión y visión de la institución, continuar divulgando las características del “Sello” Ipaee, su historia, su forma de ser, sus planes para afianzar aún más la cultura de la organización, tratar de hacer llegar más su mensaje institucional a los docentes, afianzar los conceptos ligados a su proyecto institucional, las metas y objetivos a futuro.
APORTES A LA INVESTIGACIÓN	El aporte será desde el marco teórico sobre la cultura institucional, el aporte de diferentes autores y la profundización para su análisis.

A manera de conclusión, al hacer el recorrido por diferentes investigaciones, se hace evidente la necesidad de seguir profundizando en la cultura organizacional y la importancia de hacer visible una cultura que está inmersa en el ambiente, con la que se construye ritos, símbolos, identidad y a la vez permite crear estrategias que ayuden a la comunidad educativa generar impacto, compromiso, y responsabilidad con los ambientes escolares educativos.

Dentro de los aportes conceptuales (Castiblanco, 2012) en la investigación procesos para construir una cultura institucional basada en el enfoque antropológico, afirma, cómo la cultura organizacional es una combinación para mejorar la institución, apoyándose en las estrategias que desarrolla la teoría de cultura potenciando el capital humano. Por otro lado, la investigación de la (Hna Grajales, 2019) resalta la importancia de fortalecer la cultura institucional y la calidad educativa como temas de impacto en la vida personal de la comunidad educativa relacionadas con la dimensión antropológica. En este sentido, estos elementos dan un aporte desde la mirada humanista integral en el fortalecimiento y apropiación de la cultura institucional en identidad desde el carisma de la Compañía de María en el colegio de la Enseñanza de Bogotá.

Del mismo modo, (Ramírez C & Rocha, 2015) en la investigación sobre gestión directiva, un aporte al mejoramiento del clima y cultura institucional, con un enfoque mixto y con la aplicación de entrevistas y encuestas a personal directivo, administrativo y docente, resaltan la importancia de la gestión directiva en cuanto al crecimiento favorable de la cultura institucional, constatándose que, según los resultados, es fundamental estudiar a profundidad los problemas ocultos en la manera como se desarrollan las distintas gestiones de la institución y las relaciones que se tejen entre los docentes, a fin de generar políticas en un

trabajo conjunto y comprometido encaminado a mejorar la cultura institucional y el clima laboral, lo cual converge en la prestación de un servicio educativo de calidad.

En cuanto a la importancia de fortalecer los valores en la cultura institucional, (Parra Osorio, 2016) trabaja una investigación sobre el valor de la autonomía en la cultura institucional quien afirma en sus resultados, los valores en la cultura institucional ayudan a mejorar sus vivencias e interiorización de las mismas. Así mismo, (Betancur & Castrillón, 2017) en la investigación análisis de la cultura organizacional en las instituciones públicas de Colombia de la Universidad de Antioquia, dicen: las escuelas deben garantizar a través de los pilares y valores definidos en su cultura, que los currículos, las evaluaciones y el tiempo que se invierte en la formación de las clases evidencien mejores desarrollos de competencias académicas; así mismo se debe trabajar en que estas variables permitan mejorar los niveles profesionales de los docentes mediante políticas de formación, de desarrollo profesional y de criterios de enseñanza.

Las diferentes investigaciones abordadas desde la cultura institucional, el ethos docente, la formación en valores, la gestión directiva, ayudan a confirmar la importancia que tiene la cultura, y el favorecimiento en la apropiación de elementos filosóficos, costumbres, signos, símbolos que son vitales en la identificación de una cultura propia de una institución y comprender el fin para el que ha sido creada. En este sentido, (Chiavenato, I., 1985) afirma que la cultura, reposa sobre un sistema de creencias, valores, tradiciones y hábitos. p. 323

5. METODOLOGIA

Este capítulo expone el enfoque y tipo de investigación que orientó el estudio de favorecer la apropiación y fortalecimiento del carisma fundante e identidad de la Compañía de María en el colegio de La Enseñanza a partir de lo expresado por los docentes y directivos docentes laicos. A demás, se describe la ruta metodológica que permitió la elaboración y aplicación de la encuesta, la entrevista contraste a un grupo control de estudiantes, sistematización, categorización y análisis de la información recolectada.

5.1 Tipo de estudio / diseño

Este trabajo de investigación es mixto, su finalidad es responder a las necesidades de los docentes en la identificación con el carisma institucional y apropiación en la vida. Para (Hernandez Sampieri, 2014) “los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio” (p.534).

En la presente investigación mixta, se realizó un análisis concurrente que parte desde una triangulación al cuantificar datos cualitativos, a través de la codificación que se efectúa desde un análisis estadístico descriptivo de frecuencias. Dando fuerza al CUAL. A la vez se hace una cualificación de datos cuantitativos y numéricos que proporcionan un significado y sentido desde las categorías. (Hernández Sampieri R. y Mendoza, 2008) “consideran que ya sea de manera explícita o implícita, desde el planteamiento deben combinarse las aproximaciones CUAN y CUAL” (p. 541).

Además, se basa en un proceso deductivo donde se aplica la exploración y descriptivo para luego fundamentarlo desde perspectivas teóricas. En este sentido (Creswell, 2013) y (Lieber y weisner, 2010,) citados por (Hernandez Sampieri, 2014) afirman, “los métodos mixtos utilizan evidencias de datos numéricos verbales, textuales, visuales, simbólicos y de otras clases para entender problemas en las ciencias”. Porque la intencionalidad es identificar características desde actitudes que definen la identidad institucional de La Compañía de María.

Tiene un alcance descriptivo, que según, (Hernández Sampieri R. y Mendoza, 2008) “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.92). En este caso a través de la aplicación de instrumentos e indagación, se pretende obtener realizar un análisis fotográfico de la realidad manifestada

por los docentes desde la percepción en la identidad de la cultura institucional. Este proyecto responde al análisis de una situación particular cuya finalidad, busca mejorar la realidad desde un contexto concreto.

El objetivo de esta investigación es recolectar información y conocer los elementos, costumbres, medios que describen la visión de los docentes y directivos docentes en la identidad institucional. La meta es que a partir de los resultados se pueda diseñar una propuesta de acción que surge de una hipótesis y dará respuesta desde un plan de formación integral en identidad de la cultura Institucional.

5.2 Población y muestra

Según (Hernández Sampieri, R, 2003) se denomina población al conjunto de mediciones que son de interés para un investigador. La población de esta investigación son los directivos docentes y docentes laicos del colegio de La Enseñanza – Bogotá.

La población objeto de estudio pertenece a los docentes y directivos docentes laicos del Colegio de La Enseñanza de la ciudad de Bogotá los cuales están constituidos así: 48 docentes participantes y 5 directivos docentes laicos.

Tabla 1 Población y muestra de docentes y directivos docentes laicos.

	POBLACION	MUESTRA	%	HOMBRES	MUJERES	SECCIÓN PRIA	SECCIÓN BTO
DOCENTES	48	42	89%	13	29	18	24
DIRECTIVOS DOCENTES	5	5	100%	1	4	2	3

Nota: elaboración propia

De otro lado la muestra según explica (Hernández Sampieri, R, 2003) es un conjunto de mediciones seleccionados en una población de interés. Así, dicho muestreo genera resultados más oportunos ya que permite la obtención rápida de una información sobre un proceso variable y la determinación de su estado en un tiempo dado.

La muestra se definió con el total de docentes y directivos docentes laicos de 53 con un margen de error de un 5% y un nivel de confiabilidad del 95%. De la encuesta realizada se obtuvo la respuesta de 47 docentes y directivos docentes laicos, para un total de 96% del mínimo requerido para la aprobación de la muestra.

Como método de contraste se realiza una entrevista control con estudiantes del consejo estudiantil con una población total de 24, de los cuales participan 21 (el 87% de la población total del consejo estudiantil) de los grados de primaria y bachillerato constituyéndose en la muestra a la cual se le aplicó una

entrevista semi- estructurada para contrastar la información obtenida en la encuesta aplicada a docentes y directivos docentes laicos.

5.3 Declaración de aspectos Éticos

Para llevar a cabo el trabajo investigativo se contó con el aval de la rectora de la institución. Para la elaboración de la encuesta y su validación se desarrolló con dos religiosas y dos docentes de la institución. En la elaboración de la encuesta se tuvo en cuenta los criterios de confidencialidad, explicitando a los docentes la intencionalidad de la investigación en calidad de estudiante para obtener el título de magister en dirección y gestión en instituciones educativas en la Universidad de la Sabana.

5.4 Instrumentos

Para el presente estudio se seleccionaron dos instrumentos de recolección de información con base en los objetivos específicos de diagnosticar el grado de apropiación de la cultura e identidad e indagar y conocer los elementos, costumbres, medios que describen la visión de los docentes y directivos docentes laicos en la identidad institucional.

5.4.1 Encuesta

Entendida como el instrumento estadístico que permite recolectar grandes volúmenes de información sobre diversas unidades y variables (ICFES, 1999) P78). En este caso para la elaboración del instrumento se elaboró con preguntas de elección múltiple con respuestas de forma abanico con un Ítem abierto.

Además, para su elaboración se tuvo en cuenta la escala Likert, ya que es uno de los tipos de escala de medición que trabaja desde una técnica de nivel ordinal y se caracteriza para ubicar una serie de frases seleccionadas con grados de Acuerdo/desacuerdo. A la vez es una herramienta utilizada para conocer la percepción de las personas en una organización y evaluar sus opiniones.

Cuando se responde a un ítem de la escala de Likert, el usuario responde específicamente con base a su nivel de acuerdo o desacuerdo. Las escalas de frecuencia Likert trabajan formato de respuestas fijas que son utilizados para medir actitudes y opiniones. Estas escalas permiten determinar el nivel de acuerdo o desacuerdo de los encuestados.

La escala de Likert asume que la fuerza e intensidad de la experiencia es lineal, por lo tanto, va desde un totalmente de acuerdo a un totalmente desacuerdo, asume que las actitudes pueden ser medidas. Las respuestas pueden ser ofrecidas en diferentes niveles de medición, permitiendo escalas de 5, 7 y 9 elementos configurados previamente. Siempre se debe tener un elemento neutral para aquellos usuarios que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo. (Question Pro, 2019) Question pro Software para encuestas en línea, <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>

Para la validación de la encuesta se hizo una prueba entre pares académicos, lo que permitió recibir aportes a la misma para su entendimiento y efectividad en la investigación.

5.4.2 Categorías del instrumento

Para la realización y validación de instrumento de recolección se trabajaron las siguientes categorías por medio de una encuesta.

Tabla 2 *Categorías de la cultura organizacional*

	CATEGORIAS	AUTOR
CULTURA	Sentido de pertenencia Institucional: <ul style="list-style-type: none"> • Identidad y pertenencia • Motivación • Compromiso 	(García & Castro, 2016)
	Valores y virtudes Institucionales <ul style="list-style-type: none"> • Excelencia educativa • Humanización de la Educación • Espiritualidad 	(Méndez Á. C., 2018). (Modelo P. C.M, , 2017)

Nota: elaboración propia

Sentido de pertenencia Institucional: Es un elemento que se entrelaza con la identidad que tienen las personas con la organización para la que trabajan. Cuando una comunidad educativa cuenta con estos elementos se fortalece la asimilación de la filosofía, misión, visión, objetivos y los símbolos y eslóganes que lo identifican; a la vez permiten una cohesión entre los propósitos, objetivos e intereses desde la acción educativa. Es tarea de toda organización crear condiciones que propicien el sentido de pertenencia donde

se socialice, enseñe y fortalezcan aspectos que forman parte de la cultura como: valores y virtudes éticos que ayudan al cumplimiento de las políticas y principios de la organización.

Un elemento importante para toda organización es la motivación que manifiesta la persona desde la satisfacción personal en el logro de las metas y objetivos, el compromiso, será entonces la alineación en la acción que fortalece el trabajo individual y colectivo en una institución u organización. Para (Méndez Á. C., 2018), La conciencia colectiva cohesiona y alienta a los miembros alrededor de los propósitos, objetivos e intereses, que la caracterizan en su acción consolidando la identidad y pertenencia (p.55).

La identidad enriquece y fortalece a la escuela desde una educación acogedora, diversa y abierta al otro, desde otros contextos y experiencias. (García & Castro, 2016) afirman, la identidad compartida representa el vínculo real que nace de la convicción de que podemos crecer juntos y de la experiencia de que juntos ya estamos alumbrando nuevos espacios públicos educativos y cívicos. (, p.21)

Valores y virtudes Institucionales: “No educa una persona aislada, sino es todo un ambiente el que educa” (PEI, 2011) Proyecto Educativo (1998).

Excelencia educativa, El Modelo Pedagógico Compañía de María engloba todos los factores necesarios para conseguir la excelencia y la eficiencia de cada uno de los procesos que forman la tarea educativa. La mejora continua se consigue a partir de la búsqueda de la integridad y la coherencia en todo lo que hacemos, a través de un proyecto bien definido, en constante proceso de apertura y renovación.

Humanización de la Educación, Brindar una educación en la singularidad donde todos “no calzan el mismo pie”, (Santa Juana de Lestonnac) el diálogo y la comunicación son una fortaleza en el trabajo en equipo, propiciar una educación humanista es una implicación responsable de todas las personas que llevan a cabo la tarea educativa y el compromiso de que la educación es tarea de todos.

Espiritualidad, Ser contemplativos en la acción es una invitación desde la espiritualidad compañía de María a la excelencia desde el “magis”, este supone avivar el deseo de la perfección, ahondar en la relación personal con Jesús, el discernimiento para buscar y encontrar a Dios en la vida, y en la mirada positiva y comprometida con la realidad. Trabajar por la construcción del Reino es darle un sentido de misión desde el tender la mano, a las necesidades más urgentes de salvación (Francoise soury-Lavergne, 1984) p.170).

Para la aplicación de la encuesta fue suministrada a los docentes y directivos docentes a través del correo institucional desde la aplicación de google.doc.

5.4.3 Entrevista

Entendida como la conversación que sostienen dos personas, celebrada por iniciativa del entrevistador con la finalidad específica de obtener alguna información importante para la indagación que realiza (ICFES, 1999). La entrevista es, entonces un acto de interacción personal, espontáneo o inducido, libre o forzado, entre dos personas (entrevistador y entrevistado) entre las cuales se efectuarán un intercambio de comunicación cruzada a través de la cual el entrevistador transmite interés, motivación y confianza; el entrevistado devuelve a cambio información personal en forma de descripción, interpretación o evaluación.

Como ayuda al desarrollo de este estudio, este instrumento permite conocer la apreciación de los estudiantes sobre el grado de apropiación de la cultura institucional y posteriormente contrastar los rasgos característicos evidenciados en la encuesta con las percepciones manifestadas por los docentes.

Una vez registrada la información de la encuesta realizada a docentes y directivos docentes, se selecciona un grupo control. La entrevista se hace al consejo estudiantil de la institución conformado por 24 alumnos elegidos por cada sección, de los cuales participaron 21 estudiantes de bachillerato y primaria.

Las preguntas fueron de forma semi estructurada, con el objetivo de contrastar la información recolectada en la encuesta hecha a los docentes y directivos docentes sobre el grado de apropiación que tienen de la cultura institucional desde el carisma compañía de María en el Colegio de la enseñanza Bogotá.

La entrevista para el grupo control con estudiantes se desarrolla en dos categorías: Sentido de pertenencia institucional, y valores y virtudes institucionales.

6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El análisis descrito en este capítulo es de tipo mixto, apoyado en una herramienta de análisis descriptivo. Los resultados de la encuesta aplicada se presentan en tres apartados, en el primero se realiza una caracterización sociodemográfica de los docentes y directivos docentes participantes de la investigación, se pone la fuerza en el tiempo de vinculación con la Compañía de María, se tiene en cuenta éste como un elemento clave para el análisis del grado de apropiación de la cultura institucional desde el carisma Compañía de María.

El segundo apartado hace referencia al sentido de pertenencia institucional desde los elementos de identidad y pertenencia, motivación y compromiso, hacia la institución educativa e identificación con el carisma institucional.

El tercer apartado hace referencia a los valores y virtudes institucionales desde la excelencia educativa, humanización de la educación y espiritualidad.

En cada una de las categorías se hace el análisis con base en los objetivos específicos planteados. Si bien el tiempo de vinculación con la institución se pudo identificar, se puede diagnosticar desde una percepción con el entorno, que aquellos ítems en los que se alcancen un casi siempre y a veces, se encuentran en un rango de menos tiempo de vinculación con la institución.

6.1 Caracterización Sociodemográfica

En la encuesta realizada a docentes 48 se obtuvo respuesta de 42 (89%) y directivos docentes laicos 5 (100%) del colegio de La Enseñanza de un total de 53 esperados, alcanzando de esta forma la mayoría de la población objeto de la investigación. Situación por la cual se determina la validez de la muestra participante, establecida previamente como el 95% como mínimo a alcanzar.

De la encuesta se obtienen los siguientes hallazgos:

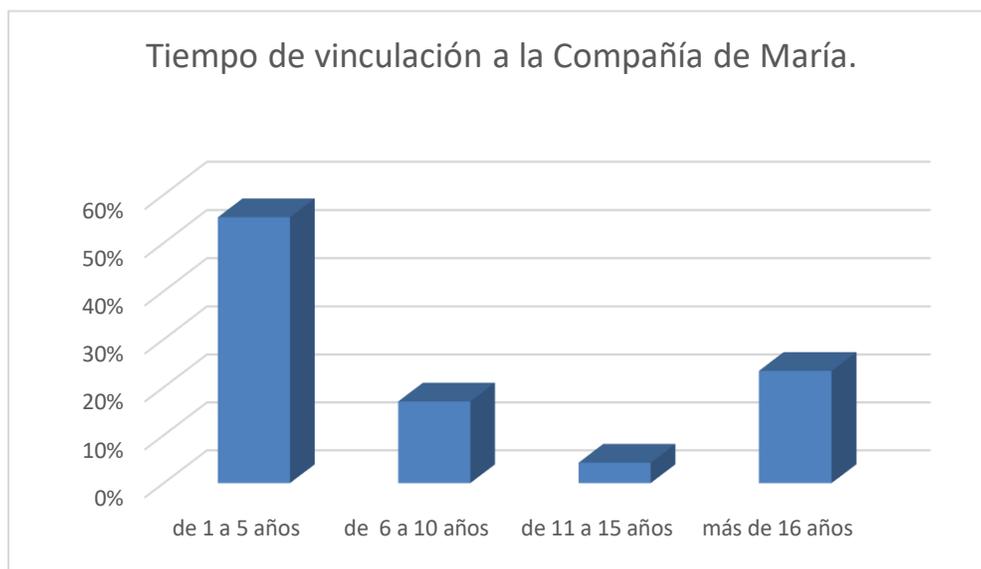


Figura 6: Tiempo de vinculación con la institución.

