



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN  
CIENCIA Y TECNOLOGÍA “UMECIT”**

**Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004  
Acreditada mediante Resolución No. 15 del 31 de octubre de 2012**

**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON ÉNFASIS EN  
EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE INSTITUCIONES SUPERIORES**

**LA ÉTICA PROFESIONAL DOCENTE PARA UN MEJOR DESEMPEÑO  
LABORAL**

José Miller Mora Salazar

Ibagué - Tolima (Colombia), junio de 2019



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN  
CIENCIA Y TECNOLOGÍA “UMECIT”**

**Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004  
Acreditada mediante Resolución No. 15 del 31 de octubre de 2012**

**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON ÉNFASIS EN  
EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE INSTITUCIONES SUPERIORES**

**LA ÉTICA PROFESIONAL DOCENTE PARA UN MEJOR DESEMPEÑO  
LABORAL**

Trabajo, requisito para optar al grado de Doctor en Ciencias de la Educación

Autor: José Miller Mora Salazar

Tutor: Agustín José Martínez. PhD

Ibagué - Tolima (Colombia), junio de 2019

Nota de aceptación.

---

---

---

---

---

---

---

---

Presidente del jurado

\_\_\_\_\_  
Jurado

\_\_\_\_\_  
Jurado

Panamá, junio de 2019

## DEDICATORIA

Al Señor Dios Misericordioso, mi fuente, vida y meta;  
A mis hijos Laurita, Jhon Alexander y Jessica, con Amor;  
A mi nieta, la encantadora, tierna y niña feliz, Ana María;  
A mi Padre Bertulfo y a mi hermosa esposa Yésica Lorena;  
A la Memoria de mi Amada Madre, Luz Mariela, mi inspiración.

J. Miller Mora Salazar

“La desorientación del mundo actual parte de la separación entre el mundo técnico, científico y político de la lógica del interior del hombre, de sus valores, de su imaginación” - *Alain Touraine*

### **AGRADECIMIENTO:**

A la Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología de Panamá - Umecit, en sus directivos y docentes, por la atención profesional y amabilidad en todo lo referente a mi vida como alumno de doctorado.

Al doctor Agustín José Martínez Antonini, mi director de tesis. Gracias de corazón por su paciencia, dedicación, motivación y criterio profesional, quien ha hecho fácil lo difícil. Ha sido un privilegio poder contar con su dirección.

A la Secretaría de Educación Municipal de Ibagué, quien ha apoyado mi propuesta de investigación e intervención, a través de la visita, presentación y trabajo con docentes de las instituciones educativas de la ciudad.

A los directivos y docentes de las I.E. - Instituciones Educativas, quienes acogieron la propuesta, motivaron y apoyaron como equipo, a una participación más activa, en cada encuentro y etapa de la Investigación. Leyeron y validaron los documentos, ofrecieron su experiencia y dieron lo mejor de sí mismos, hacia un mundo personal y profesional de mejoramiento en la calidad del servicio educativo.

A las personas que, de una manera u otra, han sido claves en mi vida profesional, y por extensión, en la personal. A quienes me animaron en esta aventura investigativa, a mi Padre, mis hermanos y hermanas, a mis hijos, a mi esposa, a mis amigos por favorecer mi esfuerzo personal y laboral.

Finalmente, y con especial cariño, a todos los cientos de alumnos que he tenido estos años, a cada uno de ellos tan especiales. Nombrar a todos será muy extenso y podría cometer algún olvido injusto, por ello: ¡Gracias Amigos, por estar ahí!

**Título:****LA ÉTICA PROFESIONAL DOCENTE PARA UN MEJOR DESEMPEÑO  
LABORAL****RESUMEN**

La investigación que se realiza entre 2015 a 2018, busca determinar mediante un estudio descriptivo y comparativo, la disposición y expectativa de los docentes de las Instituciones Educativas (I.E) de Ibagué (Colombia), sobre la incorporación de la ética profesional, como un componente fundamental para su desempeño laboral; así como incorporar procesos, con prácticas reflexivas e inteligencias múltiples, como recursos pedagógicos que faciliten su formación integral, mejoramiento o cualificación personal; al mismo tiempo, promueve el desarrollo de competencias éticas para su desempeño profesional. Estos recursos, serán direccionados a través de un círculo de mejoramiento de la calidad del docente, en el cual se elaboran, aplican y validan instrumentos metodológicos propios, para facilitar el proceso de autoevaluación. El enfoque epistemológico holístico permite tomar e integrar los esfuerzos, valores y normas para tal fin. El trabajo realizado a través de estos círculos, posibilitan la auto crítica, la vivencia y transmisión de valores específicos en las áreas obligatorias según la Ley 115 y programas según la Ley 30 en la Educación Superior. Los aportes son fundamentales, en programas de calidad y formación continua de los docentes, adscritos a la Secretaría de Educación y también como propuesta metodológica de autoevaluación.

**Palabras clave:**

Ética, docencia, desempeño, autoevaluación, integralidad.

**ABSTRACT:**

The research carried out between 2015 and 2018, seeks to determine through a descriptive and comparative study, the disposition and expectation of the teachers of the Educational Institutions (IE) of Ibagué (Colombia), on the incorporation of professional ethics, as a component fundamental for his work performance; as well as incorporate processes, with reflexive practices and multiple intelligences, as pedagogical resources that facilitate their integral formation, improvement or personal

qualification; At the same time, it promotes the development of ethical competences for their professional performance. These resources will be addressed through a circle of improvement of the quality of the teacher, in which they elaborate, apply and validate their own methodological instruments, to facilitate the self-evaluation process. The holistic epistemological approach allows to take and integrate the efforts, values and norms for that purpose. The work carried out through these circles enables the self-criticism, the experience and transmission of specific values in the compulsory areas according to Law 115 and programs according to Law 30 in Higher Education. The contributions are fundamental, in quality programs and continuous training of teachers, assigned to the Ministry of Education and also as a methodological proposal of self-evaluation.

**Keywords:**

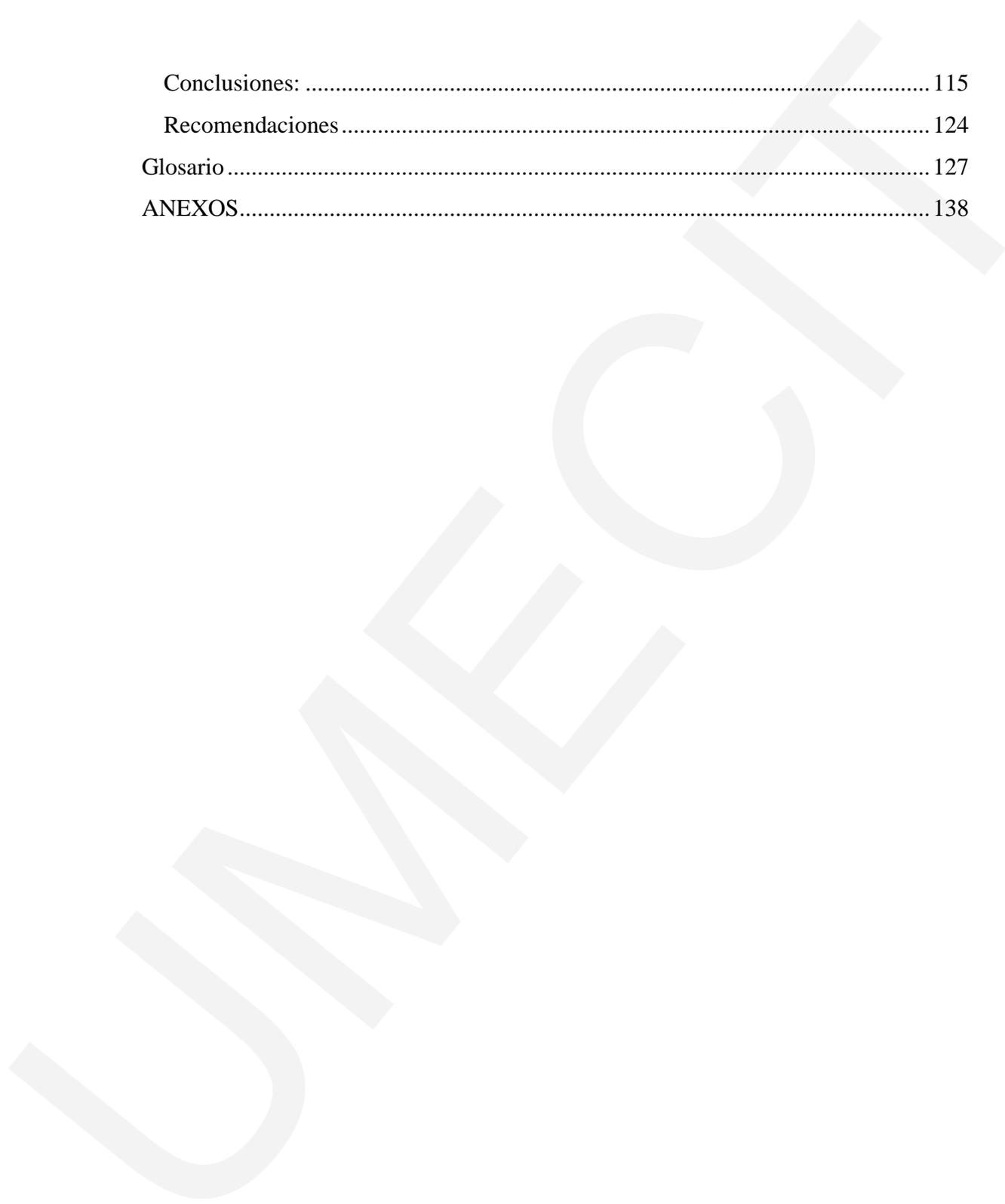
Ethics, teaching, performance, self-evaluation, integrality.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>DEDICATORIA</b> .....	i
<b>AGRADECIMIENTO:</b> .....	ii
<b>Título:</b> .....	iii
<b>LA ÉTICA PROFESIONAL DOCENTE PARA UN MEJOR DESEMPEÑO LABORAL</b> .....	iii
<b>RESUMEN</b> .....	iii
<b>ABSTRACT:</b> .....	iii
<b>TABLA DE CONTENIDO</b> .....	v
<b>CAPÍTULO I</b> .....	1
<b>CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA</b> .....	1
<b>CAPÍTULO I: CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.</b> .....	2
1. Descripción de la problemática .....	2
2. Formulación de la Pregunta de Investigación. ....	4
3. Objetivos de la Investigación .....	6
<b>3.1. Objetivo General</b> .....	6
<b>3.2. Objetivos Específicos</b> .....	7
4. Justificación e Impacto .....	7
<b>CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	12
1. Antecedentes de la Investigación .....	15
2. Bases teóricas, investigativas, conceptuales y legales .....	20
2.1. Hacia una comprensión de la ética docente. ....	21
2.2. La formación del profesional docente autónomo y reflexivo. ....	24
2.3. Práctica educativa de los docentes. ....	27
2.4. Los fines de la profesión docentes. ....	32
2.5. Bases teóricas y legales de la Ética del Profesional docente. ....	35
2.6. Urge una formación ética continua de docentes en Colombia. ....	39
2.7. Competencias para el profesional docente. ....	43
2.8. Competencias docentes para la formación permanente. ....	47

2.9. Compromiso ético del docente en sus Instituciones.....	53
3. Sistema de Categorización de Conceptos .....	56
4. Categorización e Interpretación.....	57
<b>CAPÍTULO III: ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>61</b>
1. Enfoque y método de Investigación.....	61
2. Tipo de Investigación.....	64
3. Diseño de la Investigación.....	67
4. Hipótesis.....	70
5. Población y muestra o Unidades de estudio.....	74
6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	75
7. Validez y confiabilidad de los Instrumentos.....	77
8. Técnicas de Análisis de los datos.....	78
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....</b>	<b>83</b>
1. Procesamiento de los datos.....	83
2. Discusión de resultados.....	86
<b>CAPÍTULO V: PROPUESTA.....</b>	<b>99</b>
1. Denominación de la propuesta.....	99
2. Descripción .....	101
3. Fundamentación.....	102
4. Objetivos de la propuesta .....	106
4.1. Objetivo general.....	107
4.2. Objetivos específicos .....	107
5. Beneficiarios .....	107
6. Productos.....	108
7. Localización.....	110
8. Método .....	111
9. Cronograma.....	112
10. Recursos .....	114

Conclusiones: .....	115
Recomendaciones .....	124
Glosario .....	127
ANEXOS.....	138



**INDICE DE CUADROS**

Cuadro 1: Valores y Actitudes pertinentes para el docente. ....	13
Cuadro 2 Desempeño y Práctica Pedagógica. ....	28
Cuadro 3: Evaluación Anual de Desempeño – Ministerio Educación - MEN .....	31
Cuadro 4: Sistema de Formación de Educadores .....	34
Cuadro 5: Sistema de indicadores para evaluar a los docentes .....	43
Cuadro 6: Competencias básicas para el docente en América Latina .....	52
Cuadro 7: Variables encontradas en entrevista a 31 docentes .....	58
Cuadro 8: Síntesis del proceso metodológico en la investigación .....	65
Cuadro 9: Proceso y Análisis de momentos en la metodología .....	66
Cuadro 10: Síntesis. Análisis y uso de información según la Observación. ....	67
Cuadro 11: Énfasis en Evaluación IALED según Régimen Docente .....	85
Cuadro 12: Caracterización de los docentes participantes de las áreas .....	85
Cuadro 13: Cronograma Implementación del IALED .....	113

**INDICE DE FIGURAS**

Figura 1: Los cuatro pilares de la Educación. Unesco. ....	3
Figura 2: Sistema Colombiano de Formación de Educadores.....	33
Figura 3: Fases de la Investigación. ....	63
Figura 4: Diseños básicos de la Investigación-Acción. Creswell, 2005 .....	68
Figura 5: Primacía dada por áreas al tema de la ética profesional docente.....	88
Figura 6: Reflexión sobre la práctica docente por áreas. ....	90
Figura 7: Socialización de buenas prácticas docentes .....	91
Figura 8: Proceso y Producto en lo evaluativo.....	92
Figura 9: Evaluaciones Institucionales .....	94
Figura 10: Conocimiento y Trabajo desde las Inteligencias Múltiples.....	96
Figura 11: Municipio de Ibagué y sus 13 comunas .....	110

## INTRODUCCIÓN

Es imperativo asumir la formación ética y moral en el docente, conforme a las exigencias que la sociedad espera de la academia, en la construcción integral de mejores ambientes humanos, al tiempo que es guía de personas integrales. Exige formación humanística y pedagógica planeada y reflexionada, como docente comprometido en la lectura de la realidad circundante y quien de forma justa y crítica evalúa las dimensiones que conforma su ser persona en el ejercicio de una labor demandante; quien conoce y aplica para sí mismo las inteligencias múltiples, para potenciar su mundo interno y luego en sus alumnos, dando mayor sentido a su labor docente (Armstrong, 2013: 37); quien con su sentir humano va más allá de la transmisión de saberes con apertura y diálogo valora el esfuerzo de sus pares, para reconocer que aportan al mismo objetivo educacional. Se pretende estar por encima del promedio, para quienes quieran formar seres humanos más felices e inteligentes en medio de un mundo cada vez más estresante. Aplicamos para el docente, el refrán que exige implícitamente, vivir y actuar mejor, “Ninguno da lo que no tiene” (*Centurio*, en *La Celestina* - Acto XVIII)

El trabajo es una propuesta de reflexión, de intervención y ajuste en la vida y obra personal y profesional de cada docente de área (Ley 115 de 1994); luego, no es exclusivo de docentes de ética, de religión, de cátedra de paz u otra similar; es la búsqueda de un equilibrio entre estos ideales; son dos planos a integrar; es una utopía, no desde lo negativo o irrealizable, sino en pos de su proximidad cuando lo catapulta a continuar en una búsqueda constante de perfección. Es regulador, guía y motor de la acción que se ha de emprender en cada espacio y ambiente educativo; pese a no ser evaluado en pruebas de estado, es pilar para alcanzar mayores objetivos educacionales. Por lo tanto, prestar más atención a su formación integral y evaluar el grado de

compromiso práctico que posee con estos principios éticos, es de mayor importancia para optimizar su labor profesional.

Una oportuna intervención que evalúe el resultado práctico de su aplicación en cada Institución Educativa comprometida; que permita ver una mejora tanto cuantitativa como cualitativa, en lo actitudinal o comportamental de la comunidad educativa con aportes a su entorno. Exige reconocer la práctica docente, como un proceso que se da en medio de intereses para alcanzar resultados cuantitativos; por tanto, el docente sabe que la formación moral y su actuar ético, desempeñan un papel dinamizador en su buen vivir y buen desempeño; quien, con su ejemplo, es capaz de construir y ejercer su condición humana más íntegra y de mayor cultura. Direccionar a la formación integral del docente en cada institución educativa del Municipio de Ibagué, facilitará su trabajo, ánimo y logros. “He aspirado siempre a un pensamiento multidimensional... Sólo el pensamiento complejo nos permitirá civilizar nuestro conocimiento”. (E. Morín. 1998: 23/35)

En la región, la formación de formadores será un factor de mayor impacto social, toda vez que la forma en que ese grupo se desarrolla y crece, le genera un mayor bienestar social; el fundamento es partir de una mejor y optima educación. Es pertinente desarrollar mecanismos que permitan hacer aflorar en el docente acciones, reflexiones y toma de conciencia sobre la problemática personal en un entorno laboral, que merece el fortalecimiento de procesos para acrecentar su desempeño ético profesional, con encuentros y ambientes mejor dispuestos y organizados por las Instituciones Educativas, reforzando en ellos, el compromiso en respuesta a su mejoramiento personal y profesional desde la dimensión ética.

Los compromisos éticos derivados del desempeño docente, de la normativa institucional y del esfuerzo de cada maestro por armonizar todo ello en su ejercicio diario, su capacidad para resolver tensiones y hasta contradicciones, es una tarea urgente al referirnos a la observancia de la ética profesional docente; que misión tan importante es ésta y por tanto requiere de ahondar en su reflexión y comprensión en contexto, como intentamos ofrecerlo aquí. La ética profesional docente, que orienta el deber y ser de una profesión que al mismo tiempo es vocación o llamado al servicio formativo, deberá atender el desarrollo personal tanto del docente mismo, como de la comprensión y atención de su comunidad educativa; reflexión permanente de sus inteligencias, de sus prácticas, de su creciente interés por fortalecer y ayudar a crecer a los demás, en un continuo darse y construir desde su medio académico. Esta es la tarea que propendemos realizar en un contexto especial como el de la región en mención.

**CAPÍTULO I**

**CONTEXTUALIZACIÓN DE LA  
PROBLEMÁTICA**

## **CAPÍTULO I: CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.**

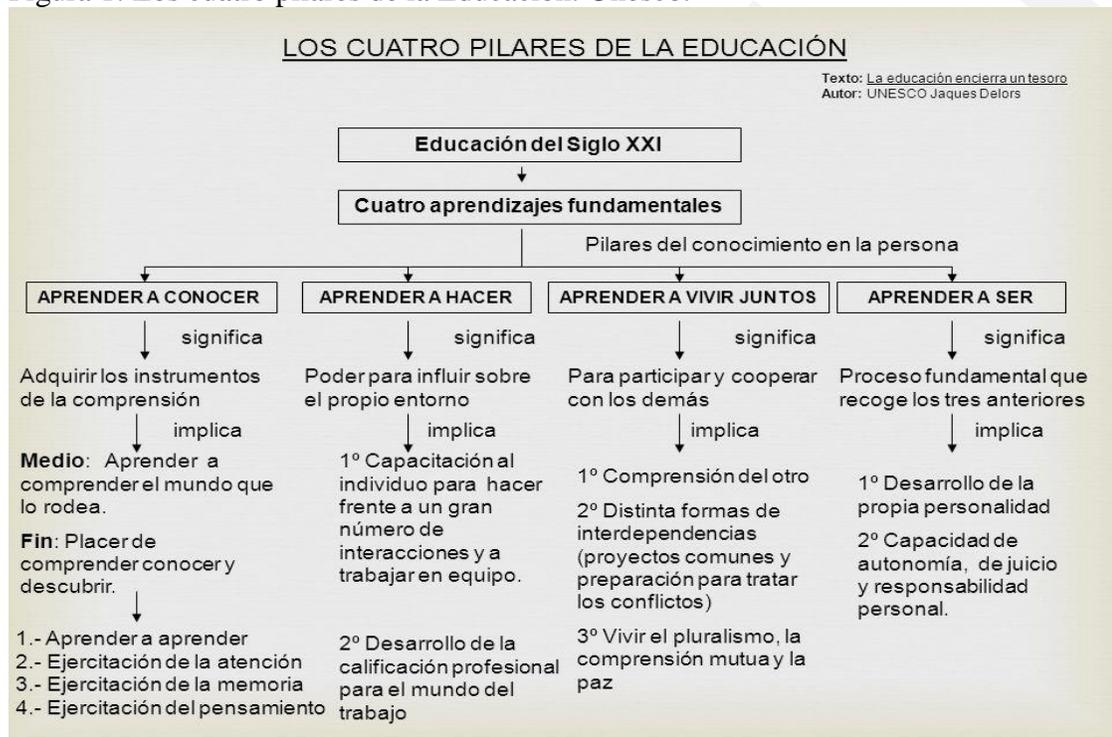
### **1. Descripción de la problemática**

La sociedad demanda por una adecuada formación ética, y en especial aquella que incumbe a la formación docente; contar y vivir con una ética que permita favorecer condiciones especiales en la promoción y en la construcción de valores mínimos, para alcanzar mayores niveles en la dignidad humana, desde las instituciones educativas, para la sociedad. Exige incluir en el currículo universitario, una formación ética y una revisión real y honesta de quienes ya ejercen la profesión; luego, pide que sea un componente para la formación. Sin embargo, es aquí precisamente en donde al momento de evaluar el ser y quehacer docente, parece encontrar mayor crítica y crisis; docentes que se acomodan a un estilo de vida superficial o a un desempeño que, frente a la misma comunidad educativa, ofrece poco impacto y exigencia propia delante de un medio social y educativo de tantas exigencias.

En un diálogo más directo, abierto y sincero, muchos cumplen una tarea, unas horas mínimas de labor de forma rutinaria. Paulatinamente parece que, aquel entusiasmo primero de la inserción laboral más allá del ideal profesional y ético, ve apagar el sueño de cambio positivo en su ser y en la misión vocacionada de formar a generaciones que requieren tanta atención en la integración de sus distintas dimensiones humanas. Es común encontrar en Colombia que, los pilares a los que dirige la atención el docente, son sólo tres primeros de cuatro aprendizajes y que así, llevan a pensar en evidencias más operativas o de tareas que aportan poco a las relaciones humanas, la convivencia y al cultivo de valores o al fortalecimiento de

principios. Cumplir con agrado el conjunto de las misiones que le son propias se generan en torno a sus cuatro aprendizajes, ellos son pilares del conocimiento:

Figura 1: Los cuatro pilares de la Educación. Unesco.



Fuente: Recuperado en <https://slideplayer.es/slide/7330232/>

La práctica docente demanda una enorme dedicación y no basta la buena voluntad e intención de hacer cosas, así que, un esfuerzo pedagógico a manera de derroche sin la garantía de justificar su aprendizaje y el de sus educandos, va contra la misma ética profesional y misión de maestro. También refiere a una facultad y a unas reglas que al ejercerse posibilitan a una mayor destreza que se construye<sup>1</sup>. Formar y motivar al docente, garantizaría que su aporte en la comunidad educativa posibilitara mayores logros y competencias por convicción y necesidad de ser una persona

<sup>1</sup> MEN (2013). Documento guía. *Evaluación de competencias docentes*. Págs. 60.

integral<sup>2</sup>. Un aporte significativo de docentes que evalúan y fortalecen su misión y desempeño laboral, desde la perspectiva y autoevaluación de su ética profesional docente como medio para fortalecer y valorar suficientemente su ser.

En efecto, la propuesta de investigación en la profundización del estudio sobre la ética profesional, busca la autorreflexión que pueda aportar a la mejora en la práctica docente, siempre y cuando logre estimular la crítica personal y compartida, sobre la propia actitud vital y sus actitudes tanto morales como profesionales; sobre el contexto moral que rodea a la enseñanza y sobre las posibilidades para cambiar en positivo lo que es mejorable. Formación que no se limite a la transmisión de conocimientos objetivos, porque los aspectos cognoscitivos, morales y las habilidades técnicas se fusionan para adquirir la adecuada profesionalidad.

## **2. Formulación de la Pregunta de Investigación.**

La ética profesional docente, consiste en un compromiso vivencial que trasciende a las reglas o normas escritas acerca del ejercicio de la profesión, toda vez que se espera que su propia puesta en práctica, durante el ejercicio docente, arroje evidencias acerca de su observancia práctica. En el ámbito de la educación, el docente debe ser consciente de sus capacidades prácticas, intelectivas y morales para desarrollarlas; en primer lugar, en su propia vida, de tal manera que, sólo con el ejemplo pueda llegar a convertirlas en el fundamento del ejercicio profesional, proyectándolas a sus estudiantes en ayuda a crecer cognitiva, afectiva y moralmente de manera integral.

La percepción del conjunto de los docentes consultados informalmente en Ibagué, es que, los principios éticos no se aprenden tanto a través de procesos

---

<sup>2</sup> Polo, Estrada, Ruiz, Parra, Vargas (2010) *Importancia de los valores para el ejercicio ético de la profesión*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Primera Edición, p. 134.

formativos sistematizados, cuanto por la propia experiencia; tienen nociones claras relacionadas a la ética profesional, pero no facilidad para su aplicación en el proceso educativo. Ahora bien, una primera aproximación informal, al tema de la ética profesional docente en las instituciones de educación media intervenidas en la ciudad de Ibagué, sugiere que ellos poseen un aceptable dominio del tema de los valores, por lo que parece no necesitar de procesos adicionales de formación, no sólo en el campo de estudios de la ética, sino en sus disciplinas en general. Sin embargo, es de hacer notar que la formación ética profesional, así como el ejercicio ético de la profesión, posee un alcance mucho más amplio y tiene un impacto sobre el ejercicio profesional mucho más significativo, que el que parece desprenderse de las opiniones del grupo de docentes consultados informalmente.