Al establecer los resultados plasmados en la figura 6, se observa que un promedio alto de los trabajadores se encuentra vinculados a la institución entre 1 a 5 años, seguida de las personas que llevan más de 16 años de antigüedad en la institución con un promedio medio; los que llevan entre 6 a 10 años es un promedio medio bajo y un mínimo llevan entre 11 a 15 años. Para efectos de análisis, se tomará como referentes únicamente los tres grupos mayoritarios de esta población.

6.1.1 Categorías: Sentido De Pertenencia Institucional

Como se explicita en el capítulo de metodología esta categoría profundiza los elementos de identidad y pertenencia, motivación y compromiso por medio de una encuesta que ayuda a identificar la percepción y el grado de apropiación de la cultura e identidad institucional que tienen los docentes y directivos docentes laicos del colegio de La Enseñanza –Bogotá.

Para la aplicación del instrumento en la investigación, se tuvo en cuenta la escala de Likert, de 1 a 5 siendo 5 (siempre) un alto grado de satisfacción, 1-2, como crítico de insatisfacción, los casi siempre, y a veces en un promedio medio y medio-bajo, se toma desde las necesidades que se percibe de mejora, como puntos a tener en cuenta como tendencia y hacia la construcción del plan de acción.

Tabla 3 Escala de valoración

ESCALA LIKERT				
ALTA SATISFACCIÓN	MEDIO	MEDIO-BAJO	CRÍTICO DE INSATISFACCIÓN	
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

Nota: elaboración propia

6.1.2 Identidad y Pertenencia

Está conformada por 5 preguntas que ayudan a identificar el grado de apropiación y fortalecimiento del carisma fundante e identidad y pertenencia que tienen los docentes y directivos docentes con la institución.

Tabla 4 Preguntas Identidad y pertenencia

IDENTIDAD Y PERTENENCIA	
PREGUNTA 1	En la cultura institucional se evidencian con claridad los valores que dan identidad al carisma de La Compañía de María.
PREGUNTA 2	Los temas desarrollados en tiempos de formación (Ejercicios espirituales, congresos, oraciones en días pedagógicos etc) fortalecen el sentido de pertenencia al Carisma Institucional.
PREGUNTA 3	Las relaciones interpersonales con los docentes ayudan a fomentar el sentido de pertenencia.
PREGUNTA 4	Las relaciones establecidas entre maestros y directivos ayudan a fomentar el sentido de pertenencia.
PREGUNTA 5	Las celebraciones propias de la Compañía de María (día Lestonnac, aniversario, 15 de mayo, 21 de noviembre) fortalecen el sentido de pertenencia con la institución educativa.

Nota: Elaboración propia

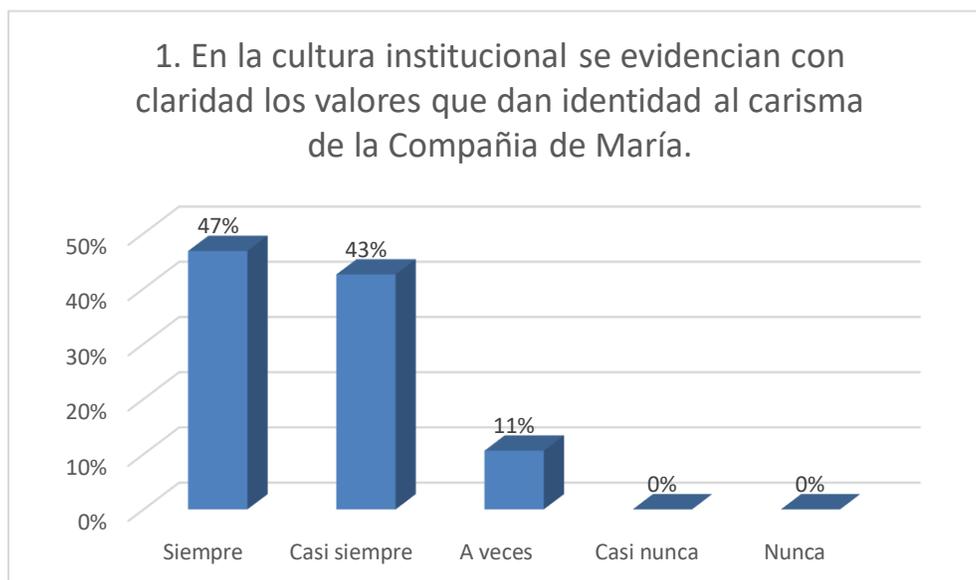


Figura 7: Valores de la compañía de María.

En la figura 7 se evidencia un porcentaje promedio en un casi siempre y siempre, donde se afirma la evidencia de los valores que dan identidad al carisma institucional, en contraste con un porcentaje medio bajo que piensa que a veces se da. De aquí se comprende un favorecimiento en la vivencia de valores en la mayoría de los encuestados.

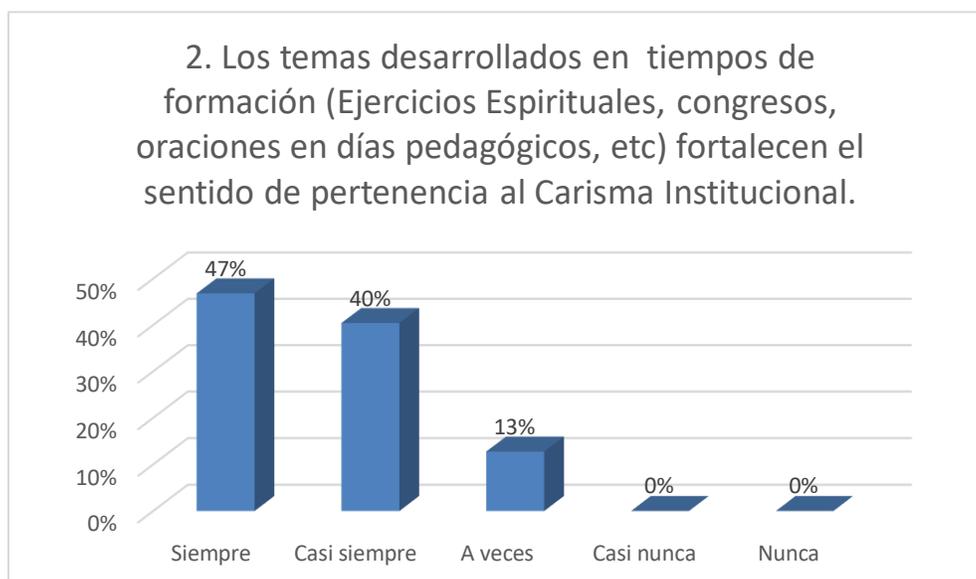


Figura 8: Carisma institucional, formación espiritual.

En la figura 8, en cuanto los temas desarrollados en tiempo de formación, se muestra una fuerte satisfacción en el tiempo que se dedica con un porcentaje alto de siempre y un medio/alto de casi siempre. Sin embargo, llama la atención el porcentaje bajo que dice a veces. Es notorio que las actividades propias de la Compañía de María son un vínculo en el fortalecimiento en el carisma institucional de los que hacen parte de la misma y que son objeto de estudio sobre el plan de intervención.

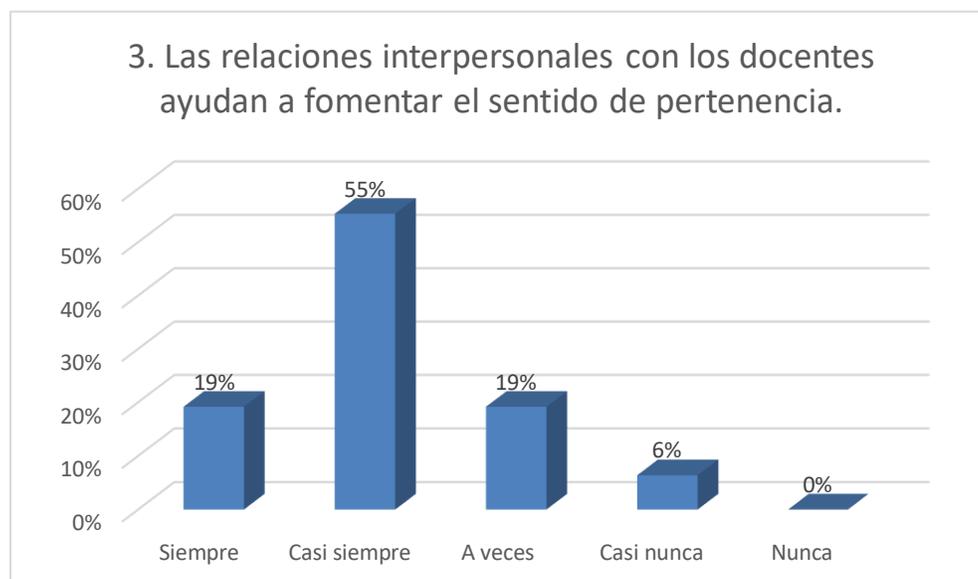


Figura 9: Relaciones interpersonales.

En la figura 9 en cuanto a las relaciones interpersonales con los docentes se evidencia una falencia al ver un porcentaje alto que manifiesta un casi siempre en contraste con un promedio medio bajo de un siempre y a veces. Dejando percibir en esta categoría la necesidad de fortalecer las relaciones interpersonales entre la muestra objeto de investigación.

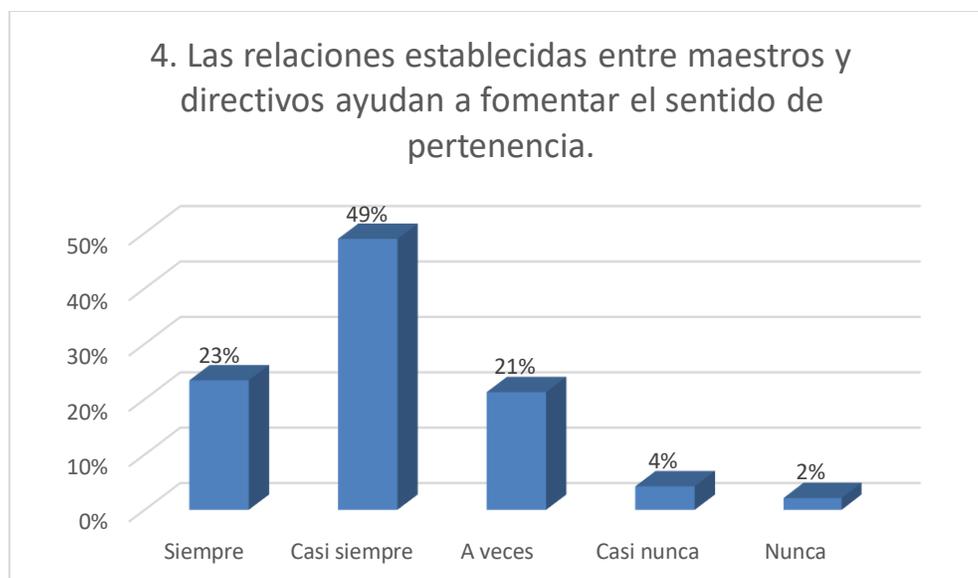


Figura 10: Sentido de pertenencia

En la figura 10 en cuanto a las relaciones entre maestros y directivos se observa un promedio alto con un casi siempre, a veces y siempre un promedio medio. lo que muestra una falta de fortalecimiento en las relaciones interpersonales que ayuden al sentido de pertenencia y en la percepción del investigador en la población de docentes nuevos.



Figura 11: Celebraciones propias de la Compañía de María.

En cuanto a las celebraciones propias de la compañía de María en la figura 11, se deduce una fortaleza con un promedio alto con un siempre, casi siempre medio y un a veces medio- bajo, lo que hace demuestra una necesidad de formación en este aspecto.

En las preguntas de identidad y pertenencia, hay un grado de satisfacción entre la muestra de la encuesta, sin embargo, es importante tener en cuenta el porcentaje de insatisfacción entre la escala a veces y casi siempre que pueden generar una alerta en el grado de apropiación de la identidad cultural de la institución, y se presentan como críticos. Elementos a tener en cuenta como objeto de estudio en el plan de intervención.

De acuerdo con el análisis realizado en esta categoría es importante fortalecer las relaciones interpersonales entre los docentes, y directivos docentes, que trasciendan a la mejora del sentido de pertenencia. De igual manera se percibe que las celebraciones son un elemento que ayudan al fortalecimiento del carisma institucional.

6.1.3 Motivación

Está conformada por 5 preguntas con el objetivo de que permita a la investigación percibir cual es el grado de motivación hacia el trabajo educativo de los docentes y directivos docentes laicos de la institución.

Tabla 5 Preguntas de Motivación

MOTIVACIÓN

PREGUNTA 6	En el trabajo del día a día se percibe un ambiente de autonomía, para realizar su trabajo con gusto.
PREGUNTA 7	La forma de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.
PREGUNTA 8	Los diferentes grupos de la institución cooperan, a menudo para introducir cambios.
PREGUNTA 9	La institución educativa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus docentes y demás trabajadores.

PREGUNTA 10

La participación en eventos internos y externos, reuniones, equipos de trabajo, jefes de área fortalecen el sentido de pertenencia.

Nota: elaboración propia

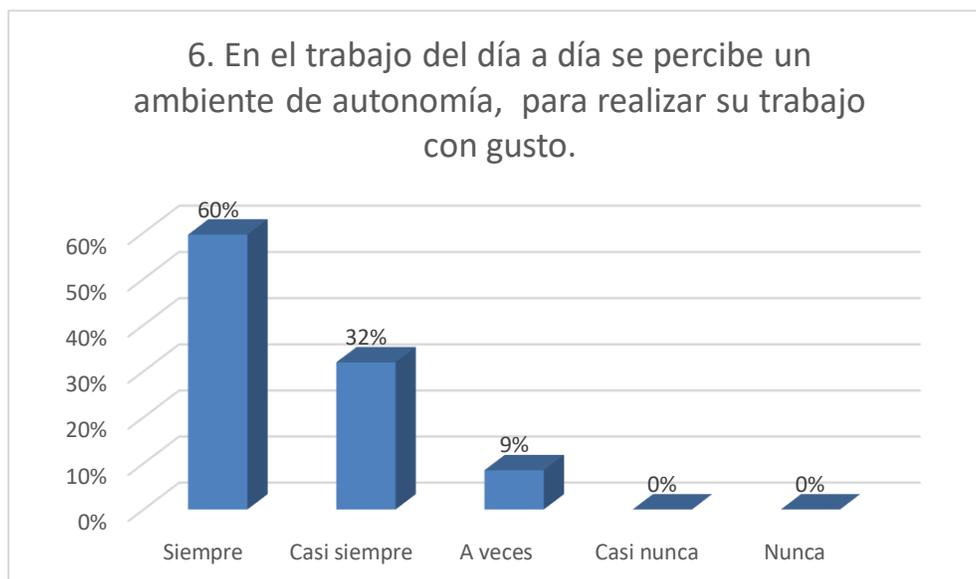


Figura 12: Percepción de ambiente de autonomía.

Según la percepción de docentes y directivos docentes en cuanto a la percepción de un ambiente de autonomía para el trabajo con gusto en el día a día, se muestra un porcentaje de satisfacción de siempre alto, mientras que un promedio medio percibe que casi siempre y un medio- bajo a veces. Es alto el porcentaje de personas que determina la vivencia de un trabajo autónomo, sin embargo, existe un casi siempre y un a veces que muestra la necesidad de mejorar este aspecto que ayude a la motivación de la tarea educativa.

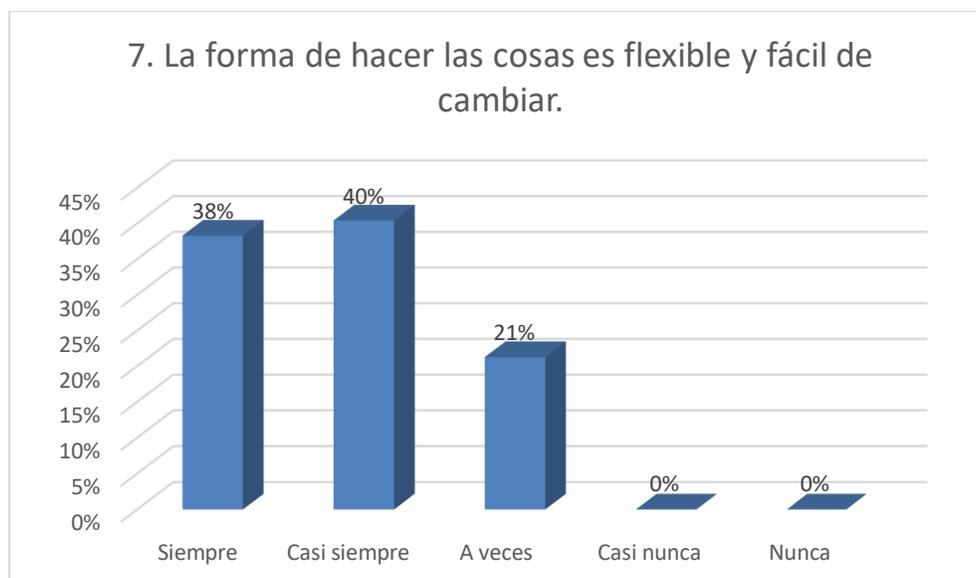


Figura 13: Flexibilidad y cambio

En cuanto a la flexibilidad y el cambio en la forma de hacer las cosas los docentes y directivos docentes manifiestan un porcentaje alto de casi siempre siendo el porcentaje más elevado en contraste con un a veces en un promedio bajo y siempre medio, si bien, esta es una fortaleza en la flexibilidad y el cambio es importante considerar el casi siempre y el a veces como un factor que se debe mejorar y tener en cuenta la percepción de la población objeto.

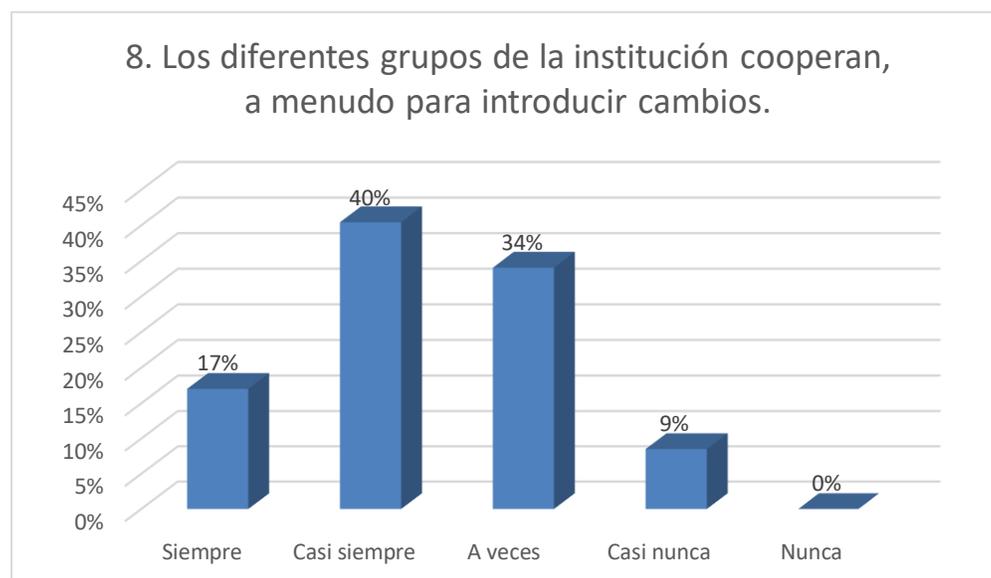


Figura 14: Cooperación para introducir cambios en los grupos de la institución.

Al continuar realizando el análisis de esta percepción, de acuerdo con lo plasmado en la figura 14, se genera una mayor dispersión en los encuestados teniendo un porcentaje alto entre casi siempre y a veces y una percepción baja de siempre y un casi nunca. Esto registra una clara necesidad de mejora en la cooperación y dialogo en la toma de decisiones.

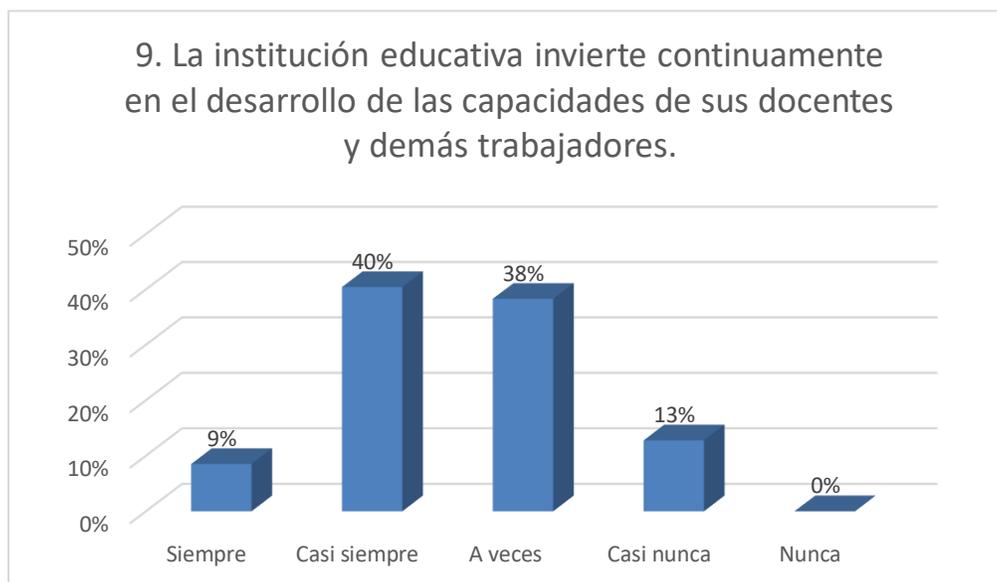


Figura 15: Inversión y formación docente.

En cuanto a la inversión en el desarrollo de las capacidades de los docentes y demás trabajadores los encuestados manifiestan un casi siempre y a veces en un promedio alto, en contraste de casi nunca y siempre medio-bajo. Esto revela insatisfacción en este aspecto y la prioridad de fortalecerlo como un medio de motivación.

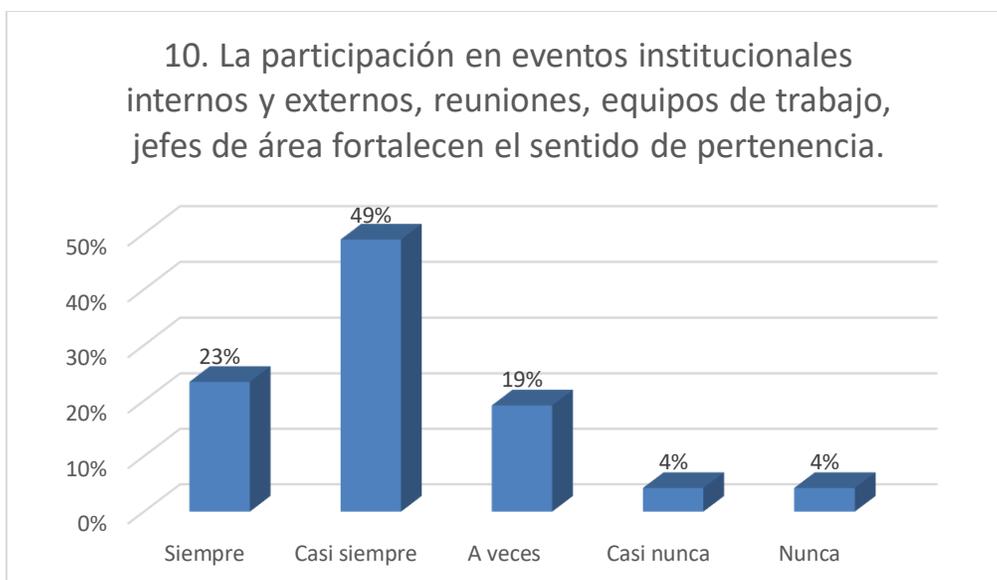


Figura 16: Trabajo en equipo y participación en eventos institucionales.

Con relación a saber si la participación de los docentes y directivos docentes en los eventos institucionales fortalecen el sentido de pertenencia, manifiestan una satisfacción mínima de siempre, un porcentaje elevado casi siempre, y un promedio medio- bajo de a veces, casi nunca y nunca. Lo que resalta un alto grado de insatisfacción de estos espacios como medios de fortalecimiento del sentido de pertenencia.

En las preguntas 6 a la 10 sobre la motivación se refleja, diversidad en los porcentajes de satisfacción e insatisfacción, en cuanto al trabajo autónomo, la flexibilidad y la cooperación, en los cambios se percibe un equilibrio entre casi siempre y a veces, lo que indica una alerta a tener en cuenta en el desarrollo del plan de acción. En cuanto a la pregunta sobre la inversión en el desarrollo de las capacidades del docente se evidencia un promedio equitativo entre casi siempre y a veces, sin embargo, en la pregunta si la participación en eventos institucionales fortalece el sentido de pertenencia se muestra estar en desacuerdo con un casi siempre un promedio alto. Lo que hace notar una falencia en este aspecto como posible mejora.

La motivación es un elemento que se requiere potenciar en la institución educativa de La Enseñanza, tener en cuenta la formación como fortalecimiento del carisma fundante e identidad en el tiempo de inducción y los primeros años de vinculación.

6.1.4 Compromiso

Está conformada por 4 preguntas cerradas y 2 abiertas con el interés de detallar como es el nivel de compromiso que tienen los docentes y directivos docentes de la institución.

Tabla 6 Preguntas de compromiso

COMPROMISO

PREGUNTA 11	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.
PREGUNTA 12	El compromiso adquirido con la Institución, da respuesta a los años de servicio con la Compañía de María.
PREGUNTA 13	La mayoría de miembros del equipo de docentes de la institución educativa demuestran compromiso con su trabajo.
PREGUNTA 14	Existe un conjunto de valores claros que se explicitan en las decisiones cotidianas.
PREGUNTA 15	¿Qué acciones concretas en la labor educativa, fortalecen el compromiso con la Institución?
PREGUNTA 16	¿Qué mejoraría el sentido de pertenencia Institucional?

Nota: elaboración propia

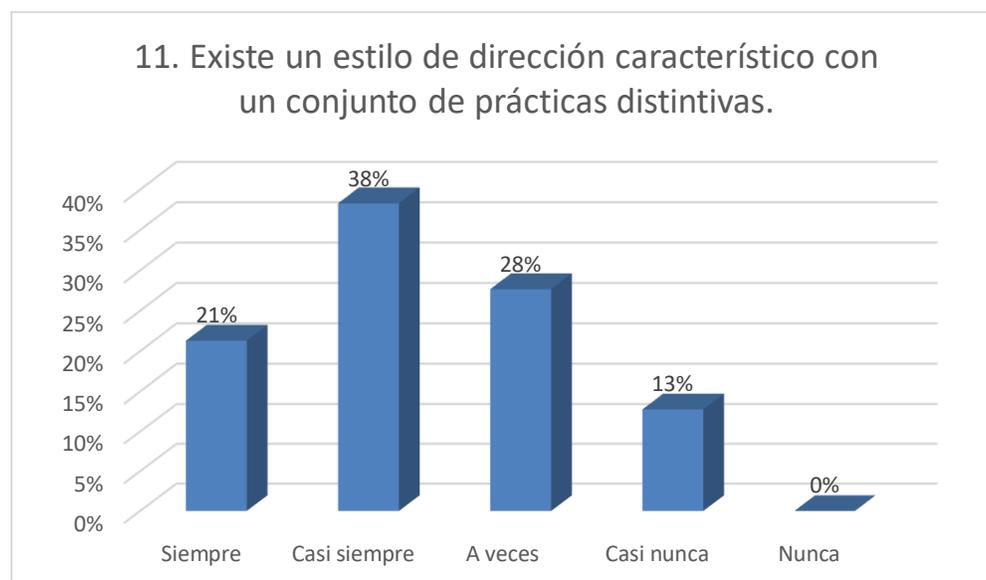


Figura 17: estilo de dirección y prácticas distintivas.

De acuerdo con la figura 17, se determina que un promedio alto de docentes y directivos docentes afirma un casi siempre con un promedio medio de a veces y bajo de casi nunca, en contraste del 21% que afirma siempre. Si bien un 21% muestra satisfacción en el estilo de dirección con prácticas distintivas, es importante tener en cuenta los porcentajes de insatisfacción que muestran en los casi siempre, a veces y casi nunca como un elemento a mejorar.

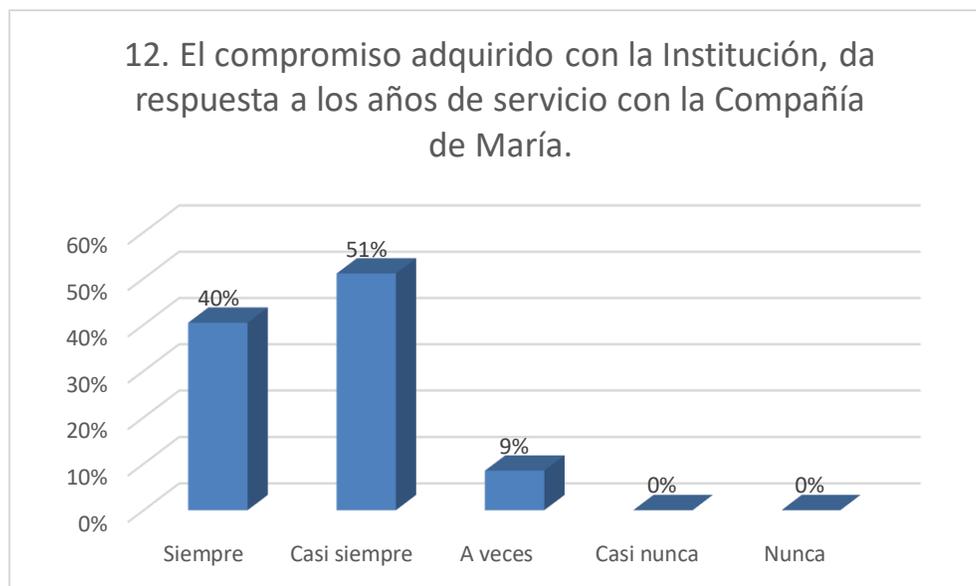


Figura 18: El compromiso y vinculación institucional.

En cuanto al compromiso adquirido con la institución en los años de servicio se muestra una satisfacción de un promedio significativo de siempre en un contraste más elevado de casi siempre y un mínimo de a veces. Aquí se refleja como la minoría de los docentes y directivos docentes tienen larga trascendencia con la institución.

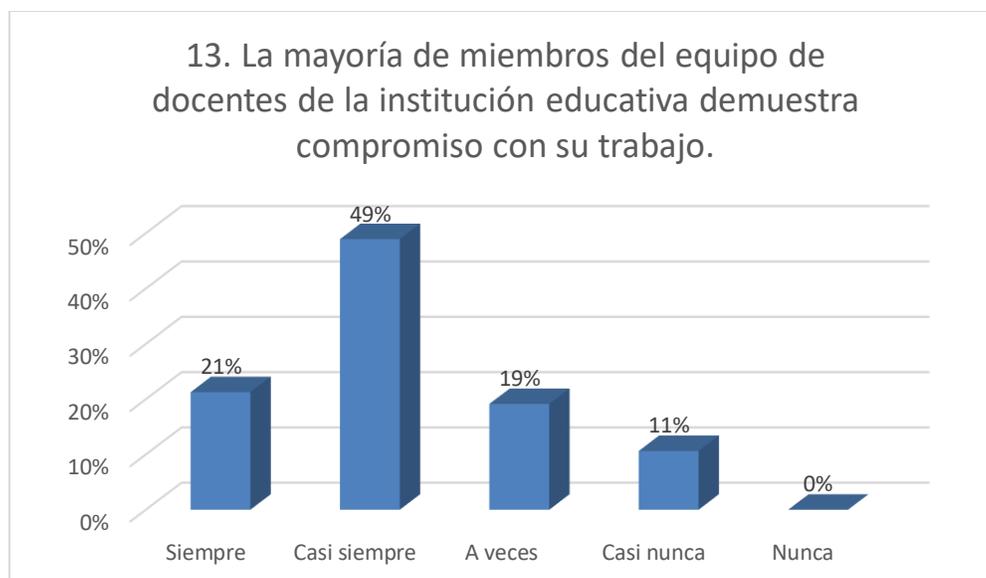


Figura 19: compromiso equipo docente.

En cuanto si los miembros del equipo de docentes demuestran compromiso, se evidencia un promedio alto de casi siempre, medio-bajo entre siempre, a veces casi nunca. Esto demuestra la necesidad de afianzar estrategias que ayuden al fortalecimiento de la identidad y compromiso en el personal que labora en la institución.

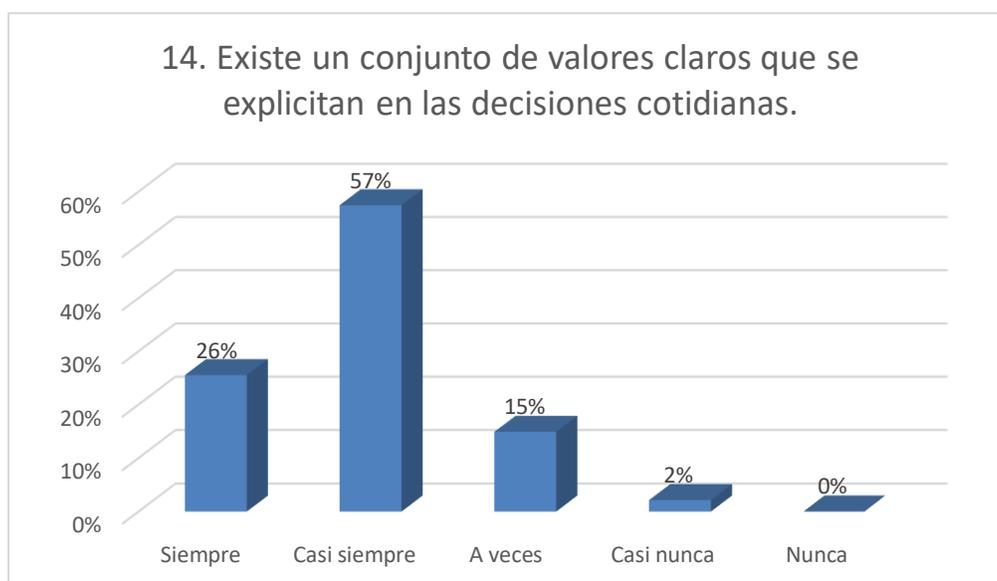


Figura 20: valores en la toma de decisiones.