Todo lo anterior nos lleva a interrogarnos, hasta qué punto los docentes del Municipio de Ibagué poseen la preparación, que les permita asumir de manera eficiente, la responsabilidad de administrar recursos éticos y morales, con la misma destreza con que administran los recursos cognitivos, técnicos y metodológicos propios de la profesión docente. Con el fin de obtener un diagnóstico acerca de este interrogante, se propone invitar al grupo de docentes de Ibagué, para realizar una jornada experimental de reflexión, con la finalidad de examinar y compartir experiencias de aprendizajes, sobre formación ética profesional por y para docentes. Es decir, desarrollar un mecanismo que permita hacer aflorar la toma de conciencia sobre la problemática y fortalecer el proceso de desempeño ético profesional docente, mediante encuentros organizados por las mismas Instituciones Educativas y con el fin de reforzar en ellos, el compromiso de responder a su mejoramiento profesional, a través de, la incorporación de la dimensión ética en su desempeño docente. Estos encuentros podrán desarrollarse en torno a algunos interrogantes fundamentales:

- ¿Qué nivel e importancia le otorga el profesorado de las Instituciones Educativas del Municipio de Ibagué a la Ética Profesional Docente y cómo la incorpora en su formación integral tanto personal como profesional?,
- ¿Hasta qué punto el profesorado aborda, desde la perspectiva de la Ética Profesional, el tratamiento de las inteligencias múltiples como cualidad notoria de sus estudiantes y la diversidad de las dimensiones humanas en su desempeño docente?
- ¿Desde la reflexión acerca de la experiencia y el contexto del ejercicio docente, se pueden validar o generar pautas y metodologías que faciliten la formación integral de los docentes y refuercen su compromiso ético laboral?

De esta manera surge la pregunta fundamental de nuestra investigación:

*¿Es posible que, mediante la implementación de procesos de reflexión, tanto individuales como colectivos, acerca de la incorporación de la ética profesional, como un componente fundamental del desempeño docente, se pueda generar y validar algunas directrices y metodologías que permitan cualificar los procesos de formación integral?*

### **3. Objetivos de la Investigación**

#### **3.1. Objetivo General**

Analizar e incorporar elementos que junto a los docentes de las I.E de Ibagué se consideran significativos para su desempeño ético profesional, permitiendo evaluar y validar sus experiencias e incidencia sobre su desarrollo como docente-investigador.

### **3.2. Objetivos Específicos**

- 3.2.1. Establecer los elementos básicos para el desempeño ético del docente desde sus prácticas reflexivas.
- 3.2.2. Explorar las Inteligencias Múltiples en el docente, como cualidad y estrategia que fortalezca su desempeño profesional y ético.
- 3.2.3. Profundizar en los logros que ofrecen los nuevos procedimientos de autoevaluación docente, para beneficio propio e institucional.

### **4. Justificación e Impacto**

En la educación, la formación de formadores es un factor de preocupación general, por el impacto social que tiene; ya que la forma en que ese grupo humano es educado, se desarrolla y crece, genera un mayor bienestar social. La forma de ver la misión y labor docente, demanda innovaciones organizacionales y una conciencia colectiva que trasciende a la praxis educativa. El objetivo es, la cualificación mediante su preparación en una función orientadora de vida; que planifica el proceso de aprendizaje, que transmite saberes junto a instrumentos metodológicos, que procura en todo la formación integral, que está en coherencia con su propia vida ejemplar y toma de conciencia de su práctica reflexiva y de su razón de ser, que acude a la autocrítica para pretender resolver interrogantes como: ¿Enseñar valores vivencialmente desde su área específica de conocimiento, es su competencia? ¿Se trabaja la competencia ética en el proceso formativo docente en sus Instituciones, en sus relaciones humanas, laborales y profesionales?

Por esta razón, se hace referencia a la tarea del maestro como modelo ético, quien tiene el deber moral de impactar positivamente en un cambio desde su interior, que se proyecta a su entorno social y educativo; un educador con valores éticos profesionales y un educador de ciudadanos responsables con su comunidad. Cuestionar su formación y posibilidad de transmitir estos valores, debería generar eventualmente un cambio positivo y posible en sus instituciones y en su Ser. Respetar y valorar al alumnado, comienza con la responsabilidad de optimizar su labor profesional docente, que parte de evaluar algunas competencias éticas necesarias para su desempeño. Es así que, el trabajo recoge la posición del profesorado respecto a su formación y actualización permanente, del compartir experiencias con los compañeros de profesión, del autoconocimiento que posee de sus límites, su capacidad de autocrítica desde una perspectiva ética y finalmente a la disposición permanente hacia el cambio integral positivo. Por una parte, es relevante y fundamental, revisar con justicia el compromiso ciudadano, relacionado con las competencias éticas, en el ejercicio de su profesión y la honesta relación con el alumnado; y por otra, con las actitudes del profesorado hacia su papel como formador que recobra el entusiasmo y amor por su desempeño laboral.

El docente, inmerso en un ambiente social, cultural y político, percibe que, los distintos ambientes e interrelaciones inciden en la armonía de sus dimensiones y exige asumir los procesos de enseñanza y aprendizaje operativos, en su formación que comparte con estudiantes y colegas docentes en el proceso educativo. Enfrentar hoy distintas realidades educacionales y sociales, que orientan más al éxito económico y poco a las raíces axiológicas, es un reto para fortalecer y cumplir la misión y acción eficaz de transformar al entorno más humano, hecho que finalmente será lo que permita la óptima supervivencia a la humanidad. En un contexto particular así, es poco atractivo formar en la ética que atañe a todo educador. El docente de ética, se enfrenta a un

desequilibrio que no puede desalentar la labor docente y que al contrario lo reta y le hace más necesario e idóneo en su ser y quehacer<sup>3</sup>.

Los resultados de la investigación, pueden indicar el estado y nivel de aporte a la comunidad educativa, mediante el quehacer del docente que reflexiona sobre su ética profesional, dinamizando su compromiso, mejorando lo humano y profesional y reflejando un cambio positivo también para sus estudiantes y la Comunidad educativa. Exige reconocer la práctica docente, como un proceso que se da en medio de la dificultad, enmarcado en una discusión, donde convergen varias posiciones encontradas, que ponen en evidencia la necesidad de aproximarse al maestro a la luz del contexto y del marco institucional en los que desarrolla su quehacer de forma reflexiva y de intervención<sup>4</sup>. Lo que nos llevaría a realizar lo mejor posible, lo que como profesionales hemos de hacer. Enseñamos lo que somos, con una educación en sus distintos niveles de la enseñanza, con una alta y creciente responsabilidad social y ética del docente cuando forma alumnos que toman parte en la construcción de un mundo mejor.

Ya había relatado Jacques Delors, en modo profético en *La Educación Encierra un Tesoro* (1997):

“Frente a los numerosos desafíos del porvenir, la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia Social. La Comisión desea, por tanto, afirmar su convicción respecto a la función esencial de la educación en el desarrollo continuo de la persona y la sociedad, no como un remedio milagroso -el ábrete Sésamo- de un mundo que ha llegado a la realización de estos ideales, sino como vía al servicio de un desarrollo más, armonioso y más genuino, para hacer retroceder la pobreza, la exclusión, las guerras, etc.” (Unesco, 1996: 14)

---

<sup>3</sup> Nussbaum Martha C. (2011) "Sin fines de lucro. Por qué la democracia necesita de las humanidades". *Rev. Signo y Pensamiento*, vol. XXX, núm. 58, enero-junio, 2011, pp. 328-331

<sup>4</sup> Vitoria-Gasteiz, (2013). Mejora de la práctica docente Una experiencia de autoevaluación. Gobierno Vasco.

La preocupación es, acompañar de forma clara y justa, el proceso de la formación integral para el ser humano, que direcciona mediante el ejemplo a una comunidad específica. Así, la Secretaría de Educación de Ibagué, posibilitaría la selección creciente de un grupo de docentes, que asuma el testimonio y liderazgo de impactar positivamente en las actitudes humanas en sus comunidades; lo cual motiva a actuar mejor y humanizar la acción educadora, desde la ética profesional con ambientes favorables y de analizar problemas manifiestos y encontrar soluciones o alternativas eficaces. Un docente atento a fortalecer su ética profesional con pilares como: Su liderazgo, la formación humana y profesional, el mejoramiento en sus dimensiones, con mayor capacidad administrativa frente a los recursos, con mejor trabajo en equipo y propósitos claramente definidos; todo para que el entorno le sea más acorde, más humano y pueda ser más feliz<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> *Ibidem*. P. 8.

## **CAPÍTULO II**

# **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN**

## CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

“Nada tiene tanto poder para ampliar la mente como la capacidad de investigar de forma sistemática y real todo lo que es susceptible de observación en la vida”.  
*Marco Aurelio* (121-180). Meditaciones (170 D.C: II)

Las personas crecen y aprenden de las experiencias, surgiendo guías de conducta que le direccionan para normar sus actuaciones. La reflexión nace y se establecen valores experienciales como la justicia, la democracia y la libertad, que perduran y trascienden en las generaciones humanas. Así, los cambios en tiempos y espacios elevan la calidad de vida y enaltecen la condición humana con valores que se solidifican dentro de las instituciones, como la familia y la escuela. Ellas, reproducen un sistema de valores como base cultural del conglomerado humano e incide como una presión educativa reglamentada. La educación integral contempla fines y propósitos educativos dirigidos a perfeccionar al hombre.

Según Freire (1921-1997), “La educación es lograr que las personas sean felices. Su único propósito debe siempre ser el de alcanzar la igualdad, la transformación y la inclusión de los individuos en la sociedad”. Actuando conforme a esto en favor de nuestra sociedad, nuestra cultura humana en todo, alcanzaría mejores niveles de competencias saludables, porque cada quien buscaría su formación profesional pensando más en el bien común. Así, al maestro, formador y facilitador con una

profesión<sup>6</sup> de gran valor y dignidad, le es esencial tener una vida ejemplar, fundamentada en razones de carácter ético, para la toma de decisiones y la reflexión en situaciones diarias en su desempeño que pueden afectar los derechos humanos.

Cuadro 1: Valores y Actitudes pertinentes para el docente.

<b>ACTITUDES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
1. AMABLE	Se comporta con simpatía, educación y de modo agradable hacia los demás. Afable, complaciente y afectuoso.
2. ACTITUD	Es la manera de comportarse u obrar ante cierto hecho o situación con el ánimo y disposición manifestada hacia los demás.
3. PACIENTE	Capacidad de sobrellevar a los demás sin alterarse, demostrando siempre paciencia.
4. TOLERANTE	Respeto las opiniones, ideas o actitudes de los demás, aunque no coincidan con las propias. Capaz de convivir con personas de diferentes ideas o pensamiento distinto.
5. IMPARCIAL	El docente que no se inclina a favor o en contra de un estudiante al obrar o al juzgar un asunto, es imparcial.
6. INICIATIVA	Docente que da principio a actividades con la capacidad para idear, inventar o emprender cosas.
7. RESPETUOSO	Forma de reconocimiento, aprecio o valoración de las cualidades de compañeros y alumnos, sea por su conocimiento, experiencia o valor como personas. Demuestra aceptación y cortesía.
8. DISPOSICIÓN	Es el estado anímico o actitud que se muestra, especialmente para hacer una actividad educativa con gallardía y gentileza.
9. COMPROMISO	Busca hacer todo bien, con la responsabilidad contraída consigo mismo y con los demás actores implicados en el proceso de enseñanza aprendizaje o vida profesional y personal.
10. CARÁCTER	Conjunto de cualidades y circunstancias por las que el docente se distingue de las demás personas por su modo de ser u obrar. Manera de ser o de reaccionar con firmeza, energía y vitalidad.
11. RESPONSABILIDAD	Quien asume las consecuencias de sus acciones y decisiones. Por lo que todos sus actos se realizan de acuerdo con la noción de justicia y del cumplimiento del deber en todos los aspectos.
12. ENTREGA	Dedicación al desarrollo de todo compromiso asumido, en razón al ejercicio de su vida profesional y personal.

<sup>6</sup> El concepto “profesión” proviene según Weber, de la tradición luterana, entendida como trabajo cotidiano en el mundo. La Reforma, considera que el más noble contenido de la propia conducta moral consiste en sentir como un deber el cumplimiento de la tarea profesional en el mundo, con lo cual se le otorga un carácter sagrado al trabajo y un sustrato ético-religioso a la profesión.

13. COHERENTE	Aplica cuando la forma de pensar no se contradice con su forma de actuar, ya que lo hace siempre de acuerdo a sus principios.
14. MANEJO DE GRUPO	Sabe direccionar y administrar por buen camino a compañeros o estudiantes; con la habilidad al hablar, al hacer una actividad o relacionarse en un ambiente educativo.
15. PUNTUAL	Es el valor que se adquiere por el esfuerzo de estar a tiempo en el lugar acordado. Cuando cumple con sus actividades educativas y profesionales, a la hora y plazos convenidos.
16. LIDERAZGO	Es el compromiso y responsabilidad para mejorar la superación personal y profesional, así como dirigir a su grupo a mejores condiciones de vida.

Fuente: Guzmán y Ruiz (2017). *Evaluación del docente: 1000 preguntas*. Reconstrucción.

Existe una demanda social alta por la adecuada formación ética del educador; esto implica también al sistema educativo que ofrece el servicio. Componentes sistemáticos para la formación pedagógica, lo cognoscitivo, moral, ético y habilidades técnicas integradas para ofrecer un mejor servicio educativo, que tiene en cuenta la investigación, priorizando la dimensión ética para el profesional, pese a ser la gran olvidada en todas las reformas; que como diría Hortal (2015)<sup>7</sup> no sólo queremos buenos profesionales, también profesionales buenos, que se comprometan por el mundo, poniendo su formación y conocimientos a su servicio y a mejorar la sociedad en equidad. Con valores que se expresan en acciones y en conocimientos pertinentes y actualizados, dominio técnico propio de su dirección; con habilidades sociales, estrategias didácticas y metodológicas para transmitir justamente sus saberes y desempeñar su función desde el compromiso ético.