En la pregunta, si existen valores claros explícitos en las decisiones cotidianas los docentes y directivos docentes laicos manifiestan un porcentaje alto en casi siempre con un medio-bajo entre a veces y casi nunca, se deduce de esta figura un grado de alerta a tener en cuenta en el plan de intervención, en formación de valores institucionales, y que sea replicada en diferentes niveles de profundización y apropiación del carisma.

De acuerdo, a las acciones que fortalecen el compromiso con la institución educativa los encuestados resaltan, los espacios de formación al docente desde el trabajo cooperativo, la planeación conjunta y la formación integral en valores de la compañía. Las celebraciones como el día del niño, de la familia, de los abuelos, las eucaristías, jornadas de reflexión y oración, celebraciones de Juana de Lestonnac. La responsabilidad en la labor educativa en el aula, con un ambiente amable, pasión y exigencia en el aprendizaje, planeación y ejecución de las clases y acercamiento a los estudiantes, autonomía en las clases y constante retroalimentación desde la coordinación.

Lo que mejoraría el sentido de pertenencia institucional los encuestados expresan, la participación activa de toda la comunidad en los diferentes eventos y celebraciones como juegos nacionales, las celebraciones propias de la Compañía de María, el trabajo en equipo, encuentros que se vivan como familia CLE, (colegio de la Enseñanza) , actividades de integración; estímulos en el reconocimiento del trabajo de los docentes, incentivos motivacionales, capacitaciones formales, mayor fuerza en la capacitación en admisiones desde los valores institucionales, valorar que todos son importantes; mejorar la escucha activa y toma de decisiones basado en comunicaciones claras, buen trato, tener en cuenta las opiniones para la toma de decisiones, dar espacio a las ideas de los alumnos y a la vez ellos tengan más participación en los acuerdos gestionados en pro del colegio.

En cuanto al compromiso, se deduce una constante en un nivel alto de alerta en las respuestas de casi siempre, en cuanto al estilo de dirección, el compromiso de los docentes con la institución y los años de servicio y los valores en la toma de decisiones.

Al hacer un análisis a estos resultados en contraste con lo afirmado en las preguntas abiertas se constata la importancia de fortalecer el sentido de pertenencia con medios que ayuden a potenciar el compromiso y la identidad con la institución con estímulos como la comunicación asertiva y la toma de decisiones. Igualmente es una prioridad dar respuesta a una formación procesual al personal que empieza a hacer parte de la comunidad educativa.

A modo de síntesis en la categoría de sentido de pertenencia institucional, en identidad y pertenencia, motivación y compromiso, se resaltan elementos que ayudan a percibir la visión que tienen los

docentes y directivos docentes en la institución, como fortalezas la identificación de valores que dan identidad Compañía de María, el trabajo en un ambiente de autonomía, planeación conjunta y la formación integral, las jornadas de reflexión y oración, celebraciones de Juana de Lestonnac. Debilidades fortalecer las relaciones interpersonales, el diálogo y la escucha en la toma de decisiones, apropiación en un compromiso que se visibilice en el actuar cotidiano.

6.2 Valores y virtudes institucionales

Esta categoría de valores y virtudes institucionales busca indagar y conocer los elementos, costumbres, medios que describen la visión de los docentes y directivos laicos dentro del ambiente laboral de la institución y la percepción que tienen, de la excelencia educativa, la humanización de la educación y la espiritualidad como valores y virtudes fundamentales en la filosofía pedagógica de la Compañía de María.

6.2.1 Excelencia educativa

Está conformada por 4 preguntas con el objetivo de identificar y percibir en los docentes y directivos docentes el grado de apropiación en la labor diaria la excelencia educativa como virtud institucional.

Tabla 7 Preguntas excelencia educativa

EXCELENCIA EDUCATIVA	
PREGUNTA 17	Desarrollo con responsabilidad mi labor docente desde la excelencia educativa. (se entiende por excelencia educativa a la mejora continua en la búsqueda de la integridad y la coherencia en todo lo que hacemos)
PREGUNTA 18	Se percibe en la labor educativa un trabajo fuerte por la excelencia educativa.
PREGUNTA 19	Considera que la excelencia educativa es una virtud institucional.
PREGUNTA 20	Los cambios pedagógicos y metodológicos ponen de manifiesto el esfuerzo por desarrollar una educación de calidad.

Nota: Elaboración propia

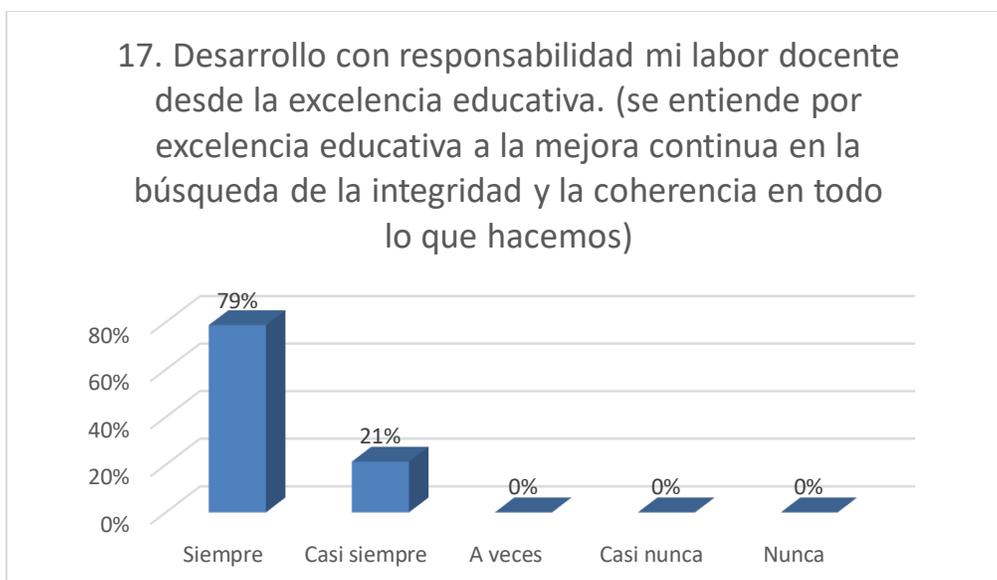


Figura 21: Excelencia educativa en la labor docente.

En la figura 21 se puede observar que para los docentes y directivos docentes del colegio de La Enseñanza el valor de la excelencia educativa es alto con un siempre, un mínimo de casi siempre, significando que la excelencia educativa es una fortaleza del colegio.

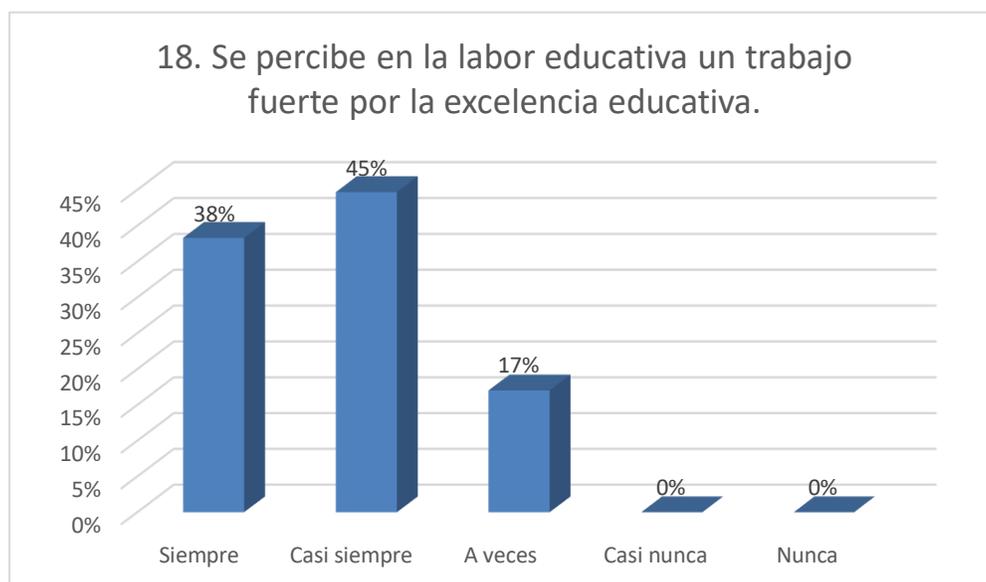


Figura 22: Trabajo orientado desde la excelencia educativa.

En esta pregunta en contraste con la anterior demuestra casi siempre y siempre en un promedio alto, lo que refleja una variación en la percepción de la labor educativa desde la excelencia, hacia el otro y con un a veces en un promedio bajo. Esto hace notar la importancia de conocer y fortalecer el ambiente institucional en las relaciones interpersonales.

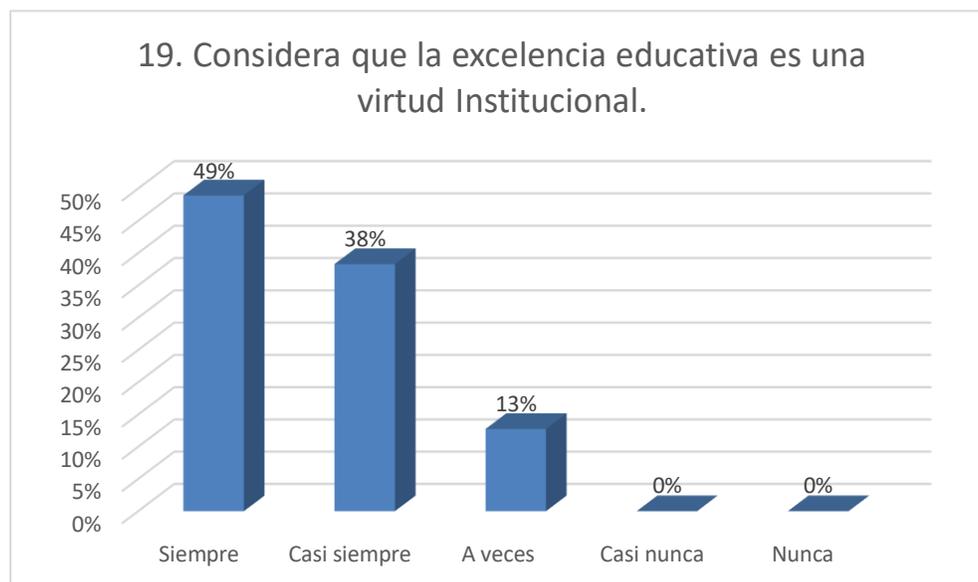


Figura 23: La excelencia educativa como virtud institucional

En cuanto a la excelencia educativa como una virtud institucional se evidencia un siempre en un grado alto de satisfacción, lo que se considera como una virtud, a la vez se muestra que un medio-alto responde casi siempre y un bajo a veces. Por lo tanto, cabe resaltar un nivel de satisfacción alto, sin embargo, se debe tener en cuenta los otros porcentajes como una debilidad que se puede convertir en fortaleza.

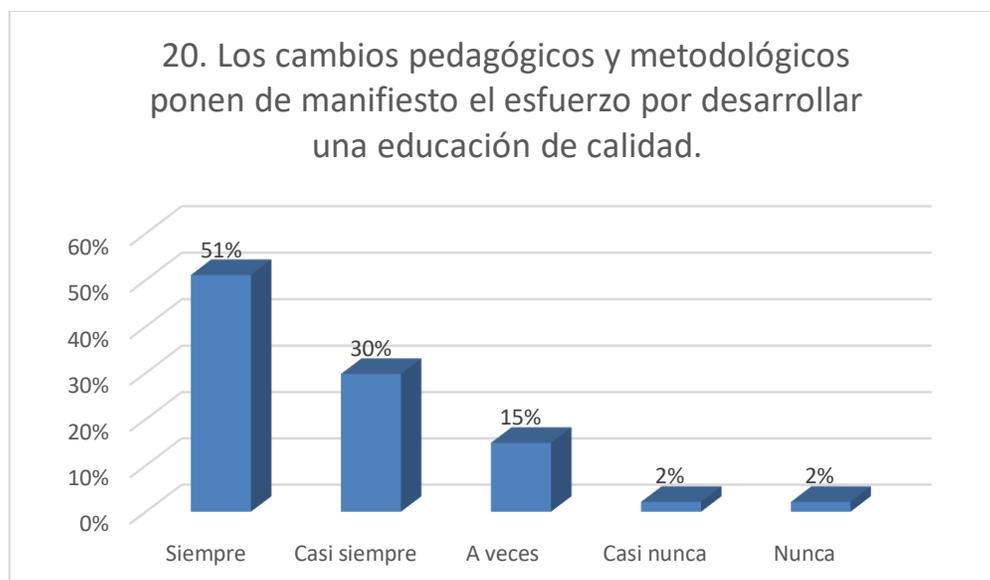


Figura 24: Pedagogía y metodología hacia una educación de calidad.

En la figura 24, se muestra en cuanto a los cambios pedagógicos y metodológicos si desarrollan un cambio en la educación de calidad un porcentaje alto responde siempre, medio casi siempre y a veces, un mínimo casi nunca y nunca. Si bien se muestra un porcentaje alto que están satisfechos con los cambios, existe un porcentaje significativo que manifiesta estar insatisfecho, lo que debe tenerse en cuenta como manifiesto en los cambios que se proponen como mejora de la calidad educativa.

En la excelencia educativa, por lo que se constata entre los encuestados el colegio de La Enseñanza tiene como fortaleza la virtud de la excelencia educativa, se reconoce a la vez, la importancia de trabajarlo en proceso en cuanto a los cambios pedagógicos y metodológicos que fortalecen la calidad educativa, con el trabajo colaborativo, la escucha, el acompañamiento en los procesos. Elementos que ayudan a conocer la visión de los docentes y directivos docentes laicos en la identidad con el carisma institucional.

6.2.2 Humanización de la educación

Está conformada por 5 preguntas con la finalidad de conocer la manera cómo perciben los docentes y directivos docentes la virtud de humanización de la educación en la Institución.

Tabla 8 Preguntas de humanización de la educación

HUMANIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
PREGUNTA 21	Existen causas de humanización que permiten el crecimiento como personas (formación en lo espiritual y ético), coherentes con la filosofía del proyecto educativo Compañía de María.
PREGUNTA 22	En las relaciones establecidas entre los docentes y directivos de la comunidad educativa, se percibe respeto por las diferencias conscientes de que “No todos calzan el mismo pie”
PREGUNTA 23	Las actividades de inclusión: Convivencias, Tender la mano, Nuevo Amanecer, formación en la afectividad, dan respuesta a una educación enfocada en la singularidad.
PREGUNTA 24	En el quehacer educativo se percibe una formación que “educa en la vida y para la vida”
PREGUNTA 25	La visión optimista de Santa Juana de Lestonnac formulado en el proyecto educativo se hace visible en la Institución educativa.

Nota: Elaboración propia

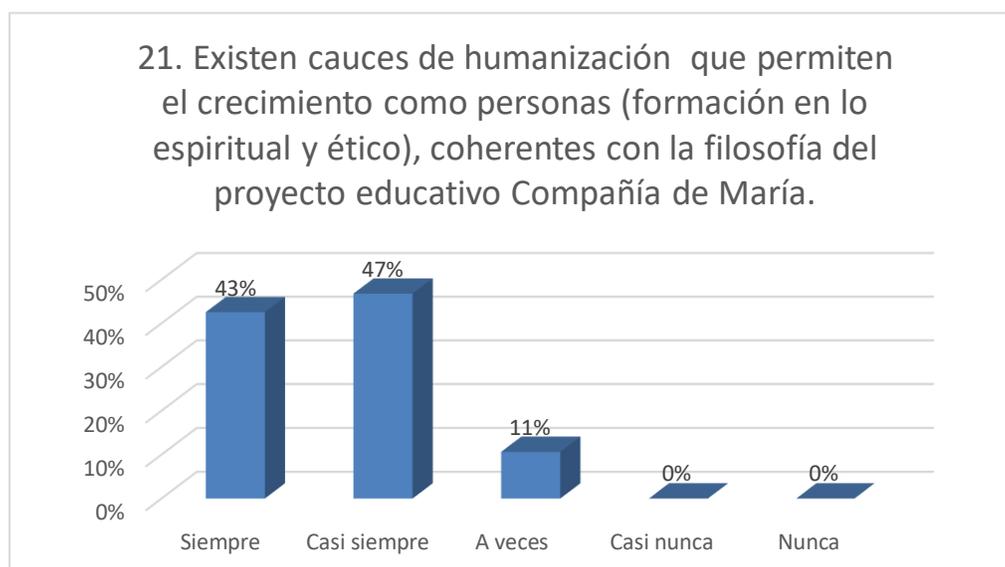


Figura 25: Cauces de humanización desde la filosofía del proyecto educativo institucional.

En la categoría de humanización de la educación en la pregunta si existen cauces de humanización que permiten el crecimiento como personas coherentes con la filosofía de la Compañía de María, se refleja un porcentaje alto entre casi siempre y siempre y un bajo que responde veces. Aunque el grado de satisfacción de los encuestados es alto, es importante robustecer este aspecto desde la filosofía del proyecto educativo de la Compañía de María.