<sup>7</sup> Hortal, A (2015) *Ética general de las profesiones*. Bilbao; Desclée De Brouwer. P. 62

## 1. Antecedentes de la Investigación

El ejercicio de revisión bibliográfica relacionado al tema de investigación, logró conseguir aportes de otros procesos que describen la evaluación del desempeño docente. Los trabajos son abundantes y facilitan la orientación de la investigación. Las conclusiones señalan diferencias significativas, en cuanto a la apreciación evaluativa realizada al desempeño docente. Así que, numerosos estudios confirman que los estudiantes, consideran de enorme y positiva influencia para su trayectoria profesional, la visión previa a partir de su profesorado, como modelo de formación científica y profesional a seguir (Marchesi, 2008; Martínez, 2010 y Álvarez, 2015). Una aproximación la encontraremos en referentes de investigaciones que sugieren ser, una preocupación tanto de investigadores, como también, de una sociedad demandante de profesionales en la educación con mayor formación integral; es así que, se presentará un grupo destacado de ellas en orden cronológico, cercano o complementario como las siguientes:

En este sentido, Carlos E. Rojas Artavia, desarrolla una reflexión teórica a partir de la investigación “Ética Profesional Docente: Un compromiso pedagógico humanístico” (2011). La investigación generó un artículo que merece ser reflexionado, ya que reafirma que la ética profesional es más un compromiso vivencial que va más allá de la norma escrita y para su efectividad se armoniza lo teórico y práctico. En el compromiso educativo, el docente ha de ser consciente de sus tenencias prácticas, intelectivas y morales, así como del deber de desarrollarlas constantemente para ponerlas a disposición de sus estudiantes y ayudarles a crecer cognitiva, afectiva y moralmente de manera integral. En relación con la conducta del docente, su Código de Ética profesional indica la pertinencia en la observación de buenas conductas, dentro y fuera de su lugar de trabajo que, en forma evidente fortalecen el prestigio profesional o que el mal ejemplo la menoscaba. Es razonable afirmar que, la profesión docente

implica un compromiso integral respecto del proceso educativo, e involucra el conocimiento y su funcionalización, así como el sustrato axiológico que éste debe comportar.

Todavía más, Guadalupe Chávez y Benigno Benavides (2011), han investigado sobre la “Docencia universitaria frente al cambio: Exigencia profesional y Compromiso Ético” De allí, se desprenden sus reflexiones sobre la Exigencia Profesional y Compromiso Ético del docente Universitario. El resultado de la investigación, forma parte del programa del Cuerpo Académico de Educación “Cambio Educativo”, de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Nuevo León de México, expuesto en el XI Congreso Nacional de Investigación educativa. Explora la relación, entre las tareas que los profesores realizan al interior de la universidad, como parte de su rol académico y en función de los procesos de cambio educativo, así como los compromisos ético-sociales, derivados de la propia profesión docente en cumplimiento de las demandas. Se analizan entrevistas dadas entre 2009 y 2010, que se vinculan con el proyecto interinstitucional de Ética profesional en los posgrados, coordinado por Hirsch Adler, entre 2006 y 2010. En cuanto al compromiso ético, el docente lo ve primero como compromiso con la institución y luego con los estudiantes y con sus colegas.

También Torres y Lajo (2011), desarrollan la investigación denominada “Relaciones entre ética profesional y desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de Lima” Con ella, buscaban obtener una descripción de cómo percibe el docente su ética profesional y cómo se relaciona con su desempeño laboral. Tema trascendente, cuando se van perdiendo tantos valores. Anima a retomar los valores en el aula, para que el estudiante que egresa, sea una persona más comprometida con su medio. Prueba aplicada a 304 docentes, muestra con datos estadísticos, que la ética profesional está relacionada significativamente al desempeño laboral del docente. El

método fue el descriptivo y las conclusiones, revelan que son pruebas con validez y confiabilidad. El análisis muestra la existencia de relaciones significativas y positivas entre ética profesional y desempeño laboral de los docentes. El análisis de las diferencias, variada formación académica, género y edades respecto de la ética profesional docente, no genera diferencias estadísticas significativas. El estudio reafirma el hecho de correspondencia entre las variables que fortalecen y promueven el compromiso y la calidad educativa.

Por su parte Vázquez Verdera, Escámez Sánchez y García López (2012), analizan el hecho educativo en: “Educación para el cuidado. Hacia una nueva pedagogía”, en la que diseñaron su intervención con base en preguntas, así: ¿Cómo mi asignatura puede servir a las necesidades de cada uno de mis estudiantes?, ¿Cómo puedo ayudarles en la promoción de su inteligencia y sus afectos?, ¿Cómo puedo lograr contacto con la mayor parte del alumnado?, ¿Cómo puedo ayudar a que cuiden de sí mismos, de otras personas, de los animales, del entorno natural, del entorno hecho por el ser humano y del maravilloso mundo de las ideas? El cuidado por todo lo demás, es clave en la ética y una exigencia insatisfecha en las sociedades de nuestro tiempo. Aquí, el procedimiento metodológico es la hermenéutica crítica, para detectar principios éticos y valores cívicos compartidos sobre el cuidado, tan necesario en la vida social. Para explorar dichas conexiones, se propone construir un repertorio de historias o narraciones con la discusión pública, sobre el cultivo docente para que el profesorado y estudiantes adquieran las competencias de escuchar y atender los intereses y las necesidades de los sujetos usuarios de sus servicios.

Luego, López Zavala (2013), se interesa por la: “Ética Profesional en la Educación Superior”. Con la investigación busca llegar a conclusiones que, ayuden a conocer un campo temático e identificar una problemática que cruza todo el espacio de la universidad pública en México: la ética en la formación universitaria. Los estudios

en este campo llevados a cabo en una amplia franja de universidades, indican que sigue siendo una asignatura pendiente, más aún cuando las señales, surgen en los espacios laborales y sociales donde actúan los profesionales dan cuenta de la existencia de corrupción, descuido del medio ambiente, exclusión escolar, desnutrición infantil, pobreza en la mayoría de la población, legislación protectora de grandes capitales, entre otros hechos éticamente cuestionables; problemas que no se explican por factores relacionados con competencias técnicas sino, fundamentalmente, por la escasa eticidad en los ámbitos políticos donde toman decisiones personas que mayormente cuentan con título universitario.

Así, González Calvo realiza la Investigación “Evolución de la identidad profesional de un docente novel de educación física: Análisis a partir de la reflexión de sus experiencias personales y de su propia práctica” (2013). Tesis centrada en conocer y comprender el modo en que la identidad profesional del docente novel se construye, mediante la reflexión de su quehacer y el análisis de su historia de vida, sus teorías y sus vivencias (personales y profesionales). La hipótesis de partida, lleva a preguntas dependientes: ¿En qué medida determinan las vivencias personales y profesionales, pasadas y presentes, el desarrollo profesional del docente novel?, ¿Qué papel desempeña la formación inicial en el desarrollo de su identidad profesional?, ¿Llevar a cabo un proceso reflexivo, ofrece al docente posibilidades para comprender y reorientar su práctica pedagógica? La identidad profesional es intersubjetiva y ligada a las relaciones con los demás. Así, será importante establecer una interrelación entre enseñante y contexto, para poder tomar conciencia de uno mismo, como una permanente y dinámica acción de su labor o misión.

En una perspectiva diferente, pero también de interés, Gallego e Isaza Mariño (2013) investigaron sobre: “El liderazgo transformador”. Obra que se fundamenta en el modelo de gestión del cambio educativo, donde la Fundación Promigas integra las

dimensiones, local, institucional y de aula. Retoma los aprendizajes de distintas iniciativas de mejoramiento, desplegadas en el territorio colombiano por más de una década de trabajo. Fortalecer la calidad de la educación implica que, las instituciones emprenden esta búsqueda, desarrollen competencias que les permitan convertirse en laboratorios del cambio, fortalecer el trabajo en equipo y abordar su quehacer desde una ética de la responsabilidad. Para transformar la escuela, debemos saber que, “la renovación escolar depende del cambio del docente”. El modelo escolar a transformar está soportado en docentes subordinados, transmisores e instructores, que entregan lo que recibieron; reaccionan a órdenes, realizan unas tareas mecánicas, rutinarias y confinadas al aula. Se anima ahora al trabajo de asistencia, intervención y compromiso crítico y social con distintas Instituciones y sus respectivas comunidades educativas.

También Crisol y Romero (2014), realizaron otra investigación bien pertinente al presente estudio doctoral; es la “Práctica docente versus ética docente. Hacia la mejora de la práctica docente a partir de la ética profesional”. Una Investigación de acción participación que, pretende dar respuesta a cuestionamientos cercanos al interés del docente: ¿A qué hacemos referencia cuando aludimos a la ética profesional del docente?, ¿Cómo se forma éticamente a un profesor?, ¿Qué se debe tener en cuenta?, ¿Influye todo esto y de qué manera en los estudiantes? Las reuniones, talleres, encuestas y entrevistas generaron conclusiones que parecen obvias, pero relevantes para toda comunidad educativa y en especial, para el interés ante el compromiso del docente. Nos plantean la necesidad de adentrarnos en la ética, en su importancia, ya que formamos a personas, humanizamos puesto que nacemos humanos, pero no humanizados.

Finalmente, Arelmí Beltramé (2017) con su investigación: “Ética profesional y su relación con el desempeño docente en las instituciones públicas de Juliaca - Perú” presenta la problemática y exigencia actual en la educación e indica que, reflexionar

sobre la ética y la praxis docente de manera cualitativa y consciente, es determinante para y el mejoramiento educativo y profesional que requiere mayor responsabilidad y obligatoriedad. El análisis sobre el estudio y variables, valida estudios previos y teóricos de otros investigadores, que han dado trascendencia al tema ético como un camino eficaz y pertinente en el quehacer docente, frente a la pérdida de valores en la ardua tarea educativa. Valores que debe encarnar primero el docente dentro y fuera del aula, como riqueza y mayor aporte para sí, sus estudiantes, la Institución, la comunidad y sociedad en general.

## **2. Bases teóricas, investigativas, conceptuales y legales**

A la Educación se le acusa de reproducir los intereses de las clases influyentes; por tanto, se debe generar un cambio que provoque como resultado, una educación y una didáctica en armonía con la ética, con la mayor criticidad, libertad y reflexión que afecte positivamente su quehacer y ser. Es pertinente exaltar los esfuerzos por entender, comprender y avanzar en el tema de la ética docente. El educador debe superar polarizaciones y reduccionismos culturales, educacionales, ideológicos, políticos, religiosos, económicos, etc. Mientras mejor nos conozcamos, más nos desarrollamos y mejor integramos en la educación lo que soñamos ser en el futuro, mediante un equilibrio vital y mejor eficacia con cada miembro de la comunidad. La educación no ha sido nunca una tarea fácil, avanza en medio de dificultades socio cultural e histórico, con más conflictos y tensiones. Hoy no basta con “saber” o “saber hacer”, sino que la enseñanza ha de entrelazarse con la dignidad humana que nos orienta hacia el bien hacer (Gripenberg y Lizarte)<sup>8</sup>. Al aproximarnos al momento histórico donde se ejercita

---

<sup>8</sup> Gripenberg, M y Lizarte, E. (2012) El sistema educativo en Finlandia y su Éxito en la Prueba PISA. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, Vol.3, pp. 14-24.

la docencia, se puede comprobar, que es una actividad ocupacional que posee todas las características por las que se define una profesión, según Hortal (2015)<sup>9</sup>:

- a) Presta un servicio específico a la sociedad.
- b) Actividad social encomendada y llevada a cabo por un conjunto de personas dedicadas a ella y obteniendo su medio de vida
- c) Los docentes acceden a la profesión tras una larga capacitación, requisito indispensable para estar acreditados para ejercerla.
- d) Forman un colectivo organizado, que pretende tener el control monopolístico sobre el ejercicio de la profesión.

Los perfiles de competencias trazados por varios autores, incluyen: corresponder la teoría con la práctica o la práctica reflexiva docente, las inteligencias múltiples aplicadas en todos, articular conocimientos de contenido, pedagogía y didáctica; explotar las diferencias y evidenciar los valores humanos dignos a seguir. Luego, es difícil tener una iniciativa, por más cuidadosa que sea, relacionada con la formación, profesionalidad, inserción laboral y mejoramiento continuo que no encuentre resistencia. Así, la ética del profesional docente, se construye entre todos los ciudadanos a quienes afectan las decisiones sobre enseñanza y aprendizaje; como una reflexión en torno a las buenas prácticas para que el proceso de enseñanza-aprendizaje llegue al mejor objetivo (García, Olmeda, y Escámez)<sup>10</sup>.

### 2.1. Hacia una comprensión de la ética docente.

Son muchas las equivocaciones al confundir lo ético con solo valores, lo religioso, lo jurídico, o con los usos sociales tradicionales. También ocurre en el manejo

---

<sup>9</sup> Hortal, A. (2015). *Op. Cit.*, p 84.

<sup>10</sup> García López, R., Jover Olmeda, G. y Escámez Sánchez, J. (2010). *Ética profesional docente*. Madrid: Síntesis, 182 pp.

de términos como “ética” y “moral” cuando se dan como sinónimos o cuando se cree que es predicar a los demás lo que deben hacer o no hacer. La ética del docente nos adentra en conceptos con connotaciones amplias. El “ethos” griego es costumbre; su sinónimo en latín “more” deriva al término moral, y designa la adhesión por parte de los individuos, a unas normas y valores a partir de los que aquellos juzgan sus acciones como correctas o incorrectas. Conjunto de valores, principios y normas por los que las personas suelen orientar sus acciones. Ética, alude a la reflexión crítico-razional sobre la moral, con el objetivo de que las costumbres y hábitos coadyuven a que las personas que los tienen, adquieran un carácter específico o personalidad.