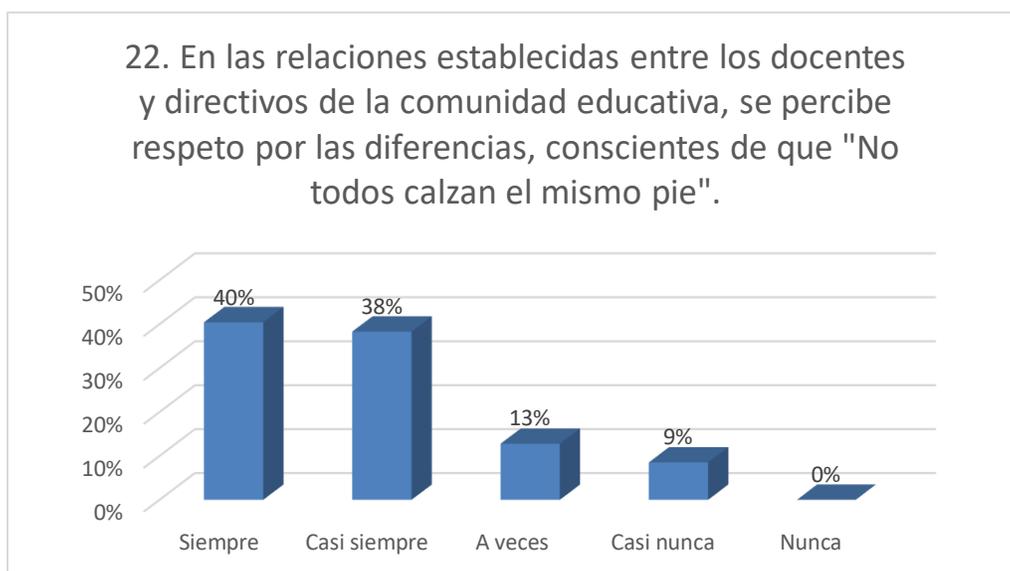


Figura 26: Percepción del respeto por las diferencias.

En cuanto a la percepción del respeto por las diferencias en las relaciones establecidas entre docentes y directivos de la comunidad educativa, los encuestados manifiestan un porcentaje alto entre siempre y casi siempre, un porcentaje bajo a veces y casi nunca. Esto comprueba que un 60% de los encuestados manifiesta estar insatisfechos y desean que el respeto por las diferencias con el pilar filosófico “no todos calzan el mismo pie” sea una virtud a fortalecer dentro de la institución.

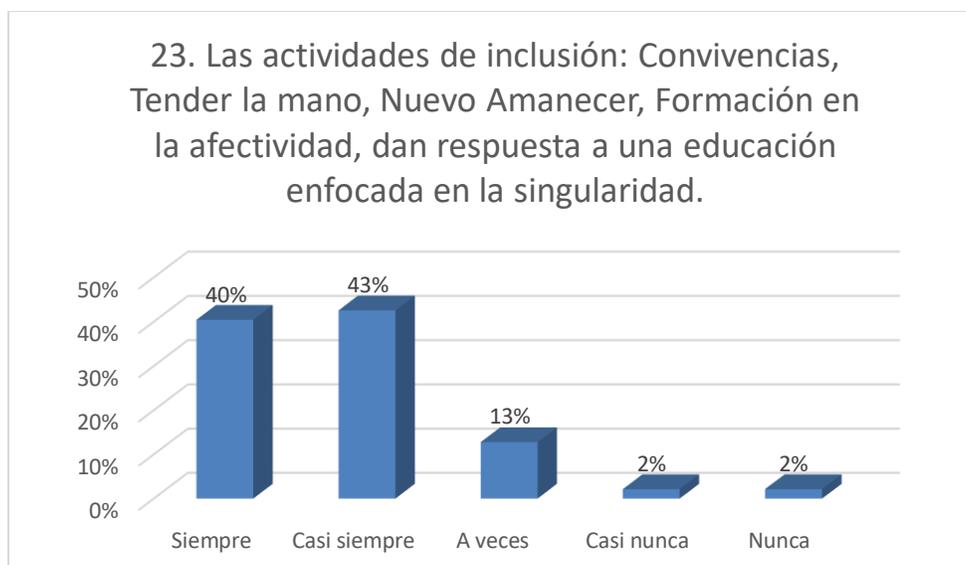


Figura 27: Las actividades de inclusión, enfocadas desde la singularidad.

En cuanto a las actividades de inclusión si dan respuesta a una educación enfocada en la singularidad, los docentes y directivos docentes manifiestan siempre y casi siempre en un porcentaje alto, sin embargo, se observa en un porcentaje bajo que responde a veces, casi nunca y nunca. De lo cual se puede analizar una tendencia para fortalecer aspectos de humanización e inclusión, dar una mayor participación a la comunidad educativa.

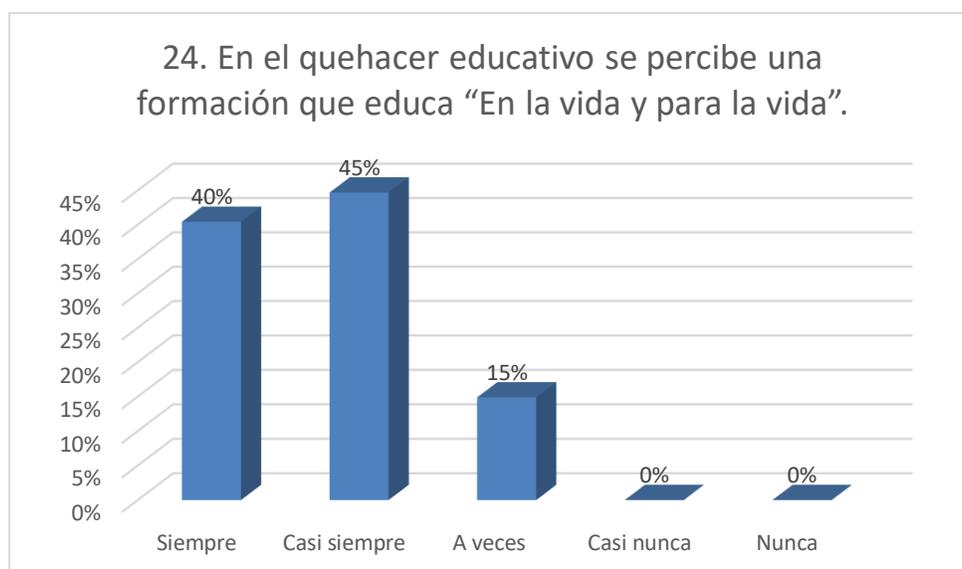


Figura 28: Quehacer educativo.

En cuanto a la percepción de una formación que educa “en la vida y para la vida” se puede observar que un porcentaje alto de los encuestados responde siempre y casi siempre en contraste con un mínimo que responde a veces. Si bien el grado de satisfacción de los encuestados es alto, es a tener en cuenta la insatisfacción de casi siempre y a veces, de un 60% con el fin de incentivar esta máxima institucional y trascienda con mayor fuerza en la labor educativa.

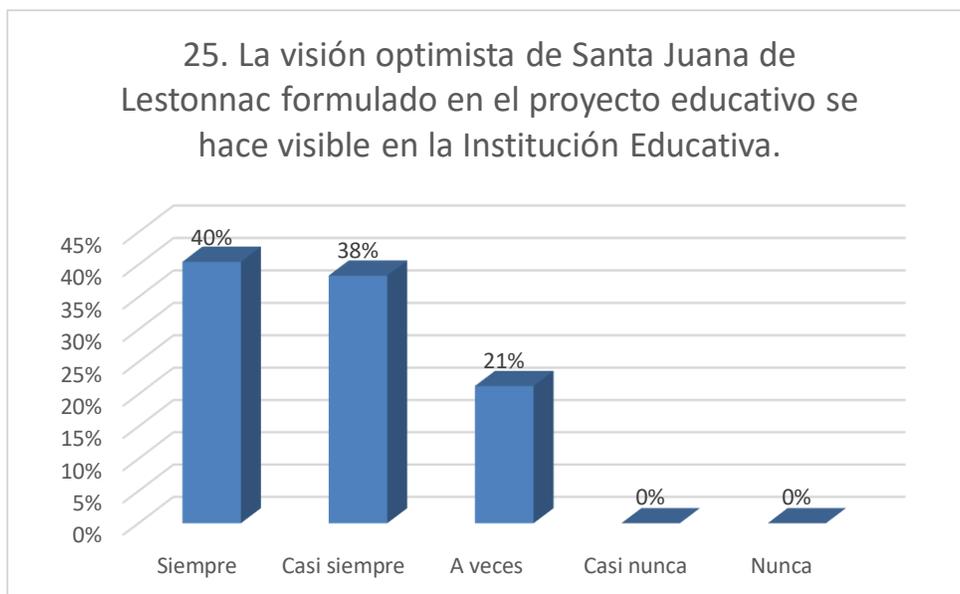


Figura 29: Visión optimista de Santa Juana de Lestonnac.

En cuanto a la visión optimista de Santa Juana de Lestonnac si es un elemento que se hace visible en la institución, los encuestados expresan en un porcentaje alto siempre y casi siempre, en contraste con un promedio medio que responde a veces, de este resultado se deduce entre un casi siempre y a veces un 59% de insatisfacción entre la muestra aplicada, se confirma la necesidad de fortalecer la formación desde los elementos de humanización del carisma institucional.

La categoría de valores y virtudes desde la humanización de la educación, en el análisis de cada figura, se perciben unas constantes de satisfacción e insatisfacción, por lo que es necesario poner la atención en este aspecto como clave para la investigación.

Al triangular la información dada por los estudiantes de grupo control, se confirma la existencia de un vacío en actitudes humanas y acogedoras entre los docentes y directivos docentes con los alumnos.

6.2.3 Espiritualidad

Está conformada por 4 preguntas cerradas y 1 abierta que ayudan a indagar en los docentes y directivos docentes qué importancia y vivencia tiene el valor de la espiritualidad en la institución educativa. A demás, de identificar que valores y virtudes del carisma Compañía de María se deben fortalecer en la Institución.

Tabla 9 Preguntas de humanización de la educación

ESPIRITUALIDAD	
PREGUNTA 26	Maneja conocimientos en el lenguaje cotidiano, propio de la Espiritualidad de la Compañía de María.
PREGUNTA 27	La experiencia de los Ejercicios Espirituales ayudan a tener mayor compromiso con la labor educativa.
PREGUNTA 28	La vivencia espiritual en la “noche del cister” de Santa Juana es un testimonio y modelo para la propia vida.
PREGUNTA 29	Cree que es necesario profundizar más en la Espiritualidad de la Compañía de María.
PREGUNTA 30	¿Qué valores y virtudes del Carisma Compañía de María se deben fortalecer en la Institución?

Nota: Elaboración propia

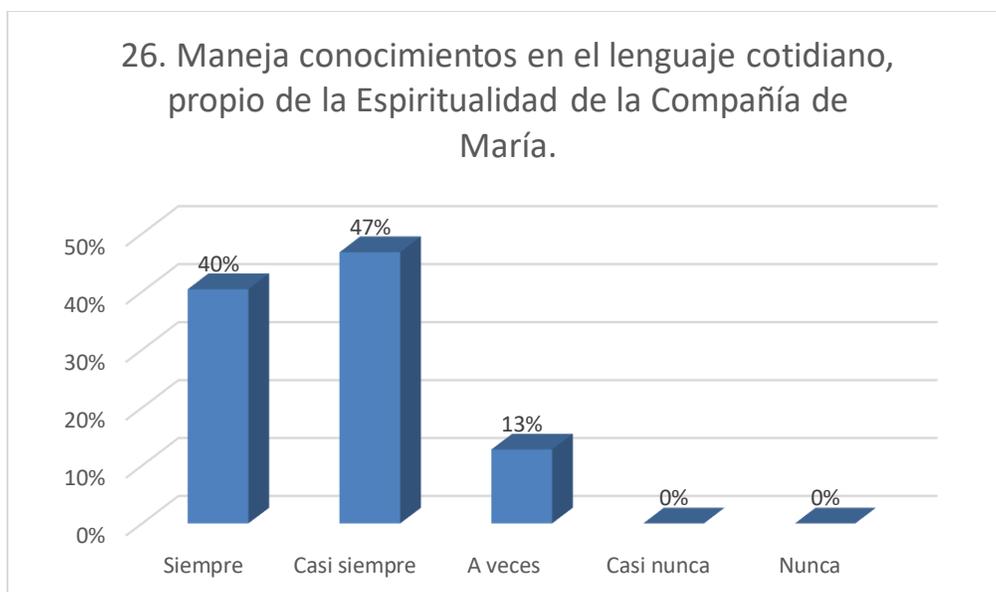


Figura 30: Principios espirituales de la Compañía de María.

En cuanto al lenguaje propio de la espiritualidad de la Compañía de María, los encuestados manifiestan entre un siempre y casi siempre un porcentaje alto, en contraste con un mínimo que responde a veces. De este resultado se infiere la necesidad de fortalecer entre los docentes y directivos docentes laicos la interiorización de la espiritualidad de la Compañía de María de manera procesual.

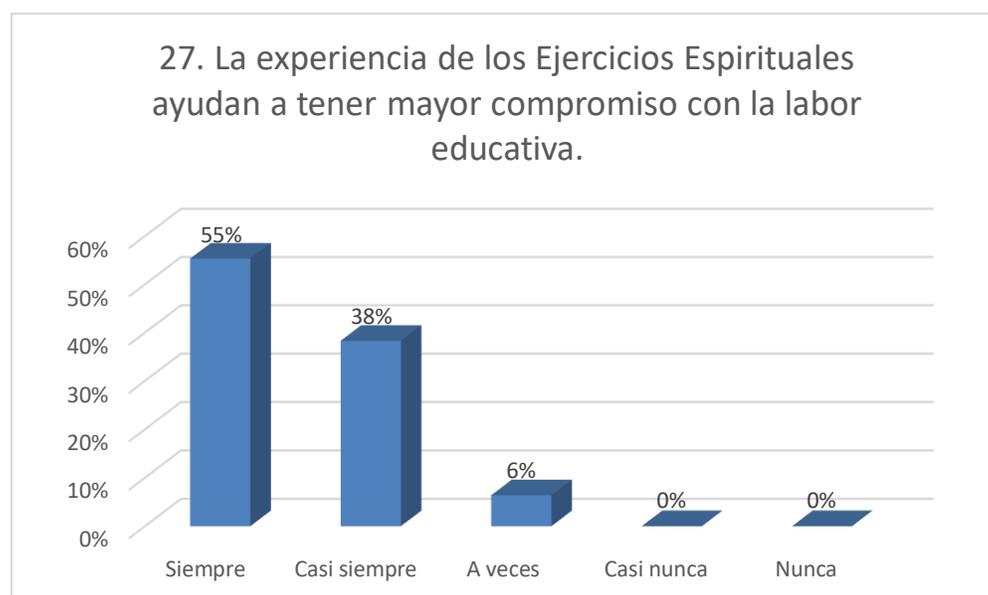


Figura 31: Ejercicios Espirituales Ignacianos.

En cuanto a la experiencia de los Ejercicios Espirituales si ayudan al compromiso, los docentes y docentes directivos manifiestan siempre, en un grado significativamente alto, en contraste con un casi siempre y a veces. Es de resaltar esta variable desde la experiencia de los Ejercicios como una posibilidad de crecimiento y fortalecimiento en la interiorización del carisma Compañía de María.

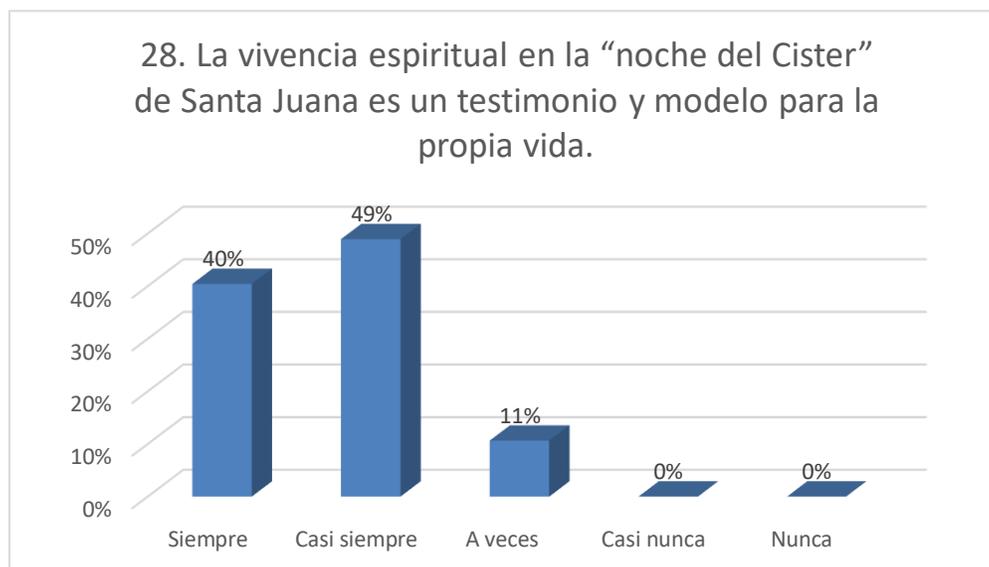


Figura 32: Testimonio de vida desde Santa Juana de Lestonnac.

En cuanto a la vivencia espiritual de la noche del cister de Juana de Lestonnac como testimonio y modelo para la vida, los encuestados manifiestan siempre, siendo este un nivel alto de satisfacción, sin embargo, se resalta casi siempre y a veces, en un 60%, lo cual es importante fortalecer este aspecto y darlo a conocer con mayor visibilidad y trascendencia personal desde la propia experiencia.

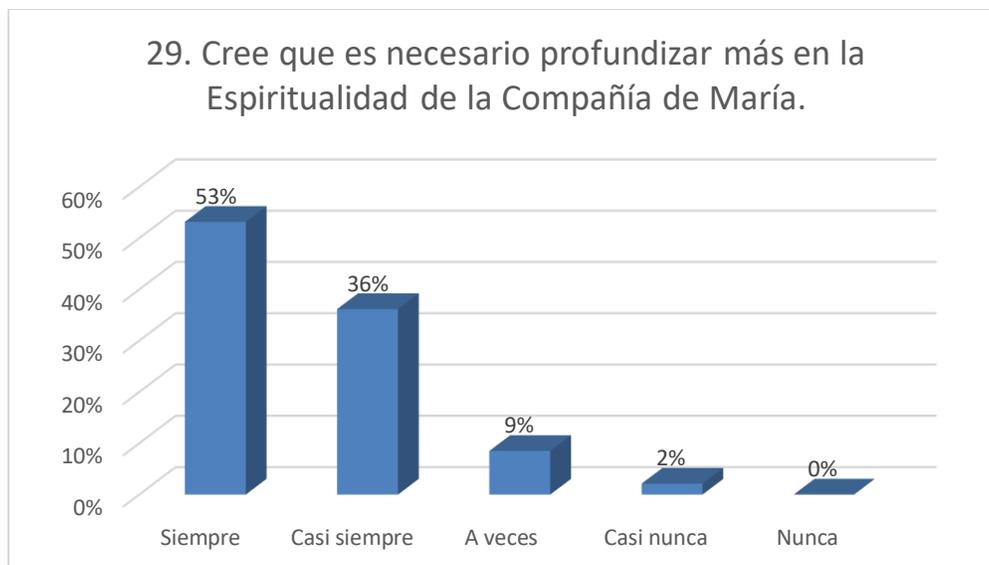


Figura 33: Profundización en la Espiritualidad de la compañía de María.