Si la moral tiene por cuestión básica el “¿qué debo hacer?”, la ética apunta al ¿por qué debo hacerlo?; luego no hay ética sin moral, aunque sí puede darse lo contrario. El filósofo Zenón de Citio, (año 334 a.C) subdividió la filosofía en lógica, física y la ética como la principal (las partes intelectuales del estoicismo las subordina a la ética), el “ετηος” es la fuente de la vida, de la que manan los actos singulares y que el bien consiste en el acuerdo pleno del individuo con ese orden. La acepción más difundida del “ethos”, se da a partir de Aristóteles en el primer tratado de Ética Moral a Nicómaco, obra que abarca un análisis de relación del carácter y la inteligencia con la felicidad, y que, junto al mensaje bíblico judeo cristiano, es uno de los pilares básicos para la ética occidental. Dirá que el fin, es el principio de las acciones. La ética sería una teoría o un tratado de los hábitos y las costumbres.

La ética bien entendida, elabora y comparte reflexiones que ayudan a aclarar los propios pensamientos y orientar el comportamiento. El docente sabe de educación moral, en él mismo y en sus estudiantes y puede decidir no enseñar “tal cosa” en beneficio del alumno. En este proceso, la figura del docente profesional debe desatenderse del predominio de los patrones, dejando a padres, fuerzas sociales, políticas, etc., y tomar él la decisión, ya que el valor y el juicio axiológico se encuentran

presentes, tanto en la finalidad, como en cada elemento del proceso educativo<sup>11</sup>. No es neutro y debe ser consciente de la incidencia de su ser y hacer, de la fuerza de su ejemplo y de su relación educativa. Enseña con el ejemplo, la indumentaria, el diálogo, la relación autoritaria o democrática, etc. Luego, no hay manera de que la enseñanza escape de la transmisión de valores (Martínez)<sup>12</sup>; al prepararnos para identificar problemas éticos, para tomar decisiones más críticas, justas, pertinentes y desarrollar la autonomía en todo. Su lenguaje propio, es de naturaleza prescriptiva y se expresa mediante mandatos, recomendaciones instrucciones, consejos o mediante juicios de valor<sup>13</sup>.

La deontología como ciencia normativa, estudia los deberes y derechos de los profesionales en cuanto tales. La adhesión a sus principios y reglas implica la opción libre y razonada. El docente profesional, preparado para la tarea de transmitir conocimientos, estimular el aprendizaje y las capacidades cognoscitivas del estudiante; es al tiempo, líder y guía de la adquisición de habilidades, métodos y actitudes, haciendo bien su labor “enseñando y educando”, y elevando en todos su nivel vital y personal. Enseñar, dignifica y posibilita aprender a aprender. Mediador entre contenidos del aprendizaje y las actividades constructivas que despliegan los alumnos para asimilarlos con ritmo propio. La ética profesional pregunta y exige cómo ser buen docente, pedagogo y experto frente a toda una comunidad.

---

<sup>11</sup> Gichure Christine (2015). *La ética de la profesión docente: estudio introductorio a la Deontología de la educación*. Ediciones Universidad de Navarra S.A. - EUNSA

<sup>12</sup> Martínez Navarro, E. (2010). *Ética Profesional de los profesores*. Madrid: Desclée de Brouwer.

<sup>13</sup> *Ibidem*. P. 38

## 2.2. La formación del profesional docente autónomo y reflexivo.

Philippe Perrenoud<sup>14</sup> define la competencia, como la capacidad para movilizar varios recursos cognitivos (conocimientos, técnicas, habilidades, aptitudes) para hacer enfrentar tipos de situaciones. Para el docente, las agrupa en diez familias que desarrollan y perfeccionan sus procesos:

- 1) Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
- 2) Gestionar la progresión de los aprendizajes.
- 3) Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.
- 4) Implicar a los alumnos en sus propios aprendizajes.
- 5) Trabajar en equipo.
- 6) Participar en la gestión de la escuela.
- 7) Informar e implicar a los padres.
- 8) Utilizar los avances tecnológicos.
- 9) Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
- 10) Organizar la propia formación continua.

La formación atiende el saber, el hacer y el ser de la misión docente que incluye la reflexión y acción transformadora, que parte del análisis y cuestionamiento del pensamiento didáctico, la participación activa, crítica y colaborativa que conduce a una propuesta para la acción. El objetivo es, coparticipar y hacer dialogar entre sí estos saberes para profundizar y conciliar mediante la práctica reflexiva, la razón científica con la razón práctica; el conocimiento de procesos universales con los saberes de la experiencia y la ética hacia mejores prácticas educativas como asesor, formador o responsable de proyectos innovadores y directivos. Tobón (2014)<sup>15</sup> dirá, que las

---

<sup>14</sup> Perrenoud, Philippe (2011). *Desarrollar la práctica reflexiva en el Oficio de Enseñar*. Crítica y Fundamentos 1. 4ª. Reimpresión. Editorial Graó. Barcelona. 224 p

<sup>15</sup> Tobón, Sergio (2015) *Formación Integral y Competencias: pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Colección Educación y Pedagogía (ECO). Bogotá, D.C.

competencias constituyen un enfoque que, orienta los procesos educativos sin ser la panacea frente a los problemas escolares o investigativos. Deben asumirse con espíritu crítico y flexible, lejos de todo fundamentalismo. Es posible que, asumido con prudencia y rigurosidad, aporte elementos para mejorar la calidad de la formación humana e incorporar valores hacia mejores resultados.

#### *2.2.1.1. De la reflexión a la acción a una práctica reflexiva.*

El ser humano piensa a menudo en lo que hace; reflexión que se hace presente en el antes, durante y después del hecho (reflexión sobre la acción); toma la propia acción como objeto de reflexión y la compara con un modelo prescriptivo, la reflexiona con “más calma”, lo que permite anticipar y preparar al practicante, aún sin él advertirlo, a pensar más rápido en la acción y prever mejor las hipótesis. Así, se renueva constantemente con el devenir de nuevos hechos (estructura o esquema de la acción), en el sentido piagetiano. Cuando tenemos tiempo para una deliberación interior, nuestra acción manifiesta estructuras estables, no porque hayamos actuado de forma reflexiva, sino porque nuestra decisión ha seguido caminos idénticos ante problemas análogos<sup>16</sup>. Se reflexiona, se critica, se hace un proceso de relación con reglas, teorías o acciones hacia una situación análoga. Acción que expresa lo que somos, lo que conocemos, como personalidad o modos de cada día, más que un hábito.

Los motores de la reflexión al tiempo son múltiples: Problemas o crisis que hay que resolver, decisión que hay que tomar, regulación del funcionamiento, autoevaluación de la acción, reorganización de sus categorías mentales, querer comprender lo que pasa, frustración que hay que superar, placer que hay que conservar

---

<sup>16</sup> Perrenoud (2011). Cap. 1

a cualquier precio, lucha contra la rutina; el pasar a la investigación con sentido, formación y construcción de conocimientos, búsqueda de la identidad, regulación de las relaciones con los otros y trabajo en equipo.

### 2.2.1.2. *Los principios éticos y la práctica reflexiva.*

La ética es una pregunta filosófica y la filosofía se ocupa y “discute cuestiones que nos afectan como seres humanos... lo peculiar de ella es, interrogarse por lo que somos como seres humanos y no solo por lo que queremos puntualmente... preguntas que transforman al volvernos más conscientes de lo que supone ser humano... la práctica de reflexionar sobre lo que vamos a hacer y los motivos por los que vamos a hacerlo<sup>17</sup> Siempre abocados a la elección, desde lo cotidiano hasta las decisiones complejas y trascendentales, elección que deriva de la libertad y reflexiona sobre la perspectiva moral que acompaña a la libertad humana, a la obligación de atender a los deberes que los seres humanos tenemos hacia el resto de los seres humanos”<sup>18</sup>, en aras del bien común. La práctica reflexiva, también afecta a las normas y valores. Sus dimensiones axiológicas y éticas merecen trabajarse en contextos más complejos. No como un curso de ética, sino en una forma de entrenamiento que identifique, explicita y trate dilemas para desarrollar en todos, una forma de sensibilidad y métodos para tratar las dimensiones éticas de su práctica. Como seres sociales, necesitamos elaborar consensos, cohibir ciertas acciones, y crear proyectos colectivos que dan sentido y rumbo a la historia. Necesitamos una ética y un sentir que nos una y ayude como humanidad; comprometidos aún más como formadores. La participación del individuo en un orden, presupone su libertad “somos una sociedad cuyos asuntos públicos debemos gestionar entre todos. Se llama sociedad por eso, porque somos socios...”<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Savater, F. (2012) *Ética de urgencia* Editorial Planeta. Barcelona pp. 16, 75, 78

<sup>18</sup> *Ibid* pp.5, 11

<sup>19</sup> *Ibidem*, p 109

El poder conlleva responsabilidades obligantes en las personas que lo ejercen y tienen autoridad. Luego, la reflexión sobre los valores y quehacer del docente, es imperativa; una alta y relevante exigencia como persona ética y profesional frente a lo social. Henry Giroux, profesor e investigador en la Escuela de Educación de la Universidad de Miami de Ohio, exponente de la Pedagogía crítica, propone transformar el orden social en beneficio de una democracia más justa y equitativa; como maestro profesional reflexivo de la enseñanza, al ejercer con responsabilidad la enseñanza y la claridad en los objetivos. Desempeñar un “papel responsable en la configuración de los objetivos y las condiciones de la enseñanza escolar”<sup>20</sup>. Pensar al docente como activo y reflexivo, con funciones sociales dentro de una sociedad libre y democrática en escuelas como lugares económicos, sociales, culturales ligados al poder y el control, hacia el cambio o la transformación.

### 2.3. Práctica educativa de los docentes.

La práctica educativa como actividad dinámica y reflexiva, comprende acontecimientos ocurridos en la interacción entre maestro y alumnos; esto incluye la intervención pedagógica ocurrida antes y después de los procesos interactivos en el aula; así, los programas de mejoramiento del trabajo y la formación docente, parten de la evaluación de su práctica. Tres dimensiones son interdependientes, luego se abordarían de forma integrada, también al tratar los aspectos del desempeño (ver cuadro 2):

1. El pensamiento didáctico y la planificación de la enseñanza;
2. La interacción educativa dentro del aula;
3. La reflexión sobre los resultados alcanzados.

---

<sup>20</sup> Giroux, Henry. (2003) La escuela y la lucha por la ciudadanía: pedagogía crítica de la época moderna. Siglo XXI Editores.

Cuadro 2 Desempeño y Práctica Pedagógica.

<b>Desempeño</b>	<b>Indicadores</b>
Construcción y desarrollo del PEI	Participa en la construcción y desarrollo permanente del PEI, es fundamental para su práctica pedagógica y ejercicio profesional.
Cumplimiento de normas y políticas educativas	Actúa conforme a las normas y políticas que regulan el servicio educativo y la profesión docente. Es coherente con su nivel profesional y cumple con el manual de convivencia en su labor.
Conocimiento y valoración de los estudiantes	Está atento a los ritmos de aprendizaje del estudiante, apoyando al que tiene dificultades y al de capacidades excepcionales. La actividad docente está de acuerdo a diferencias individuales, diversidad cultural e inteligencias múltiples.
Fundamentación pedagógica	Sustenta su práctica pedagógica en enfoques pertinentes y adecuados al contexto institucional.
Planeación de trabajo	Organiza el trabajo conforme a metas claras de aprendizaje, estrategias, tiempos, recursos y criterios de evaluación según el plan de estudios.
Estrategias pedagógicas	Crea ambientes favorables para el aprendizaje, con estrategias metodológicas y didácticas para lograr resultados satisfactorios en los estudiantes. Utiliza de forma creativa el material educativo existente en la institución o en el contexto
Estrategias para la participación	Propicia la participación de los miembros de la comunidad educativa en el análisis de ideas, toma de decisiones, construcción de acuerdos, desarrollo de proyectos y actividades institucionales.
Evaluación y mejoramiento	Realiza un proceso continuo y permanente de su mejoramiento personal junto al de los estudiantes, a partir de los resultados de las evaluaciones internas y externas o evidencias.
Innovación	Mejora su práctica pedagógica mediante estudios, investigaciones, experiencias y proyectos que desarrolla la institución educativa.
Compromiso institucional	Trabaja con ética y profesionalismo. Es puntual, eficaz y eficiente con sus responsabilidades y jornada laboral. Mantiene una actitud positiva para mejorar el quehacer pedagógico, administrativo y comunitario. Participa en actividades institucionales.
Relaciones interpersonales	Se comunica con los integrantes de la comunidad educativa de manera efectiva. Respeta las opiniones que difieren de las propias; sabe valorar y escuchar con atención y compromiso.
Mediación de conflictos	Identifica las causas que motivan los conflictos y el contexto en que surgen. Propone alternativas para llegar a acuerdos con base a las normas y en equidad. Hace seguimiento a los compromisos.
Trabajo en equipo	Se integra al trabajo en equipo con directivos, docentes, padres y estudiantes, hacia el logro de objetivos comunes.
Liderazgo	Motiva con su ejemplo y acción pedagógica procesos formativos hacia el logro de los propósitos institucionales.