En cuanto a la necesidad de profundizar más en la espiritualidad de la compañía de María, los encuestados manifiestan un porcentaje alto de satisfacción siempre, con un casi siempre en un porcentaje medio, a veces y casi nunca mínimo con un total de un 47%. Si bien, existe una alta disposición entre los docentes y directivos docentes en la profundización de la espiritualidad de la compañía de María, es importante poner en alerta la no disposición de un 47% de los encuestados para profundizar en la espiritualidad de la compañía de María.

En la pregunta abierta sobre los valores y virtudes del carisma de la compañía de María que se deben fortalecer, los encuestados expresan, “no todos calzan el mismo pie”, el respeto por la diferencia, la singularidad, humildad, escucha, respeto y amor por los demás, igualdad y responsabilidad, tolerancia, servicio y colaboración; valores de humanización, educar en la vida y para la vida, no educa una persona, educa un ambiente, fraternidad, misericordia con los más necesitados, justicia, discernimiento, espiritualidad, tender la mano, solidaridad, hospitalidad, fe, servicio y comprensión; la coherencia, gratuidad, alegría y compromiso.

Con relación a estos hallazgos se puede determinar que para docentes y directivos docentes el valor de la espiritualidad es una fortaleza. Sin embargo, existe un promedio significativo entre la población encuestada que expresan el no tener mucho conocimiento y profundización en la espiritualidad de la Compañía de María, lo que hace relevante la importancia de fortalecer la espiritualidad en la comunidad educativa con procesos que ayuden a la interiorización y apropiación de la misma.

En síntesis, la categoría de valores y virtudes institucionales desde la excelencia educativa, humanización de la educación y espiritualidad refleja en los hallazgos encontrados como fortaleza el trabajo institucional desde la excelencia educativa, la identificación de pilares filosóficos propios del carisma, una espiritualidad propia del carisma de la Compañía de María, la experiencia de ejercicios espirituales. Como debilidad se requiere mayor conocimiento y apropiación de los principios filosóficos del proyecto educativo Compañía de María, interiorización de la experiencia fundante de Juana de Lestonnac en la “noche del Cister”. Estos elementos permiten visibilizar la apropiación de una cultura que está inmersa en el ambiente y dar respuesta desde estrategias formativas que ayuden a fortalecer la identidad institucional desde un carisma propio.

6.3 Análisis de datos recolectados en la entrevista.

Como instrumento contraste se realizó una entrevista con un grupo control, para éste se seleccionó el consejo estudiantil conformado por 24 estudiantes elegidos como representantes de cada grado. Para la entrevista se contó con la participación de 21 alumnos de primaria y bachillerato.

La entrevista es semiestructurada, sin embargo, para alcanzar los objetivos propuestos en la investigación de contrastar la información recolectada en la encuesta hecha a docentes y directivos docentes se organizan en dos categorías: Sentido de pertenencia institucional y valores y virtudes institucionales.

Para cada una de las categorías se diseñaron preguntas claves que abrieran el diálogo en la entrevista.

Tabla 10 Preguntas entrevista grupo control estudiantes

Preguntas para la entrevista	
Sentido de pertenencia institucional.	Valores y virtudes institucionales
1. ¿Qué entiendes por cultura institucional? 2. ¿Los docentes y directivos docentes demuestran un sentido de pertenencia en la labor diaria? 3. ¿Qué frases o valores perciben que dan identidad en la cultura institucional?	7. ¿Crees que los docentes y los directivos docentes trabajan por la excelencia educativa? 8. ¿Cómo se percibe la relación entre docentes y directivos docentes con los estudiantes? ¿relacionan la dulzura con la templanza? 9. ¿Cómo fue tu experiencia cuando llegaste al colegio y te encontraste con esta cultura

<p>4. ¿Qué valores o actitudes se reflejan en tu vivencia y la de los docentes que son propios del carisma Compañía de María?</p> <p>5. Desde tu visión ¿cómo es la cultura institucional de este colegio?, ¿Qué aspectos de esa cultura institucional podrían ser mejorados?</p> <p>6. ¿Cómo crees que podemos hacer para fortalecer la cultura institucional desde el carisma compañía de María?</p>	<p>institucional? ¿identificas algunas diferencias?</p> <p>10. ¿Crees que en la institución educativa se percibe con claridad una espiritualidad compañía de María?</p>
--	---

Nota: elaboración propia

Con relación a la categoría de sentido de pertenencia institucional, los estudiantes manifiestan que perciben una cultura institucional marcada en el colegio por los valores que han sido inculcados desde pequeños, a la vez identifican frases y valores que son pilares institucionales y que van dejando huella en sus vidas en la medida que van creciendo y alcanzando una mayor madurez. Afirman:

“Los valores que interiorizamos cada año ayudan a vivir lo cotidiano con sentido por ejemplo la coherencia, alegría, humildad, las frases como: tender la mano, mantener la llama, no todos calzan el mismo pie, servir de una manera siempre nueva, son para vivirlas en lo cotidiano de la vida, que en muchas ocasiones no lo hacemos”. En los profesores percibimos un sentido de pertenencia porque en sus labores siempre buscan dar lo mejor, preparar bien las actividades y enseñarnos con calidad. También lo vemos en el jardinero, o la señora que nos saca las fotocopias, o las señoras que hacen la limpieza del colegio porque ellas siempre se esmeran en hacer su trabajo bien. Creemos que se puede mejorar el que haya una mejor comunicación, actitud de escucha, demostrar más con hechos que queremos el colegio, tanto estudiantes como profesores, que haya actividades donde se conozca más el colegio en la ciudad, encuentros que ayuden a conocernos más con los estudiantes de los otros colegios de la Compañía de María”.

En contraste con los hallazgos obtenidos en la encuesta de docentes y directivos docentes en esta categoría de sentido de pertenencia institucional, se confirma en que tanto docentes como estudiantes perciben la necesidad de fortalecer la escucha, la comunicación, el acompañamiento personalizado, el compromiso y la identidad por medio de experiencias, encuentros que potencien el ser familia Compañía de María.

Asimismo, en la categoría de valores y virtudes institucionales los estudiantes que participaron de la entrevista afirmaron:

“Los profesores y el personal que trabaja en el colegio en general vemos que trabajan por la excelencia porque vemos que siempre están ahí para enseñarnos las cosas, para que las hagamos bien, y aprendamos para la vida, también nos enseñan si tenemos alguna dificultad, lo importante es buscar las soluciones y aprender de los errores, también vemos cuando las personas hacen las cosas por vocación, lo notamos cuando nos atienden bien, y se esfuerzan a darnos un servicio muy bueno.

Vemos que la relación de los docentes con los estudiantes es buena, unos se hacen amigos de nosotros, pero otros no dan la misma confianza, en sí unos son más flexibles que otros, podemos decir que en el salón son maestros y fuera son amigos, vemos que cuando son profesores nos exigen y son muy estrictos es por nuestro bien, porque al fin uno termina queriéndolos más.

Al principio cuando uno llega al colegio le genera un choque, pero al final uno va cambiando y se va adaptando a la manera como nos enseñan, lo que notamos diferente es que nos inculcan vivir en valores cotidianos y más que estén escritos es que los podamos vivir, y eso es muy bueno. En lo espiritual vemos que no somos únicos que tenemos un ser superior, donde todos somos importantes, creo que todo lo que hablamos se centra en una espiritualidad, porque nos educamos en un ambiente donde nos inculcan el servicio, donde importa mucho la persona, y el educarnos para tomar buenas decisiones.

Algo que se debe fortalecer es que vemos que algunos son muy autoritarios y no somos escuchados de la mejor manera, a los profesores les falta mejorar en las relaciones que sean más humanos y que entiendan que todos tenemos problemas. A los estudiantes se les tiene que exigir más porque muchos no se esfuerzan y se vuelven mediocres. En cuanto a los valores se deben potenciar más ya que los jóvenes de hoy, dicen no tener fe, unos que son ateos tal vez, por moda y para ser aceptados en la sociedad en un grupo de amigos”.

De esta categoría valores y virtudes en contraste con lo analizado en la encuesta a docentes y directivos docentes se corrobora la importancia de fortalecer la cultura institucional, llama la atención que tanto los estudiantes como los docentes y directivos docentes expresan visibilizar una cultura propia del carisma institucional en los valores y frases que son pilares, como educar en la vida y para la vida, tender la mano, no todos calzan el mismo pie, sin embargo, se percibe a la vez la necesidad de fortalecer estos elementos que ayudan a la apropiación de la cultura institucional desde una asimilación e interiorización más profunda y que se haga visible en la labor cotidiana.

Al relacionar el análisis de los hallazgos obtenidos en los instrumentos aplicados en la investigación la encuesta y entrevista contraste para dar validez y confiabilidad se resalta de la categoría sentido de pertenencia institucional, existen valores, principios que son pilares en la institución que se visibilizan en el día a día, las celebraciones propias de la Compañía de María, las experiencias de inclusión como tender la mano, fortalecen y acrecientan la apropiación de la cultura institucional en el ambiente escolar, Así mismo las relaciones interpersonales, el diálogo, la escucha, la toma de decisiones, el compromiso son

elementos que fortalecen la cultura y se percibe la necesidad de ser trabajados con mayor intensidad y compromiso desde proyectos que den impactos transversales a toda la comunidad educativa institucional.

En la categoría de valores y virtudes institucionales, la excelencia educativa se confirma como una fortaleza, tanto los docentes y directivos docentes laicos como los estudiantes coinciden en resaltar la importancia de educar en la vida y para la vida, con actitudes de escucha, diálogo, toma de decisiones, existe un ambiente escolar donde se promueven y favorece la vivencia de valores en el servicio a otros y el crecimiento espiritual como un bien personal y comunitario. Sin embargo, se identifica la tendencia en la necesidad de hacer visible una educación humana en las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la institución, una exigencia hacia la calidad de la educación desde una excelencia educativa y crecimiento en la formación espiritual.

A modo de síntesis, el sentido de pertenencia e identidad y los valores y virtudes institucionales son elementos que han permitido en esta investigación indagar y conocer, costumbres, medios que describen la visión que tienen los docentes y directivos docentes en la identidad institucional, contrastarla con la percepción de un grupo control de estudiantes y extraer divergencias y convergencias. Algunos autores desde el marco teórico afirman: la cultura es aplicada en los diferentes grupos sociales y medios que los rodean como la familia, escuela, amigos, religión, empresa; en cada uno de ellos existen diferentes grados de apropiación y asimilación desde esa cultura a la que pertenecen o se van impregnando en las propias vidas. En este sentido, (Méndez Á. C., 2018) dice, cada sociedad está marcada por una determinada cultura, en cada una de ellas existe un patrimonio exclusivo de los grupos humanos que la conforman.

Por otro lado, el modelo pedagógico Compañía de María, insiste como la relación entre el alumno y el profesor se fortalece a partir de diseños que buscan la consonancia entre los retos y los modelos, promoviendo y facilitando el desarrollo personal y social, a partir de actividades que permitan a los alumnos asumir responsabilidades y tomen decisiones. Algunos aportes que son relevantes desde el estado del arte afirman la importancia del liderazgo educativo, la satisfacción, la motivación son elementos que ayudan a favorecer el desarrollo óptimo de las prácticas educativas, igualmente el desarrollo de estrategias transversales que parten de las vivencias cotidianas permite otorgar un valor prioritario a las relaciones humanas y profesionales en la comunidad educativa. Por esto, la educación integral en lineamientos pedagógicos, la humanización educativa en valores y pilares filosóficos institucionales, la formación espiritual y el compromiso social deben estar entrelazadas como entes vitales para el desarrollo de estrategias formativas que ayuden en definitiva al crecimiento continuo en la apropiación y fortalecimiento de la identidad en la institución educativa.

7. PLAN DE ACCIÓN

De acuerdo con los hallazgos encontrados en la investigación y el análisis que estos generaron, se determina que es necesario elaborar un plan de acción que responda a la formación de docentes y directivos docentes desde el carisma de la Compañía de María. Se abordarán temas que respondan a la “Formación ODN” que ayuden a dar elementos de identidad desde el perfil del educador Compañía de María, por medio de nuestra pedagogía, espiritualidad ODN y el compromiso apostólico.

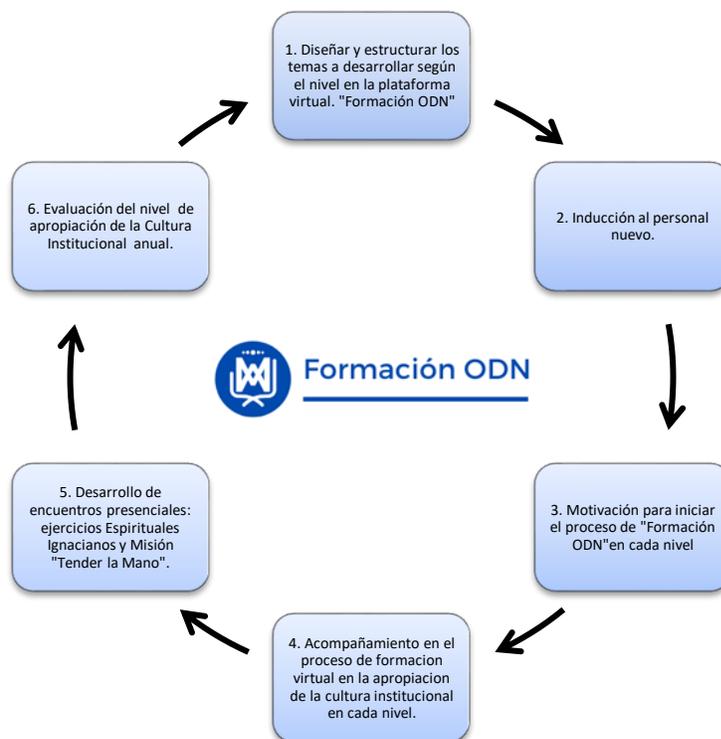
“Lo esencial de la formación es contagiar pasión “. Este proceso pretende formar en la identidad y vocación del laico docente dentro de la Compañía de María. Consecuente con nuestra espiritualidad contemplativos en la acción, este camino implica partir de experiencias de vida, las cuales son comprendidas desde un horizonte que retan y conllevan a tomar una decisión vocacional, ser parte de este Proyecto Educativo.

Es posibilitar adentrarnos en la formación de un docente y directivo docente competente, que sepa conocer, ser, hacer y vivir, al igual que sepa estar, pensar, sentir y convivir (Capítulo XIV, Compañía de María). Más específicamente que comprenda y tenga nuestra espiritualidad, que sea líder desde esa identidad y empoderamiento de la cultura, que trabaje en equipo y conozca y asuma la educación que forma en la vida y para la vida, desde el encuentro, el diálogo, la reflexión, el discernimiento, pero sobre todo que entienda que su vida es el mejor recurso que tiene para ser maestro.

Es un plan que responde a la necesidad de fortalecer la apropiación de la cultura institucional desde la identidad, enfocado a los docentes y directivos docentes nuevos y los que han ingresado a la institución en los últimos 5 años en un nivel 1. Para los docentes y directivos docentes con 6 años o más de antigüedad se presenta un nivel 2, que ayude a fortalecer esas mismas categorías con mayor profundidad. Tanto la aplicación del nivel 1 como el nivel 2 tiene un tiempo de periodicidad de un año.

Por medio de la siguiente figura se explicita el proceso a seguir para llevar a cabo “Formación ODN” en el Colegio La Enseñanza- Bogotá.

Figura 34: Estructura del plan “Formación ODN”



Nota: elaboración propia

A continuación, la tabla 11 describe la ruta del plan de “Formación ODN” con el objetivo de fortalecer la identidad Institucional y la apropiación de la cultura en los docentes y directivos docentes.