Fuente: Elaborado a partir de: Ministerio de Educación Nacional. (2006). MEN "Guía 34"

El ejercicio docente, respeta la dignidad del estudiante en el trato y en el trabajo justo; es competente en conocimientos, ayudando al proceso de aprendizaje, preocupado por su entorno; con pensamiento crítico frente a las informaciones, cuida sus maneras y expresiones; entrena en la solución de conflictos y dilemas en muchas decisiones que tomará, más que de tipo técnico, son éticas; lo que transmitirá al grupo a través del llamado curriculum oculto, mayor seguridad. También lo contrario, como el maltrato psicológico o moral en donde el docente quede impune y otras cosas, podría destrozarse la vida del alumno y deformar la finalidad de la profesión o los principios éticos que rigen su ser profesional.

“La meta social de la docencia consiste en la transmisión de la cultura y la formación de personas críticas”<sup>21</sup>. Ese es el bien que legitima la docencia si se pretende ser profesional competente y ético; una especial atención a la promoción del pensamiento crítico del alumno, de direccionar para que haya un razonamiento bueno; con habilidades para observar e inferir, generalizar, expresar hipótesis, concebir alternativas, evaluar afirmaciones, detectar problemas y percibir la acción apropiada. Supone curiosidad intelectual, objetividad, flexibilidad, honestidad y respeto del punto de vista de otros. En la labor docente, se exige:

- a) Estimular el debate entre alumnos que genere el pensamiento crítico;
- b) Plantear conocimientos como resultados de problemas que preocupan y surgen en la historia;
- c) Honestidad al señalar lo que domina o lo que desconoce en el campo que se está tratando.

Para llevarse a cabo una buena educación y un mejor ejercicio desde la ética profesional, hay que basarla en los cuatro pilares de la educación que Delors, Jacques

---

<sup>21</sup> *Op., Cit.* García, Jóver y Escámez (2010) Cap. V.

(1994) en "Los cuatro pilares de la educación", en La Educación encierra un tesoro. Relacionada en: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser, aprender a vivir con los demás. Cada pilar, con claros objetivos y una finalidad concreta; el primero consiste en que, cada persona debe conocer el mundo que les rodea para poder vivir con dignidad, desarrollarse profesionalmente y comunicarse con los demás. El hacer, es una característica de la enseñanza basada en la formación profesional, de ella se deriva la competencia en el trabajo entre las mismas personas de la organización y la desmaterialización del trabajo y las actividades de servicios en el sector educativo. Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás, es imprescindible en la base del desarrollo de la persona ya que esta manera es muy eficaz para aprender nuevos conocimientos que nos llegan desde diferentes medios. Pero para ello hay que pasar por estas fases: el descubrimiento del otro, pero primero de uno mismo y tender hacia objetivos comunes. En tanto, el ser incluye el conocimiento de la persona desde un cambio global, pasando por la mente, cuerpo, su esencia misma, todo implica, unas nuevas teorías pedagógicas para la educación y diferentes aprendizajes cognitivos

Según Delors: "la educación se ve obligada a proporcionar las cartas náuticas de un mundo complejo y en perpetua agitación y, al mismo tiempo, la brújula para poder navegar por él"<sup>22</sup> Es clara la ruta a seguir, es exigente la labor, es demandante el conjunto de retos que la sociedad impone a diario; con una tarea y compromiso moral que le permite el despliegue completo del hombre en toda su riqueza y en la complejidad de sus expresiones y de sus compromisos; como individuo, miembro de una familia y de su colectividad, ciudadano y productor, inventor de técnicas y creador de sueños. En este sentido, la educación es ante todo un viaje interior cuyas etapas corresponden a las de la maduración, constante de la personalidad, también de una experiencia profesional positiva y de educación, para alcanzar esa realización.

---

<sup>22</sup> Delors, J. (1994): "Los cuatro pilares de la educación" en La educación encierra un tesoro. Revista El Correo de la UNESCO. Pág. 92

Cuadro 3: Evaluación Anual de Desempeño – Ministerio Educación - MEN



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

## EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO

**DOCENTE**

Año lectivo \_\_\_\_\_

**FORMATO A**

Año lectivo \_\_\_\_\_

Nombre docente: \_\_\_\_\_ Género:  Masc.  Fem.

Apellido del docente: \_\_\_\_\_

Departamento o Distrito: \_\_\_\_\_ Municipio o Distrito: \_\_\_\_\_ Localidad: \_\_\_\_\_

Código DANE de la institución educativa o centro educar: \_\_\_\_\_ Nombre de institución educativa o centro educar: \_\_\_\_\_

ASPECTOS DEL DESEMPEÑO	VALORACIÓN			DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS DEL DESEMPEÑO			
	INF	MED	SUP				
1 Construcción y desarrollo del PEI	1	2	3	4	5	6	Participa en la construcción y desarrollo permanente del Proyecto Educativo Institucional. Este constituye un referente importante para su práctica pedagógica.
2 Cumplimiento de normas y políticas educativas	1	2	3	4	5	6	Actúa de acuerdo con las normas y políticas nacionales, regionales e institucionales que regulan el servicio educativo y la profesión docente. Su actuación muestra que actúa el manual de convivencia y las normas concordadas.
3 Conocimiento y valoración de los estudiantes	1	2	3	4	5	6	Hace seguimiento permanente al aprendizaje de los estudiantes y apoya a los que tienen dificultades o capacidades excepcionales. Organiza su actividad docente de acuerdo con diferentes individuales, diversidad cultural y ritmos de aprendizaje.
4 Fundamentación pedagógica	1	2	3	4	5	6	Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional.
5 Planeación del trabajo	1	2	3	4	5	6	Organiza el trabajo escolar y prepara sus clases con base en el plan de estudios. Su planeación incluye metas claras de aprendizaje, estrategias, tiempos, recursos y criterios de evaluación.
6 Estrategias pedagógicas	1	2	3	4	5	6	Creó un ambiente favorable para el aprendizaje. Aplica estrategias metodológicas y didácticas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios. Utiliza de manera creativa y recursiva el material educativo existente en la institución o en el contexto.
7 Estrategias para la participación	1	2	3	4	5	6	Propicia la participación de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa en el análisis de ideas, toma de decisiones, construcción de acuerdos, desarrollo de proyectos y organización de actividades institucionales.
8 Evaluación y mejoramiento	1	2	3	4	5	6	Realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico de los estudiantes, a partir de los resultados de las evaluaciones internas y externas.
9 Innovación	1	2	3	4	5	6	Mejora su práctica pedagógica a través de estudios, investigaciones, experiencias y proyectos que desarrolla en la institución educativa.
10 Compromiso Institucional	1	2	3	4	5	6	Trabaja con ética y profesionalismo. Cumple de manera puntual, eficaz y eficiente con sus responsabilidades, jornadas laborales y horarios. Mantiene una actitud positiva para mejorar el quehacer pedagógico, administrativo y comunitario. Participa en actividades institucionales.
11 Relaciones Interpersonales	1	2	3	4	5	6	Se comunica con los distintos integrantes de la comunidad educativa de manera efectiva. Respeta las opiniones que difieren de las propias. Ayuda a que los estudiantes se sientan valorados. Escucha con atención y comprensión.
12 Mediación de conflictos	1	2	3	4	5	6	Identifica las causas que motiven conflictos y el contexto en que surgen. Propone alternativas para llegar a acuerdos con base en el manual de convivencia y en las necesidades e intereses de las partes. Hace seguimiento a los compromisos adquiridos.
13 Trabajo en equipo	1	2	3	4	5	6	Se integra al trabajo en equipo de estudiantes, docentes y directivos. Mantiene el espíritu de trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos comunes.
14 Liderazgo	1	2	3	4	5	6	Motiva con su ejemplo y acción pedagógica, procesos formativos de los estudiantes y de toda la comunidad educativa hacia el logro de los propósitos institucionales.
Subtotales de cada nivel INFERIOR, MEDIO, SUPERIOR	puntos	puntos	puntos				
<b>TOTAL:</b>	puntos	<b>PORCENTAJE</b> $\frac{\text{total puntos}}{\text{puntos máximo}} \times 100 =$		<b>84</b>			%

(1) Ver codificación de áreas en el respaldo de esta hoja

El Cuadro 3, es el modelo de Evaluación Anual de Desempeño del MEN (Ministerio Educación Nacional), el cual procura que los nuevos docentes y directivos sean más conscientes sobre el valor del mejoramiento continuo y busca con las Evaluaciones anuales, que el docente confronte su realidad personal y laboral para hacer ajustes oportunos. Los cambios pertinentes, pueden también ser parte de una metaevaluación<sup>23</sup> al tratar temas como el aprendizaje, mejora de los procesos, el rigor en técnicas e instrumentos usados, la valoración y, por supuesto, la ética como propuesta que se asume por el propio docente, gestor de cambio, se intenta mantener un nivel de atención hacia el papel que el docente desempeña y debe tener en su vida profesional.

#### 2.4. Los fines de la profesión docentes.

La dimensión teleológica lleva a preguntar por el fin de la actividad de la profesión de cada docente: ¿Qué pretende lograr como objetivo último de sus prácticas?, ¿Qué bienes intenta realizar?, ¿Para quién trabaja y desde dónde lo hace? Es evidente que los fines son distintos según el nivel que tratemos (primaria, secundaria o superior) luego, exige que cada quien sepa dar respuesta de la finalidad de su función, como elemento clave de su responsabilidad ética. La sociedad demanda del docente, un actuar ético. En todo, se insiste en despertar el interés sobre lo ético, estético y político en el campo humano, como un valor que está en el centro de toda actividad humana. Así, es que, la formación ética es muy necesaria en el ejercicio óptimo y de calidad en la profesión docente, pero que parece olvidarse cuando de planes de estudio se trata.

---

<sup>23</sup> Concepto introducido por Scriven (1968) al afirmar que “los evaluadores tienen la obligación profesional de que las evaluaciones propuestas o finalizadas estén sujetas a una evaluación competente, la *metaevaluación*” ... la evaluación es un tema particularmente auto-referente, puesto que se aplica a todos los esfuerzos humanos serios y, en consecuencia, a la propia evaluación.

En la Ley General de Educación se establece las finalidades en la formación (Ley 115 de 1994, art. 109):

- Formar educadores de alta calidad científica y ética.
- Desarrollar la teoría y práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador.
- Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y saber específico.
- Preparar educadores a nivel pregrado y posgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo.

Es así que, se formula la propuesta de formación a través del sistema de formación de formadores (Figura 2)

Figura 2: Sistema Colombiano de Formación de Educadores



Fuente: <https://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48466.html> 2014

Por tanto, el Sistema de Formación de Educadores articula tres subsistemas: el de formación inicial, en servicio y avanzada, y tres ejes transversales que lo articulan: Pedagogía, Investigación y Evaluación. Esto debe garantizar el desarrollo profesional docente como se detalla en el siguiente cuadro:

Cuadro 4: Sistema de Formación de Educadores

<b>Subsistema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Programas/Preparación</b>
<b><i>Formación inicial</i></b>	Adquirir fundamentos y saberes básicos para el desarrollo de la competencia profesional docente básica, para el desempeño profesional en un saber específico.	Normal Superior y Universidades con licenciatura y pedagogía para no licenciados.
<b><i>Formación continua</i></b>	Actualiza y perfecciona en la disciplina y en pedagogía sus competencias y lo cualifica como profesional, al tiempo que beneficia a la I.E., donde labora	Práctica reflexiva sobre su ejercicio profesional docente.
<b><i>Formación avanzada</i></b>	Implementar procesos de investigación, innovación y gestión educativa.	Posgrado: especialización, maestría, doctorado

Fuente: Elaboración propia a partir de documentos del MEN

Sin embargo, se sabe que en la mayoría de los casos y en regiones especialmente con dificultad en acceso, existe dificultad para hacer real la formación de calidad en estas instituciones, situación que no es única frente a los niveles de desempeño y calidad educativa comparativamente con los resultados que se dan en otras regiones del mundo.

Perrenoud, sobre la formación del docente del siglo XXI presenta tres aspectos que merecen especial consideración para el docente desde lo ético:

1. Explícito desarrollo de la finalidad de la educación: La Constitución Política, dice: “Es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.” (Art. 67).

2. La necesidad de adaptarse a los ritmos de aprendizaje del estudiante y atención a la diversidad en lo personal, social y cultural.
3. La clara delimitación de los aprendizajes instrumentales, que posibilitan cualquier otro aprendizaje posterior de los niños y niñas.

Hoy existe cierta desorientación, frente a si debe preparar para el mercado laboral, más o menos cualificado, o si debe formar personas; debe apostar por la eficacia o por la creatividad y la innovación, aunque ello conlleve incertidumbre<sup>24</sup>. Un programa no puede quedar en la formación inicial o de solo incluir contenidos formativos concretos, ya que corre el peligro de caducar en una sociedad tan cambiante. Exige repensar ¿Qué se entiende por educar?, pues, parece que lo que hoy se enseña y transmite en los centros educativos no responde a las demandas de una sociedad tan compleja y con cambios rápidos. Repensar el tipo de sociedad y ¿Qué persona se quiere conseguir?; ¿Qué valores se pretende potenciar?; ¿Qué contenidos son los más apropiados y qué metodología se ha de emplear?

#### 2.5. Bases teóricas y legales de la Ética del Profesional docente.

El primer profesional llamado a estar formado en principios y valores humanos, es el maestro, quien jalona el sentido humano de la institución.<sup>25</sup> La presente investigación busca analizar de qué manera puede pensarse en empoderar a las áreas obligatorias (Ley 115 Art. 23) e integrarlas con lo ético; con docentes, ejemplos dignos de admirar y seguir por su entrega, gusto o vocación en el ejercicio profesional al ayudar a la formación humana de las nuevas generaciones.

---

<sup>24</sup> García L. R (2011) El profesorado de secundaria y su compromiso con la ética docente. *Rev. Edetania*. Nm. 39 Julio Universidad de valencia

<sup>25</sup> OEI. (2010). *Educación, valores y ciudadanía*. Madrid: Fundación SM.

En el marco de la política educativa, se establece que una educación de calidad es aquella que forma mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplen con sus deberes y conviven en paz<sup>26</sup>. El ser y compromiso docente, incluye calidad en la formación, creatividad, amor a la profesión, oposición a la desidia mental o mediocridad, responsabilidad y alto sentido humano. Exige cumplir las normas, justo trato, comunicación intersubjetiva, competencia pedagógico-didáctica y aspectos relevantes en el acervo de actitudes deseables en el ejercicio de su práctica; un modelo para estudiantes, colegas y demás personas. Profesional en lo que hace, dice y en su integralidad e integridad en ejercicio, quien pone en juego ser y quehacer revelando lo que es.

El Ministerio de Educación, busca crear las condiciones necesarias para facilitar al educador su vida de persona de reconocida idoneidad moral, ética, pedagógica y profesional, hacia un servicio educativo de calidad. Trabajo que es también responsabilidad del educador, de la Nación, de las entidades territoriales y de las instituciones educativas (Ley 115 de 1994, Art. 110). Las normativas de trabajo del Ministerio y los entes territoriales, enseñarán los Códigos de ética para sus funcionarios. Así que, los desafíos y demandas sobre la enseñanza y el aprendizaje que exigen nuevas capacidades y competencias, son un reto y labor permanentes. Marchesi, las relaciona en lo siguiente<sup>27</sup>:

- a) Mediar y colaborar,
- b) Diseñar y gestionar sus propios recursos,
- c) Con una didáctica basada en la investigación,

---

<sup>26</sup> MEN (2013). Documento guía · evaluación de competencias docente de básica secundaria y media educación ética y en valores. Introducción.

<sup>27</sup> Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza Editorial. Págs. 192.

- d) Utilizar el error como fuente de aprendizaje,
- e) Fomentar la autonomía del alumno y su actitud crítica,
- f) Tener competencias básicas en las TIC y
- g) Ser creadores de actividades motivadoras.

Actuar de forma efectiva y crítica para influir positivamente en el medio laboral, el entorno y la familia, y para cambiar en positivo lo que parezca mejorable. El docente es responsable de sus actitudes frente al medio donde se desenvuelve con el respeto a la escala de valores que tiene la sociedad que busca perfeccionar y actualizar. Razón por la cual, el docente deberá:

- Ejercer su rol con estricto respeto y apego a las consideraciones éticas, valores morales individuales y sociales. Conducir sus programas sin indicios de discriminación alguna.
- Entender la educación como un derecho humano fundamental y constitucional de calidad.
- Contribuir al desarrollo de la personalidad, la formación de ciudadanos aptos para la vida, el ejercicio de la democracia, el fomento de la cultura y el desarrollo de la solidaridad humana.
- Concebir al alumno integralmente, como un sujeto con una trama de vínculos internos y externos, portador de una ideología, inmerso en una cultura con situaciones propias.
- Proceder con desinterés, lealtad, veracidad, eficiencia y honradez. No hacer aseveraciones falsas o maliciosas, que puedan desviarlo de su función como docente.
- Abstenerse de participar activa o pasivamente en cualquier acción o forma de trato cruel, inhumano o degradante, incitar a ellos, encubrirlos o intentar cometerlos.

- Preservar el respeto a su dignidad como persona y como profesional. Todo acto profesional, realizado en forma apresurada o deficiente para cumplir con una obligación administrativa o por motivos personales, constituye una conducta reñida con la ética.
- Perfeccionar permanentemente sus técnicas de enseñanza y mantenerse informado de los adelantos científicos y técnicos de su área; sin improvisación.
- Mantener una vida pública y privada ejemplar. Entender que su labor es de servicio público, y no de carácter lucrativo.
- Una asesoría complicada es consultada con profesionales para beneficio del alumno y sin privación de asistencia. La conducta debe ajustarse a las reglas del honor y de la dignidad.

La finalidad del verdadero sentido de la educación es la preparación del futuro ciudadano en lo que es bueno para todos, en la búsqueda del bien moral; lo cual está expresado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, parágrafo 26.2, así:

La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos del hombre y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnico religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

La Constitución de Colombia establece que, corresponde al Estado regular y ejercer la inspección y vigilancia de la enseñanza, teniendo como uno de sus fines el velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos (Art. 67). Consecuente con ello, el Art. 68 ordena que la enseñanza debe estar a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica, esto obliga al Estado a cualificar y velar por los procesos de formación del educador, como garante primario del derecho fundamental a la educación con calidad de los niños colombianos. Es así que, el artículo 4 de la Ley 115 de 1994 dispone, que

"El Estado deberá atender en forma permanente los factores que favorecen la calidad y el mejoramiento de la educación".

## 2.6. Urge una formación ética continua de docentes en Colombia

En Colombia se diferencia la formación continua de los docentes según los niveles de capacitación. La Ley 115/94 regula la Educación General y los Decretos 272 de 1998 y 1295 de 2010 (MEN) lo hacen con las Facultades de Educación, responsables de la formación inicial docente. Luego, el Ministerio de Educación y las Secretarías de Educación de Departamentos y unidades territoriales en su organización. El Decreto 1278/2002 administrado por el Estado y exigido por los colectivos sindicales, exige niveles adecuados de formación y que demuestren ser competentes para el ejercicio profesional. Establece un año de periodo de prueba, evaluaciones de desempeño y competencias específicas para permanecer y ascender en el escalafón. Conformado por tres grados y cuatro niveles salariales cada uno. Ingresar al escalafón, exige el haber sido nombrado mediante concurso.

La Ley 1188 de 2008 reglamentó la oferta y desarrollo de programas académicos de la educación superior y el Decreto 1295 de 2010 (MEN), modifica y especifica sus condiciones de calidad para incidir en procesos de formación continuada. Luego, no basta con el dominio teórico de temas y la capacidad de comunicación, ni se reduce a lo realizado en clase; también requiere resaltar la importancia del proyecto formativo de la asignatura; el compromiso, profesionalidad y visión de conjunto conforme a los derechos del alumnado. El objetivo es, aprender a resolver problemas y transformar la realidad mediante tres procesos: la investigación, planeación y la gestión. Requiere del trabajo en equipo, como base para la evolución del oficio y vocación del docente; como

afirma Zabalza y otros<sup>28</sup>: “Es fácil señalar que la competencia de trabajar en equipo es un componente básico de la profesionalidad docente y la mejor receta para combatir el individualismo”. La competencia gira alrededor de:

- El conocimiento global de la institución.
- Las propuestas de mejoramiento continuo.
- Una dinámica horizontal del trabajo.
- Una capacidad para afrontar problemas.
- Una retroalimentación permanente.

Enseñamos lo que somos. Si al docente no le gusta trabajar en equipo, le será difícil enseñar cómo se constituye un grupo, planificar un proceso, asignar tareas y responsabilidades, hacer reuniones de trabajo, desarrollar y evaluar productos. Exige interés sobre temas como lo ético, estético y político en el campo humano, como un valor central de toda actividad humana. Al respecto, el Código de Ética Profesional para los Docentes, promulgado en 1998 por el Consejo General de la Enseñanza de Escocia, define tres rasgos fundamentales:

- 1) Preocupación por los demás.
- 2) Competencia en las tareas propias del servicio que desempeña.
- 3) Compromiso personal con el trabajo que desarrolla.

También, al resaltar el papel del docente en la calidad educativa del Municipio de Ibagué, se analizó la calidad, formación, nivel educativo, la demanda, clasificación por sectores y por zonas, tiempo de vinculación a entidades educativas, la carrera de docencia, remuneración salarial, clasificación según género; las políticas aplicables a este sector y su importancia en el Plan Nacional de desarrollo y se concluye que:

---

<sup>28</sup>Zabalza Miguel, Trillo Felipe, y Rubal Xosé (2011) *La educación en actitudes y valores: dilemas para su enseñanza y evaluación*. Ediciones Homo Sapiens. Buenos Aires Argentina. Pp.142

“Se debe fortalecer la formación del docente como investigador. Definir un rol del docente como eje principal en el aprendizaje y que los planes de desarrollo se incluyan políticas, estrategias, programas de formación que respondan a las necesidades de saberes, conocimientos, prácticas y valores para el desempeño de los docentes... Estos rasgos estudiados permiten concluir que, los docentes tienen características de formación académica muy similares a las que se presentan en el resto del país”<sup>29</sup>.

El Observatorio de Educación de la Universidad del Tolima entregó un informe comparativo con otras universidades del perfil docente desde la inserción laboral de los graduados de la Maestría en Educación, teniendo como ventana de análisis 2009 a 2013.<sup>30</sup> El seguimiento fundamental en el proceso de mejoramiento de las condiciones a la excelencia académica en respuesta a las demandas de la sociedad, toda vez que el perfil y formación alcanzada mediante el desarrollo del plan de estudios, debe corresponder con la práctica profesional. El vacío de la institución universitaria es grande, pide calidad, pero no lo forma para ello y la calidad educativa necesaria para la formación profesional requiere de un triple compromiso:

1. Competencias básicas para participar en investigación de necesidades de la comunidad, en la cual, la institución tiene responsabilidad social.
2. Prepararlo para transformar el conocimiento del contexto en riqueza para diseñar contenidos, materiales didácticos y actividades que facilite al estudiante la búsqueda de solución a las necesidades detectadas.
3. Formarlo para la gestión y el acompañamiento de sus estudiantes en el desarrollo de los programas diseñados.

---

<sup>29</sup> Ramírez, Natalia (30 mayo, 2012). El perfil del docente en el Tolima. *Periódico El Nuevo Día*. Recuperado en: [www.elnuevodia.com.co](http://www.elnuevodia.com.co)

<sup>30</sup> Cubillos-Calderón, C. H., Cáceres-Mayorga, J. X. & Erazo-Caicedo, E. D. (2016). Impacto laboral de la Maestría en Educación de la Universidad del Tolima en sus graduados. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales: Niñez y Juventud*, 14 (1), pp. 235-246

El desarrollo institucional dentro del ciclo de investigación, docencia y gestión para y con docentes, que marca el camino hacia la excelencia, es la propuesta para la reflexión ética en las instituciones educativas de Ibagué; una reflexión consciente sobre la relación y la validez de nuestra elección y actuar; pues la ética es ante todo una práctica. Hacer sólo un conversatorio sobre el quehacer docente según la especialidad de cada quien no sería significativo. Se trata de construir puentes entre el deber ser, desde su propia conciencia, y el hacer, como elección en un ejercicio de libertad mediante hábitos de comportamiento. Cualquier sea la alternativa propuesta en materia de ética, no puede esperarse un resultado exitoso inmediato, pues nos encaminarnos hacia ella, siempre reflexionando sobre nuestro actuar y las consecuencias que se derivan. Afirma, Savater:

“la utopía es un sitio donde tú llegas y ya está todo arreglado y te puedes quedar a vivir. Es muy cómodo, pero tiene la desventaja de que no existe. El ideal, en cambio, se parece a la línea del horizonte, te vas acercando, y a medida que te acercas, él se aleja. Todos los ideales políticos son así: la libertad, la justicia, la ética... puedes encaminarte hacia ellos, pero no vas a alcanzarlos nunca”<sup>31</sup>

La convicción ética debería ser el objetivo de la educación como un proceso formativo y no de mera información. Crear conciencia de que, para vivir y convivir mejor, se requieren reglas de juego que deben ser aceptadas por todo jugador que participa en el juego. La ética como reflexión y praxis, aporta al ser en construcción donde al servidor público le exige un triple reto:

- 1) La formación del Sujeto: Partir de la subjetividad humana (símbolos, lenguajes, sentidos, memorias), el sentido de su dignidad, el valor de la persona de sí misma y con los demás. Crear hábitos para ser más libres (coherencia, transparencia, consistencia, carácter).

---

<sup>31</sup> Savater (2012), Op. Cit., p.154

- 2) Aceptar que el Estado representa el ordenamiento jurídico de la Nación: Es la institución por excelencia, quien comporta valores y exigencias públicas y una dimensión ética que las ordena y garantiza.
- 3) Reconocer que, en Colombia, el Estado debe construir y reconstruir liderazgos donde el servidor público crea hábitos consistentes y coherentes con la transparencia y rendición de cuentas como deber.