Objetivos

Tabla 11 Ruta del plan de “Formación ODN”

ACTIVIDAD	OBJETIVO	INDICADORES	METODOLOGÍA	CRONOGRAMA	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
Diseñar y estructurar los temas a desarrollar según el nivel en la plataforma virtual.	Generar una plataforma virtual con el plan de “Formación ODN” que visible las categorías a desarrollar.	Programa de formación aprobado	1.Desarrollo de temáticas en cada una de las categorías para la Formación ODN. 2. Asignación de un equipo coordinador. 3. Diseño y estructuración del plan	Periodo de planeación institucional	Directivos de la Institución	Religiosas ODN

“Formación ODN”			“Formación ODN” en la plataforma virtual.			
Inducción al personal nuevo.	Dar a conocer los principios filosóficos y pedagógicos del carisma Compañía de María.	Ejecución de inducción a personal nuevo.	1. Dentro del plan de inducción institucional, dar a conocer el plan de “Formación ODN” virtual anual. 2. Generar un compromiso en el desarrollo del plan “Formación ODN” con responsabilidad.	Primer trimestre	Docentes nuevos	Religiosas ODN
Motivación para iniciar el proceso de “Formación ODN” en cada nivel”	Dar a conocer y motivar a los docentes y directivos docentes, iniciar el programa de “Formación ODN” para fortalecer la identidad institucional.	Equipo coordinador motivador del programa “Formación ODN”	1. Inducción en el programa virtual de “Formación ODN”. 2. Organización en el cronograma anual. 3. Asignación de compromisos en la participación activa en la “Formación ODN” durante el año.	Primer trimestre	Docentes y directivos docentes	Equipo coordinador
Acompañamiento en el proceso de formación virtual en la apropiación de la cultura Institucional en cada nivel.	Realizar seguimiento personalizado frente a los avances en la interiorización del plan “Formación ODN”	Verificación de seguimiento en el programa de “Formación ODN”	1. Día pedagógico en la mitad del año para evaluar el proceso de formación. 2. Autoevaluación.	Segundo trimestre	Docentes y directivos docentes	Equipo coordinador

Desarrollo de encuentros presenciales: Ejercicios Espirituales Ignacianos y misión “Tender la mano”	Motivar, a la vivencia e interiorización desde los EE y de ir al encuentro del otro para tenderles la mano.	# total de docentes motivados a las experiencias a programa das	1.Experiencia de Ejercicios Espirituales una vez al año. 2. Proyección social “Tender la mano” anual. 3. Vivencia de misión Provincial CDM.	Primer semestre del año	Docentes y directivos docentes	Equipo coordinador
Evaluación del nivel de apropiación de la cultura institucional en identidad anual.	Evaluar la Profundización e interiorización de las categorías desarrolladas en el plan de “Formación ODN”	Verificación de la evaluación del nivel de apropiación de la cultura institucional al	1.En una jornada pedagógica al final del año por niveles, evaluar el proceso desarrollado. 2. Con preguntas precisas evaluar el nivel de apropiación de la cultura institucional en identidad.	Segundo semestre del año	Docentes y directivos docentes	Equipo coordinador

Nota Elaboración propia.

Para complementar la ruta del plan de “Formación ODN”, se hace una estructura por medio de categorías y temas que ayuden a fortalecer la apropiación de la cultura institucional en identidad. Estas categorías y temas dan respuesta a los hallazgos encontrados en los instrumentos aplicados en esta investigación.

A continuación, se presenta la tabla 12 con las categorías y temas del plan de “Formación ODN”

Tabla 12 *Secuencia didáctica y núcleo temático del plan de “Formación ODN”*

Identidad en el perfil del educador ODN	Nivel 1		Nivel 2		Recursos Pedagógicos
	Secuencia Didáctica	Núcleo Temático	Secuencia Didáctica	Núcleo Temático	
	<p>Identidad saber conocer:</p> <p>Nuestra Pedagogía:</p>	<ul style="list-style-type: none"> Principios filosóficos y pedagógicos. Claves de la educación personalizada. Valores y virtudes institucionales: Excelencia educativa, humanización de la educación. 	<p>Identidad saber conocer:</p> <p>Nuestra Pedagogía</p>	<ul style="list-style-type: none"> Visión humanista de Miguel de Montaigne. Educación Personalizada. Valores y valores institucionales: Excelencia educativa, humanización de la educación. 	
<p>Identidad saber ser:</p> <p>Espiritualidad ODN</p>	<ul style="list-style-type: none"> Contemplativos en la acción. En todo amar y servir. María síntesis de identidad. Ejercicios Espirituales Ignacianos. 	<p>Identidad saber ser:</p> <p>Espiritualidad ODN</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fundamentación desde la identidad ODN. Juana de Lestonnac referente que nos señala caminos. La educación de la interioridad. 	<ul style="list-style-type: none"> Acompañamiento espiritual. Proyecto Burdeaux. Jornada de oración ignaciana. Ejercicios Espirituales Ignacianos. Proyecto de Interioridad (i) 	

<p>Identidad saber hacer: Compromi so Apostólico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tender la mano educativamente. • Servir de una manera siempre nueva. 	<p>Identidad saber hacer: Compromiso Apostólico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Misión Tender la Mano. • Compromiso Red Laical. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inmersión experiencias apostólicas: Misión, tender la mano, Nuevo Amanecer.
---	---	--	--	---

Nota: Elaboración propia.

8. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos respecto a la pregunta y los objetivos de conocer el grado de apropiación en identidad y los elementos costumbres y medios que describen la visión del carisma institucional en los docentes y directivos docentes del colegio de La Enseñanza, se encontraron los siguientes hallazgos:

Frente a la caracterización sociodemográfica el colegio de La Enseñanza cuenta con un grupo significativo de docentes y directivos docentes laicos que tienen un tiempo de vinculación entre 1 a 5 años. Esto muestra que es necesario que la institución educativa fortalezca la identidad y la apropiación de la cultura institucional en los docentes y directivos docentes nuevos y con menor tiempo de vinculación de manera procesual.

Respecto a la categoría del sentido de pertenencia institucional se puede concluir existen elementos como la identidad, la motivación y el compromiso que son pilares en la institución, sin embargo, de acuerdo con el análisis de la investigación esta categoría muestra un promedio medio de satisfacción. Por lo tanto, se percibe la necesidad de fortalecer las relaciones interpersonales, la comunicación asertiva y la toma de decisiones entre los docentes y directivos docentes que trasciendan a la mejora del sentido de pertenencia y la identidad institucional.

En la categoría de valores y virtudes institucionales, se puede concluir que para los docentes y directivos docentes la excelencia educativa ocupa un nivel alto de importancia seguido de la humanización de la educación y la espiritualidad. Esto sugiere que para el docente y directivo docente de La Enseñanza es prioridad contar con espacios de formación que favorezcan la apropiación e identificación con el carisma institucional y fortalezcan las relaciones que acompañan, integran y ayudan a crecer.

De acuerdo, a las conclusiones anteriores, se percibe que los docentes y directivos docentes laicos, identifican en su labor educativa estas categorías y la importancia de las mismas. Este resultado muestra una apertura para direccionar programas que ayuden a fortalecer la identidad institucional reflejada en el actuar diario.

Teniendo en cuenta la visión del horizonte institucional que se enmarca en valores pilares del proyecto de vida cristiana como la fe, esperanza y amor, cuyo servicio consiste en brindar una educación humanista integral a los niños, niñas y jóvenes con conciencia crítica, esta investigación resalta tres valores fundamentales en la formación de la espiritualidad compañía de María, la excelencia educativa, la humanización de la educación y la espiritualidad, que deben ser pilares en estrategias que ayuden al mejoramiento continuo de brindar una educación en la vida y para la vida.

Esta investigación confirma la necesidad de favorecer la apropiación y fortalecimiento del carisma fundante e identidad en los docentes y directivos docentes del colegio de La Enseñanza, ofreciendo espacios de formación en identidad y cultura institucional desde el carisma Compañía de María. A la vez, que ayude a la interiorización de valores y virtudes y se visibilicen en el actuar educativo; desde las directivas generar estrategias para mejorar la comunicación asertiva, la escucha, las relaciones interpersonales entre la comunidad de docentes y ésta repercute a toda la comunidad.

Desde principios humano cristianos propios del carisma de la Compañía de María, en el marco de lo real se espera de un maestro que se destaque por el papel de acompañar al estudiante en su crecimiento personal y social, ayudar a descubrir su vocación humana y cristiana para que pueda hacer opciones libres y responsables en la vida. Pero también el docente y directivo docente, debe estar en constante actualización, vivir experiencias pedagógicas que le permitan aumentar y potenciar las habilidades y capacidades, estar a la delantera en innovación para caminar hacia la excelencia educativa serán una oportunidad para el crecimiento de la comunidad educativa y generar un impacto social.

Desde el objetivo de diseñar un plan de formación y generar una estrategia que pueda ser replicada en el colegio de La Enseñanza –Bogotá y otros pertenecientes a la congregación en identidad y que ayude a la apropiación de la cultura desde el carisma institucional, argumentado en los resultados obtenidos en esta investigación, se sugiere diseñar un plan de “Formación ODN”, en principio para los docentes y directivos docentes entre 1 a 5 años de vinculación con la institución, dado que estos representan un 55% de la población encuestada. Este plan tendrá una ruta procesual en un primer nivel para los docentes y directivos docentes nuevos, en un tiempo establecido de inducción de un año, centrado en la secuencia didáctica saber conocer nuestra pedagogía, saber ser espiritualidad y saber hacer compromiso apostólico, elementos que favorecerán la apropiación de la identidad en principios y valores filosóficos Compañía de María.

Un segundo nivel para el personal entre 6 a más años, marcado igualmente por la misma secuencia didáctica del primer nivel y profundizando en la espiritualidad del carisma de Juana de Lestonnac y la espiritualidad ignaciana. Tendrá una metodología de nivel virtual, en el desarrollo y profundización de las temáticas, con foros y discusiones. El objetivo es crear una pedagogía del acompañamiento, donde los docentes con mayor antigüedad, sea quienes ayuden a los docentes nuevos en el proceso de formación de la identidad institucional. A la vez se pondrá en el calendario institucional dos encuentros presenciales en el año que ayuden a complementar las temáticas. Al finalizar cada año y nivel virtual se evaluará lo reflexionado durante este tiempo, para que ayude a identificar el grado de identidad y apropiación de la cultura institucional y los elementos que se deben fortalecer o mejorar.

En el ejercicio realizado al construir el marco teórico, especialmente en lo que se refiere al proyecto educativo Compañía de María, en los valores y virtudes que dan identidad institucional, nos permite concluir con los hallazgos obtenidos que es necesario seguir potenciando en los docentes y directivos docentes valores y virtudes como la excelencia educativa, educación humanista, la espiritualidad, la escucha, el respeto, porque de esta manera se puede hacer visible en la labor educativa la apropiación de la cultura institucional desde la identidad y sentido de pertenencia. Además, se percibe la sintonía entre la visión humanista y pedagógico del carisma de Juana de Lestonnac y el enfoque antropológico de autores como, (Schein, E., 1992), (Pérez, 1996), (Galvés, 2006), (Sandoval, 2008) entre otros.

Finalmente, desde la indagación por el estado del arte, se concluye en la importancia que tiene el trabajar en las instituciones educativas la cultura Institucional como medio para fortalecer y empoderar la misión educativa. Dentro de la Maestría de Dirección y Gestión de instituciones Educativas, existe un buen repositorio de investigaciones que han sido abordadas en las instituciones con el objetivo de fortalecer la calidad educativa, la confianza, la autonomía, la fraternidad, la autoridad, formación en valores, el ethos docente, etc. En cuanto al tema sentido de pertenencia institucional, (Ramírez C & Rocha, 2015) p.91 enfatizan como: las motivaciones, relaciones, comunicación, liderazgo, satisfacción, planificación, y demás son el punto de partida para gestionar procesos que favorezcan el desarrollo óptimo de las prácticas educativas, elementos que son encontrados en los hallazgos de fortalecer el sentido de pertenencia en la cultura institucional del colegio de La Enseñanza, desde una humanización de la educación.

Por otra parte, (Lañas Villa, 2015) afirma, es importante que las instituciones educativas generen equipos de trabajo especializados en la formación de valores que permeen cada una de las áreas del conocimiento como factor fundamental de la consolidación de la cultura institucional. Y cómo a través de la construcción de un proyecto transversal en valores se generó un sentido de identidad y pertenencia frente al mismo, dado que los autores son los docentes miembros de la comunidad educativa, conocedores de las necesidades de la institución, realizando actividades contextualizadas, tendientes a mejorar el clima convivencial entre los estudiantes. Perspectiva similar se percibe en los hallazgos de valores y virtudes institucionales encontrados en el Colegio La Enseñanza- Bogotá, donde se ve la necesidad de facilitar espacios de formación que ayuden a los docentes y directivos docentes adquirir con mayor apropiación la cultura institucional en identidad.

9. RECOMENDACIONES

Dada la importancia que tiene la configuración de la identidad y el sentido de pertenencia en la institución desde la apropiación en valores y virtudes, es relevante tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

Si bien, las instituciones educativas deben fortalecer la cultura institucional, es importante que las actividades que se desarrollan en los diferentes proyectos institucionales, estén articuladas y todas apunten hacia un mismo horizonte. Desde los hallazgos encontrados en esta investigación, se sugiere que el colegio de La Enseñanza- Bogotá sea piloto en la formación de docentes apropiados en la cultura institucional desde el carisma de la Compañía de María en Juana de Lestonnac, y se pueda llevar a cabo en otros colegios de la Compañía de María, especialmente implementado en el personal nuevo que llegan a las instituciones educativas.

A partir de lo anterior se sugiere dar inicio a un proceso formativo para docentes y directivos docentes, implementando el desarrollo de niveles virtuales diseñado en el plan de acción de esta investigación, a la vez formar un equipo que acompañe este proceso desde gestión humana, psicología y pastoral. Coordinar el tiempo de los dos encuentros presenciales durante el año, Ejercicios Espirituales Ignacianos y experiencia de misión “Tender la mano”.

La Orden de la Compañía de María Nuestra Señora a nivel universal, dando respuesta al proyecto Educativo donde considera a “la persona como centro de la acción educativa y ofrece una educación integral que contribuye al desarrollo armónico de todas sus potencialidades” ha presentado un “proyecto de Educación de la interioridad” proyecto “i”, que posibilite el proceso de desarrollo de esta dimensión fundamental en la persona. De esta manera se considera que los hallazgos obtenidos en esta investigación se sugiere implementar este proyecto a los docentes y directivos docentes del colegio de la Enseñanza- Bogotá que tienen entre 6 y más años de vinculación con la institución.

El proyecto Bordeaux desarrolla diferentes temáticas que fortalecen la formación en el carisma institucional, es necesario realizar una indagación y elección dentro de los documentos propios de la orden de la compañía de María en temas que ayuden a fortalecer estos aspectos dentro de las instituciones de la Compañía de María.

10. REFERENCIAS

(n.d.).

Acosta, B. M. (2011). *Proyecto Educativo Compañía de María*. España: Ediciones Lestonnac.

Allaire, Y., & Firsirotu, M.E. (1984). Theories of organizational Culture. *Organization studies*, 5 (3), 193-226.

Altarejos, F. R. (2007). *Retos Edicativops de la Globalizacion: Hacia una Sociedad Solidaria*. Pamplona: Eunsa.

Ashby, E. (1969). *La tecnología y los académicos. Ensayos sobre la Universidad y la revolución científica*. Caracas: Monte Ávila.

Bañares, L. (1994). *La Cultura del Trabajo en las Organizaciones*. Madrid: Rialp.

Bañares, L. (1994). *La Cultura del trabajo en las Organizaciones*. Madrid: Rialp.

Bayen, M. (1978). *Historia de las universidades*. Barcelona: Oikos-tau.

Bermudez. J. A Cubillos, G. L. (2018). Mejorar la Cultura Escolar: Una Aproximación Antropológica. *Educación y Pedagogía, Liderazgo. Magisterio*.

Betancur, M., & Castrillón, N. (2017). Análisis de la cultura organizacional en las instituciones educativas públicas de Colombia en los niveles de básica primaria y secundaria, y media vocacional a partir de 1991, en el marco de la inclusión y diversidad educativa. Medellín, Antioquia, Colombia: Universidad de Antioquia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Departamento de Psicología.

Boas, Franz. (1964). *Cuestiones Fundamentales de Antropología Cultural*. Buenos Aires: Solar.

Budd, J. (1998). *The Academic Library: Its Context, Its Purpose, and Its Operation*. Englewood: Libraries Unlimited.

Calva González, J. J. (2012,). *Investigación bibliotecológica*. Retrieved jun. 06, 2012, from Scielo: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-358X2012000300011&script=sci_arttext

- Castiblanco, T. D. (2012). Procesos para construir una cultura institucional basada en el enfoque antropológico en El Colegio Militar Liceo Moderno de Girardot. Bogotá, Chía, Colombia: Universidad de la Sabana.
- Chiang Vera, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. . (1989). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc. Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (1985). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones humanas*. México: McGraw Hill.
- Cohen, B. (1992). *Introducción a la Sociología*. México: McGraw-Hill- Interamericana de México S.A.
- Davis, M. E. (2003, Junio 21). *www.ala.org*. Retrieved from Chapter 16: History Retrieved: <http://www.ala.org/ala/mgrps/divs/acrl/resources/policies/chapter16history.cfm>
- Davis, S. (1984). *Managing Corporate Culture*. In S. Davis. Cambridge, Mass: Turnaround.
- Davis, S. (1984). *Managing Corporate Culture*. . Cambridge, Mass: Turnaround.
- Deal, T.E y Kennedy, A. (1982). *Corporate Cultures, The Rites and Rituals of Corporate Life, Reading, Mass*. Boston: Addison-Wesley.
- Dove, S. (2001). *Las decisiones políticas: instituciones vrs. organizaciones*. Retrieved from Biblioteca de Ideas. Papers del Instituto Internacional de Gobernabilidad: www.iigov.org
- Edwards, A. (2013). El diagnostico de la cultura organizacional o las culturas de la Cultura. *Global Media Journal*, 6 (11).
- Eliot, T. S. (1984). *Notas para la Definición de la Cultura*. Barcelona: Bruguera.
- Fitcher, J.H. . (1997). *Sociología*. Barcelona: Editorial Herder.

- Forero Forero, C. H. (2012). *Perspectivas teóricas de aproximación a la organización y estructura de la institución educativa*. Chía: Universidad de La Sabana.
- Forero, C. H. (2012). <http://intellectum.unisabana.edu.co>. Retrieved from Perspectivas teóricas de aproximación a la organización y estructura de la institución educativa: http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/6583/1/CLAUDIA%20HELENA%20FORERO%20F%20%28T%29_159317.pdf
- Francoise soury-Lavergne. (1984). *Un Camino de Educación, Juana de Lestonnac, 1556-1640*. Roma: Imprimi Potest.
- Galvés, A. M. (2006). Motivación hacia el Estudio y la Cultura Escolar: Estado en Cuestion. *Revista de Educación*, 93.
- Gamboa Fuentes, S. R. (2000, nov.). *Dialnet*. Retrieved jun. 6, 2014, from dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/283288.pdf
- García Requena, F. (1997). *Organización escolar y centros educativos*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- García, C., & Castro, R. d. (2016). *Identidad Cosmopolita Global*. Madrid: Educar Práctico.
- Gelfand, M. A. (1968). *University Libraries for developing camping*. Retrieved from Unesco: <http://unesdoc.unesco.org/images/0000/000007/000714eo.pdf>
- Gonzales Roma, V. (1999). Clima en las organizaciones laborales y los equipos de trabajo. *Revista de psicología general y aplicada*, 269-285 p.
- Gordon, J. R. (1997). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana S.A., 105.
- Gotterman, G. (1985). *IFLA University Libraries in developing*. New York: IFLA.
- H.O. (2012). *Historia de la Orden de la Compañía de María Nuestra Señora*. Roma: Ediciones Lestonnac.
- Harf, R. y. (2008). *Conduciendo la escuela: manual de gestión directiva y evaluación institucional*. Buenos Aires: Novedades Educativas.

Hernández Sampieri R. y Mendoza. (2008). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hernández Sampieri, R. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A DE C.V.

Hernández Sampieri, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA- EDITORES, S.A. DE C.V.

Hernandez Sampieri, R. F. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA-EDITORES,S.A. DE C.V.

Hna Grajales, Y. M. (2019). *Cultura institucional y calidad educativa: una aproximación etnográfica desde los significados construidos por los docentes y directivos del colegio del Sagrado Corazón de Jesús, Bethlemitas Bogotá, sede Chapinero*. Chía, Bogotá, Colombia: Universidad de la Sabana, Facultad de Educación maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas.

Hosfstede, G. (1993). *Culturas y Organizaciones*. Madrid: Alianza Editorial.

ICFES. (1999).

Kofman, F. (2012). *La Empresa Conciente. Como Construir Valores a través de Valores*. Buenos Aires: Aguilar.

Koontz, y Weihrich. (1990). *Administracion, Una Perpectiva Global Empresarial*. Mexico D.F.: McGraw-Hill- Interamericana.

Kroeber, A. L. and Kluckhohn, C. (1952). *Cultura: Una Reseña Crítica de Conceptos y definiciones*. Harvard: Harvard University Peabody Museum of American of American Archeology and Ethology Papers, 47.

Kuper, A. (1985). *Cultura . La version de los Antropólogos*. Buenos Aires: Paidós.

L., S. (1992). *Psicología social de las organizaciones, nuevos aportes*. Buenos Aires: Paidós.

- Lañas Villa, J. F. (2015). Apropiación de la cultura institucional a través de la implementación de un proyecto de formación en valores para los estudiantes del Colegio Gimnasio Los Arrayanes. Chía, Bogotá: Universidad de la Sabana.
- Lau, J. (2001, Mayo 02). *Aprendizaje y calidad educativa: papel de la biblioteca*. Retrieved from Seminario "Bibliotecas y calidad de la educación": <http://bivir.uacj.mx/dhi/publicacionesUACJ/Docs/ponencias/PDF/ponmedellin01.pdf>
- Lemaitre, N. (1984). La Culture d'entreprise: outil de gestion. *Direction et gestion*, 6, 42-52.
- Lihon, D. S. (1983). *Planteamiento, organización y administración de centros de documentación*. Lima: INIDE.
- Llano, A. (1985). *El Futuro de la Libertad*. Pamplona: Eunsa.
- Maritain, J. (1952). *Humanismo Integral. Problemas temporales y espirituales de una nueva cristiandad*.
- Martínez - Otero, V. (2003). Cultura y Mejora de la Educacion. *Revista Computense de Educacion.*, 14, 57-82.
- Martínez, D. (2010). *El Centro de Recursos para el Aprendizaje CRAI. El nuevo modelo de biblioteca universitaria*. Retrieved from http://upcommons.upc.edu/eprints/bitstream/2117/11982/1/didac_nuevomodelo.pdf
- Martínez, D. (n.d.). *El Centro de Recursos para el Aprendizaje CRAI. El nuevo modelo de biblioteca universitaria*. Retrieved from http://upcommons.upc.edu/eprints/bitstream/2117/11982/1/didac_nuevomodelo.pdf
- Melendo, T. (2002). Culturas y Contraculturas Educativas. *ESE. Estudios sobre Educación.*, 3, 35-47.
- Méndez, A. C. (2006). *Transformación cultural en las organizaciones. Un Modelo para la Gestión del Cambio*. Bogotá: Editorial Limusa.
- Méndez, Á. C. (2018). *Cultura y Clima: Fundamentos para el cambio en la organización*. Bogotá: Printed and made in Colombia.

- Modelo P. C.M, . (2017). *Modelo Pedagógico Compañía de María Signa*. Retrieved from Construímos. Con sentido. Contigo: cmaria-signa.org
- Morgan, D. a.-H.-H. (1986). Effects of Porosity and Clay Content on Wave Velocities in Sandstones. In a. D.-H.-H. Dale Morgan, *Geophysics* (p. 112). Geophysics 51 .
- Morillo, J. P. (2007). Las tendencias educativas del siglo XXI y el currículo de las escuelas de Bibliotecología, Archivología y Ciencia de la Información de México y Venezuela. *Investigación bibliotecológica*.
- ODN, Bordeaux n,3. (2014). Con una Tarea que afianza nuestra Identidad. In O. d. Señora., *Mantener la LLama... Compartir el don, Plan de Formación*. (pp. 4-27). Roma: Ediciones Lestonnac.
- Ouchi, W. (1982). *Teoría Z: Frente al desafío Japonés*. Japón: Inter edicion.
- P.E. odn n 9. (2011). *Proyecto Educativo Compañía de María*. Roma: Ediciones Lestonnac.
- P.E. odn, Bordeaux. n1. (2011). *Proyecto Educativo Compañía de María*. Roma: Ediciones Lestonnac.
- Parra Osorio, R. R. (2016). La autonomía en la cultura institucional del Colegio Paulo Freire. Chía, Bogotá, Colombia: Universidad de la Sabana Facultad de Educación Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas.
- PEI, P. E. (2011). Orden de la Compañía de María Nuestra Señora. In C. d. D.C, "*servir de una manera siempre nueva*". Bogotá.
- Pérez López, J. A. (1991). *Teoría de la Acción Humana en las Organizaciones: La Acción Personal*. Madrid: Rialp.
- Pérez, L. J. (1996). *Métodos Pedagógicos en la formación para la Dirección*. Madrid.
- Pirela,L. y Sánchez ,M. (2009). Cultura y aprendizaje organizacional en instituciones de Educacion Básica. *Revista de Ciencias Sociales 15*, 175-188.

- Prats, J. (2001). *D.C. North: el neoinstitucional-institucionalismo y la teoría del desarrollo institucional*. Retrieved from www.iigov.org
- Question Pro. (2019). *Question pro*. Retrieved from Software para encuestas en línea.
- Question Pro,. (2019). *Question pro*. Retrieved from Software para encuestas en línea: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>
- Ramírez C, J. d., & Rocha, R. D. (2015). *Gestión Directiva un aporte al mejoramiento del Clima y Cultura Institucional del Colegio Bravo Paez*. IED. Chía, Bogotá: Universidad de la Sabana.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. . Mexico: Pearson.
- Robbins, S. P. (1996). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice-Hall.
- Sabelli, M. (2012). *LA INVESTIGACIÓN EN LAS CIENCIAS BIBLIOTECOLÓGICAS Y DE INFORMACIÓN EN URUGUAY: construyendo una concepción integradora de la investigación, la enseñanza y la extensión universitaria*. Retrieved from http://www.eubca.edu.uy/sites/default/files/text/informatio/11_13/07_la_investigacion_e_n_las_ciencias_bibliotecologicas_y_de_informacion_en_uruguay.pdf
- Sandoval, L. Y. (2008). *Institucion Educativa y Empresa: Dos Organizaciones Humanas Distintas*. Pamplona: EUNSA, Ediciones universidad de Navarra.
- Schein, E. (1992). *Cultura Organizacional y Liderazgo*. *Jossey & Bass*, 25.
- Schlemenson. (1998). *Seis dimensiones para un análisis organizacional*. Buenos Aires: Paidós.
- Schvarstein. (1992). *Psicología social de las organizaciones, nuevos aportes*. Buenos Aires: Paidós.
- Smircich, L. (1983). Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quaterly*, 339.
- Stoner, J. A. Freeman, R. E. y Gilbert, D. R. (1996). *Administracion*. (P. P. Hall, Ed.) Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

- Stricker, U. d. (2007). Administrando la cultura laboral: sentido común, apoyo empático estrategias creativas. In J. Lau, *Ambiente laboral: estrategias de trabajo efectivo en bibliotecas* (pp. 17-31). Buenos Aires: Alfagrama.
- Theodorson, G. (1978). *Diccionario de Sociología*. Buenos Aires.: Editorial Paidós.
- Weiner, S. G. (2005). The History of Academic Libraries in the United States: A Review of the Literatur. *Library Philosophy and Practice*.
- Wiegand, W. A. (1983). *Leaders in American academic librarianship, 1925-1975*. Pittsburgh: Beta Pi Mu.
- XVI C. G. (2009). *XVI Capítulo General, Compañía de María*. Roma: Ediciones Lestonnac.
- Zayas Pérez, F. y. (2010). Educación y educación escolar. *Actualidades investigativas en educación*.

11. ANEXOS

ANEXO A. Encuesta docentes



Colegio La Enseñanza • Bogotá
ORDEN DE LA COMPAÑÍA DE MARÍA NUESTRA SEÑORA

APROPIACIÓN DE LA CULTURA INSTITUCIONAL

Estimado Docente del Colegio de La Enseñanza:

El presente instructivo hace parte de un ejercicio investigativo adelantado en calidad de estudiante como candidata al título de Magíster en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas en la Universidad de La Sabana.

El propósito es conocer el nivel de apropiación de la cultura Institucional, la identidad desde el Carisma de la Compañía de María.

El proceso está estructurado cuidadosamente para garantizar la privacidad, la reserva en la participación y respuestas, de igual manera los resultados serán manejados de manera confidencial y la información obtenida tendrá un manejo estrictamente académico.

Por favor, leer cada pregunta formulada y contestar de acuerdo con su experiencia. Marque sobre la casilla que mejor represente su percepción frente al ítem consultado.

1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre

***Obligatorio**

CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS

Género: Mujer Hombre

Nivel de Formación *

Profesional Especialización Maestría Doctorado

Tiempo de vinculación a la Compañía de María. *

de 1 a 5 años de 6 a 10 años de 11 a 15 años más de 16 años

¿Ha trabajado en otros colegios de la Compañía de María? *

SI No

***Obligatorio**

SENTIDO DE PERTENENCIA INSTITUCIONAL

Marque una respuesta teniendo en cuenta la siguiente escala:

1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 siempre

IDENTIDAD Y PERTENENCIA

1. En la cultura institucional se evidencian con claridad los valores que dan identidad al carisma de la Compañía de María. *

1 2 3 4 5

2. Los temas desarrollados en tiempos de formación (Ejercicios Espirituales, congresos, oraciones en días pedagógicos, etc) fortalecen el sentido de pertenencia al Carisma Institucional. *

1 2 3 4 5

3. Las relaciones interpersonales con los docentes ayudan a fomentar el sentido de pertenencia. *

1 2 3 4 5

4. Las relaciones establecidas entre maestros y directivos ayudan a fomentar el sentido de pertenencia. *

1 2 3 4 5

5. Las celebraciones propias de la Compañía de María (día Lestonnac, aniversarios, 15 de mayo, 21 de noviembre) fortalecen el sentido de pertenencia con la Institución educativa. *

1 2 3 4 5

MOTIVACIÓN

6. En el trabajo del día a día se percibe un ambiente de autonomía, para realizar su trabajo con gusto. *

1 2 3 4 5

7. La forma de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar. *

1 2 3 4 5

8. Los diferentes grupos de la institución cooperan, a menudo para introducir cambios. *

1 2 3 4 5

9. La institución educativa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus docentes y demás trabajadores. *

1 2 3 4 5

10. La participación en eventos institucionales internos y externos, reuniones, equipos de trabajo, jefes de área fortalecen el sentido de pertenencia. *

1 2 3 4 5

COMPROMISO

11. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas. *

1 2 3 4 5

12. El compromiso adquirido con la Institución, da respuesta a los años de servicio con la Compañía de María. *

1 2 3 4 5

13. La mayoría de miembros del equipo de docentes de la institución educativa demuestra compromiso con su trabajo. *

1 2 3 4 5

14. Existe un conjunto de valores claros que se explicitan en las decisiones cotidianas. *

1 2 3 4 5

15. ¿Qué acciones concretas en la labor educativa, fortalecen el compromiso con la Institución? *

Tu respuesta

16. ¿Cómo mejoraría el sentido de pertenencia Institucional? *

Tu respuesta

***Obligatorio**

VALORES Y VIRTUDES INSTITUCIONALES

Marque una respuesta teniendo en cuenta la siguiente escala:

1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 siempre

EXCELENCIA EDUCATIVA

17. Desarrollo con responsabilidad mi labor docente desde la excelencia educativa. (se entiende por excelencia educativa a la mejora continua en la búsqueda de la integridad y la coherencia en todo lo que hacemos) *

1 2 3 4 5

18. Se percibe en la labor educativa un trabajo fuerte por la excelencia educativa. *

1 2 3 4 5

19. Considera que la excelencia educativa es una virtud Institucional. *

1 2 3 4 5

20. Los cambios pedagógicos y metodológicos ponen de manifiesto el esfuerzo por desarrollar una educación de calidad. *

1 2 3 4 5

HUMANIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

21. Existen cauces de humanización que permiten el crecimiento como personas (formación en lo espiritual y ético), coherentes con la filosofía del proyecto educativo Compañía de María. *

1 2 3 4 5

22. En las relaciones establecidas entre los docentes y directivos de la comunidad educativa, se percibe respeto por las diferencias, conscientes de que "No todos calzan el mismo pie". *

1 2 3 4 5

23. Las actividades de inclusión: Convivencias, Tender la mano, Nuevo Amanecer, Formación en la afectividad, dan respuesta a una educación enfocada en la singularidad. *

1 2 3 4 5

24. En el quehacer educativo se percibe una formación que educa "En la vida y para la vida". *

1 2 3 4 5

25. La visión optimista de Santa Juana de Lestonnac formulado en el proyecto educativo se hace visible en la Institución Educativa. *

1 2 3 4 5

ESPIRITUALIDAD

26. Maneja conocimientos en el lenguaje cotidiano, propio de la Espiritualidad de la Compañía de María. *

1 2 3 4 5

27. La experiencia de los Ejercicios Espirituales ayudan a tener mayor compromiso con la labor educativa. *

1 2 3 4 5

28. La vivencia espiritual en la "noche del Cister" de Santa Juana es un testimonio y modelo para la propia vida. *

1 2 3 4 5

29. Cree que es necesario profundizar más en la Espiritualidad de la Compañía de María. *

1 2 3 4 5

30. ¿Qué valores y virtudes del Carisma Compañía de María se deben fortalecer en la Institución? *

Tu respuesta

Con tu aporte contribuyes a mejorar nuestro sentido de pertenencia, identidad y compromiso.



ANEXO B. Consentimiento aplicación entrevista a estudiantes



Colegio La Enseñanza • Bogotá
ORDEN DE LA COMPAÑÍA DE MARÍA NUESTRA SEÑORA

COLEGIO LA ENSEÑANZA- BOGOTÁ
CIRCULAR DE CONSENTIMIENTO APLICACIÓN DE ENTREVISTA A LOS ESTUDIANTES

Octubre 15 de 2019

Estimado padre de familia, cordial saludo:

Con el objetivo de buscar estrategias que ayuden al Colegio fortalecer la identidad cultural desde el carisma de la Compañía de María en todas las personas que conforman la comunidad educativa, se estará realizando una entrevista a un grupo de estudiantes, con preguntas que ayuden a determinar elementos que son fortaleza y debilidad en la cultura institucional del colegio.

Esta información es especialmente valiosa, por lo que solicitamos que usted autorice a su hijo o hija a participar de esta entrevista. Cabe recordar que la información que se recoja será de uso exclusivo de ésta investigación y se guardará la mayor confidencialidad de la misma.

Muchas gracias por su colaboración y apoyo.

Cordialmente:

María Eugenia Sánchez Codn
Coordinadora de Pastoral

AUTORIZACIÓN DE LOS PADRES DE FAMILIA

Yo: _____ como padre/madre del/la alumno(a) _____ del curso _____, autorizo: Sí: _____ No: _____ a realizar a participar de la entrevista con el fin de conocer la percepción que tiene de la cultura institucional del colegio, que se realizará la próxima semana.

En constancia firmo:

Nombre: _____

No. de documento de identidad: _____

Número de celular: _____

Firma: _____

ANEXO C. Preguntas entrevista a estudiantes

Preguntas para la entrevista grupo control de estudiantes	
Sentido de pertenencia institucional.	Valores y virtudes institucionales
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué entiendes por cultura institucional? 2. ¿Los docentes y directivos docentes demuestran un sentido de pertenencia en la labor diaria? 3. ¿Qué frases o valores perciben que dan identidad en la cultura institucional? 4. ¿Qué valores o actitudes se reflejan en tu vivencia y la de los docentes que son propios del carisma Compañía de María? 5. Desde tu visión ¿cómo es la cultura institucional de este colegio?, ¿Qué aspectos de esa cultura institucional podrían ser mejorados? 6. ¿Cómo crees que podemos hacer para fortalecer la cultura institucional desde el carisma compañía de María? 	<ol style="list-style-type: none"> 7. ¿Crees que los docentes y los directivos docentes trabajan por la excelencia educativa? 8. ¿Cómo se percibe la relación entre docentes y directivos docentes con los estudiantes? ¿relacionan la dulzura con la templanza? 9. ¿Cómo fue tu experiencia cuando llegaste al colegio y te encontraste con esta cultura institucional? ¿identificas algunas diferencias? 10. ¿Crees que en la institución educativa se percibe con claridad una espiritualidad compañía de María?