### 2.7. Competencias para el profesional docente.

En el Encuentro Iberoamericano del año 2000 sobre Evaluación de competencias en el desempeño docente, Héctor Valdez, de Cuba, presentó una Propuesta de un sistema de indicadores para evaluar la calidad del desempeño del docente; se apoya en varios paradigmas, a referir:

Cuadro 5: Sistema de indicadores para evaluar a los docentes

DIMENSIONES	INDICADORES
Capacidades pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad y dominio de los contenidos que imparte, de las teorías educativas, la didáctica general y la didáctica de la especialidad.</li> <li>- Calidad de su representación sobre el encargo social en la institución.</li> <li>- Calidad en la comunicación verbal y no verbal.</li> <li>- Capacidad de ajuste en su práctica educativa reflexiva.</li> <li>- Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.</li> <li>- Capacidad para identificar las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.</li> <li>- Capacidad para planificar adecuadamente el proceso educativo.</li> <li>- Contribución en la formación de valores y su desarrollo.</li> <li>- Creación de ambientes favorables en el trabajo con los demás.</li> <li>- Efectividad de su capacitación y auto preparación.</li> <li>- Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos.</li> <li>- Grado de información sobre la marcha de aprendizaje del alumno.</li> <li>- Nivel de su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula.</li> <li>- Utilización de variedad de prácticas educativas.</li> </ul>
Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad para actuar con justicia, y realismo.</li> <li>- Nivel de satisfacción con la labor que realiza.</li> </ul>

	- Vocación pedagógica y autoestima.
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.	- Asistencia y puntualidad en labores y compromisos adquiridos. - Cumplimiento de la normativa. - Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución. - Implicación personal en la toma de decisiones de la institución. - Nivel profesional alcanzado. - Participación en las sesiones y jornadas de reflexión para docentes.
Relaciones interpersonales con la comunidad educativa	- Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los demás por sus diferencias de género, raza creencias o economía. - Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos. - Nivel de preocupación y comprensión de problemas de los demás.
Resultados de su labor educativa.	- Buen rendimiento académico alcanzado por los alumnos en su área. - Grado de orientación valorativa positiva alcanzado y deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar - Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.

Fuente: Elaboración propia a partir de documentos del MEN

Cada dimensión presenta un número importante de descriptores que ayudan a seleccionar la información más adecuada para el análisis sobre la ética profesional, el desempeño laboral y las buenas prácticas pedagógicas. Luego, es necesario retomar y repensar el tema de las Competencias docentes en distintos puntos de su quehacer y desempeño en su ética profesional<sup>32</sup>; seleccionar las más relevantes, valorar las que son propias como formador y clasificar las más importantes para ejercer la enseñanza.

### 2.7.1. Competencias Sistémicas.

-*Conocer y dominar los contenidos a enseñar*: Información suficiente de su campo del saber; dominar habilidades, técnicas y recursos en la acción didáctica, la cultura y el conocimiento objeto de lo que se enseña. Distingue los contenidos conceptuales,

<sup>32</sup> Cano, Elena (2005) *Cómo mejorar las competencias de los docentes*: guía para la autoevaluación y desarrollo de las competencias del profesorado. No. 4. Editorial Graó. Barcelona. P. 27

procedimentales y actitudinales en su práctica y en función de los objetivos que se persiguen conforme a las inteligencias.

*-Comprender la complejidad:* Integra un sistema de pensamiento o acción dado que, cuando alguno de sus elementos es modificado, todos los demás se ven afectados y por tanto el conjunto cambia. La meta es que el alumno piense moralmente por sí mismo conforme a su desarrollo y autonomía.

*-Investigar la educación:* Generar el desarrollo de habilidades para el trabajo intelectual y del conocimiento. Docentes y estudiantes analizan, conocen y transforman su realidad construyendo su conocimiento. Avance académico y práctico acorde con las exigencias culturales y el desarrollo científico-técnico, con el dominio de métodos de la actividad científica investigativa.

*-Enseñanza interdisciplinaria:* Las relaciones integrativas que aparecen entre disciplinas. Como, integrar teorías, métodos, instrumentos, a partir de una concepción compleja de fenómenos; exige del docente conocer los aportes que da y recibe en relación con otras disciplinas. El docente es como un guardián de prácticas en el desarrollo ético del ser humano, que se produce sin ningún salto evolutivo, sin volver hacia atrás.

### 2.7.2. *Competencias Instrumentales.*

*-Diseñar y desarrollar proyectos:* Emprendimiento durante un tiempo limitado hasta lograr un resultado único. Tiene un fin pedagógico con la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas a la satisfacción de una necesidad específica. Las prácticas pedagógicas y los proyectos de mayor impacto en su área, merece de una revisión y socialización para ajustar y corresponder a las necesidades y contextos de otras instituciones.

-*Tutoría personal y grupal*: Tiempo para lograr que los estudiantes planteen avances en el desarrollo de una temática, detectar las dificultades y avances en sus aprendizajes y complementar la información brindada en las aulas.

-*Evaluación para mejoramiento*: Medir con pruebas el nivel de conocimientos, aptitudes, habilidades o determinadas capacidades físicas. El objetivo es, retroalimentar y enriquecer el trabajo continuo y progresivo de la calidad de la educación y de los aprendizajes.

-*Mejoramiento académico*: Potencia el rendimiento académico desde la interacción de la triada: docente - estudiante - institución. Supone una clara relación del punto de partida y de llegada. Exige, medir lo aprendido en el proceso formativo y su capacidad para responder a los estímulos educativos.

-*Calidad ambiental*: Representa las características cualitativas y/o cuantitativas inherentes al ambiente en general o medio particular, y su relación con la capacidad relativa de éste para satisfacer las necesidades de las personas y/o de los ecosistemas. El currículo incorpora al componente transversal, la calidad ambiental personal, institucional y comunitaria.

-*Utilizar e incorporar las TICs*: La sociedad en red transforma con celeridad las bases de la sociedad y el sistema educativo. Al docente le facilita innovar la presentación de contenidos, ayuda al mejoramiento metodológico y tiene mayor desarrollo de su práctica cuando la integra al desarrollo curricular.

### 2.7.3. *Interpersonales.*

-*Respetar las diferencias*: Permite ayudar al otro a darse a conocer y reconocerse en su diferencia. Convivir con la diferencia, posibilita saber a qué grupo social no se pertenece desde la perspectiva de identidad, reconocer con quién se comparte y en la diferencia vivir en armonía.

*-Aprendizaje autónomo:* Aprender uno mismo en un acto auto reflexivo, de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, que la persona realiza por su cuenta mediante el estudio, la referenciación o la experiencia. Es más constructivo; los autodidactas, al compartir información, intercambian los roles de profesor y alumno.

*-Dimensión ética:* Es norma de la actividad humana en orden al bien. Es reflexiva al estudiar los actos como deberían de ser y es práctica, ya que se enfoca desde el campo de la acción humana. Más que el logro académico, le obliga con sus estudiantes su desarrollo como personas. Esta dimensión ética, está ligada a lo emocional presente en toda relación educativa.

*-Comunicarse y relacionarse:* Mediante procesos de interacción social por símbolos y sistemas de mensajes (verbal, o no verbal, interindividual o intergrupales), presente en toda conducta de interacción con los demás.

*-Trabajo en equipo:* Propio del trabajo colaborativo para desarrollar una tarea o proyecto. Es trabajar por un objetivo común durante un tiempo, con un procedimiento o una metodología común y con la dirección de un facilitador.

*-Construir la convivencia:* Para vivir en sociedad de forma armoniosa, se educa para reducir conflictos y al educador implícitamente le obliga llevar una vida ejemplar digna de ver por el cumplimiento de normas básicas.

## 2.8. Competencias docentes para la formación permanente.

Las competencias del profesional docente, constituyen configuraciones de la personalidad profesional, que lo hacen idóneo para el desarrollo de la actividad pedagógica que se manifiestan en su desempeño y se evidencian en la actividad exitosa en procesos de la integración cognitivo, creativo, afectivo, operativo, en la solución de

problemas. Armstrong (2013)<sup>33</sup> dice: “Antes de aplicar un modelo de aprendizaje en el aula, debemos empezar por probarlo en nosotros mismos como educadores y estudiantes adultos”. Se podría diferenciar entre:

-*Competencia académica*: Domina contenidos propios de su asignatura y es motivante. Lee y ofrece elementos del área con relación a las realidades que se vive en el entorno en general.

-*Competencia didáctica*: Manejo de los componentes personales y no personales del proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que facilita la enseñanza.

-*Competencia organizativa*: Dominio en la planificación, organización, ejecución y control de las acciones pedagógicas y didácticas involucradas en la formación del que aprende.

-*Competencia práctica*: Capacidad de aplicar conocimientos, destrezas y actitudes al desempeño de la ocupación que se trate.

Se reflexiona con rigor sobre la formación integral del docente, luego, requiere de ajustes en programas de formación inicial con responsabilidad institucional; la tutoría que facilite su prácticas y el acceso a una vida laboral más óptima, mediante contenidos y metodologías que privilegien el trabajo en equipo, la capacidad reflexiva sobre la propia práctica educativa, el desarrollo de competencias lógicas, creativas, relacionales y operativas; el diseño curricular interdisciplinario y la heteroevaluación. Exige fomentar la investigación sobre la educación y el análisis de la propia práctica profesional docente, con dominio actualizado y profundo del contenido de la enseñanza que permitan poseer explicaciones, posibilidades y aplicaciones en el análisis de todas

---

<sup>33</sup> Armstrong, Thomas (2013). *Inteligencias Múltiples en el Aula: Guía práctica para educadores*. 5ª. Edición. Ed/ Paidós. Barcelona. Pág. 37

las dimensiones de la persona, hacia el desarrollo de la formación integral del estudiante. Todo aporta a mejorar las prácticas educativas.

Un servicio de calidad, lo observa y siente el usuario, luego debe ser verificado bajo la responsabilidad de toda la organización, desde el ápice estratégico (investigación de necesidades, fijación de políticas y soluciones) hasta el núcleo operativo (orientar equipos de trabajo, prestar y supervisar los servicios y el mejoramiento continuo) e incluye los elementos de la tecno-estructura. La organización es una red de equipos, constituida por miembros que participan en la Institución que se apropia de las metas del equipo y del ente. La flexibilidad en el equipo, enriquece si sabe adaptarse a diferentes circunstancias de tiempo y lugar, solucionando diversas necesidades de la organización. El equipo dialoga sobre la renovación curricular, como un proceso permanente que se concretan en las actividades, experiencias, materiales, métodos de enseñanza y otros medios empleados por el docente o considerados por él para alcanzar los fines de la educación. Emplea los mecanismos y procedimientos específicos para la evaluación y seguimiento de la calidad hacia propuestas de mejoramiento.

Es fundamental avanzar en la investigación sobre el conocimiento y solución a los problemas educativos, a partir del conocer las necesidades contextuales, los procesos de aprendizaje y su metodología, los diseños curriculares e implementación, las innovaciones educativas y su aplicación, la práctica educativa docente y la proyección social, la socialización de los productos y las conclusiones. Exige, incorporar estrategias colaborativas, participativas y de responsabilidad social, mejorar los trabajos presenciales y no presenciales con el apoyo de la virtualidad, hacia la participación estudiantil, avanzar en la comprensión de los procesos de aprendizaje y los tipos de inteligencia. Dinamizar el flujo de información entre administradores, docentes, investigadores, estudiantes y comunidad en general.

Una gran pregunta surge al plantearse la excelencia educativa a nivel docente, ¿De quienes depende lograr la excelencia educativa? No es solo un trabajo aislado del docente o solo de la institución. Es un esfuerzo integrador. Margalef y Álvarez<sup>34</sup> proponen algunas líneas de formación que es necesario tener en cuenta en la capacitación actual de los docentes:

- El desaprender para aprender y recuperar la experiencia; pasar de la reproducción a la reflexión de la práctica docente como fuente de innovación y de la colaboración artificial al aprendizaje cooperativo.
- La presencia de la complejidad, la diversidad y la incertidumbre, rasgos que caracterizan a la enseñanza en la postmodernidad.
- La formación universitaria hará frente a tres formas de incertidumbre: Una en el profesorado, con la sensación del continuo desafío de una realidad compleja; luego, la incertidumbre ante la realidad actual, que caracteriza al estudiante de hoy, y finalmente la misma pedagogía, ante la incertidumbre frente a metodologías y estrategias a utilizar.
- Contextualizados: ajustados a la realidad universitaria, sus finalidades y modos de actuación y las necesidades y problemas identificados por los maestros en formación.
- Diferenciados: Propuestas para los nuevos docentes, con necesidades de programas específicos de iniciación en la docencia y para profesores ya involucrados, que buscan profundizar y mejorar esa formación.
- De impacto real: Busca la transformación de la práctica educativa para mejorar la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

---

<sup>34</sup> Margalef, L. Y Álvarez Méndez. J.M. (2005): "La formación del profesorado universitario para la innovación en el marco de la integración del Espacio Europeo". *Revista de Educación. Número 337 Mayo-Ag. Madrid.* pp.51-70

- Voluntarios: Sólo quien decide cambiar y encuentra en su práctica la necesidad de formarse para hacer frente a situaciones de cambio.
- Participativos: Relacionados con los problemas reales que exigen otorgar el protagonismo al profesorado en su proceso de formación.
- Diversos e innovadores: Con estrategias de formación innovadoras, que fomentan la propia dinámica y evolución de un proceso en constante perfeccionamiento.
- Reconocidos y valorados: Por el acceso, la permanencia, la promoción, la evaluación del profesorado y en el reconocimiento económico.

Los profesores deben vivir valores y principios que subyacen a su trabajo:

- Cómo aprenden los estudiantes: el docente, la administración y la investigación pedagógica deben estar informadas de ello.
- Diferencias individuales: ya que cada estudiante tiene necesidades individualizadas de aprendizaje y aporta conocimientos y recursos peculiares al proceso.
- Desarrollo: La educación favorecerá las habilidades, conocimientos, actitudes y confianza existentes en los estudiantes, para asumir la responsabilidad de su aprendizaje.
- Orientación académica: Guiada a la búsqueda de nuevo conocimiento y transmisión de una actitud de cuestionamiento y análisis del estudiante.
- Trabajo colaborativo: Trabajar como docentes se realiza en gran parte con un equipo formado y personal de apoyo académico. Funcionar como conjunto es tan valioso como la excelencia académica individual.
- Igualdad de oportunidades: En toda actividad del maestro, tanto en el contexto de un programa como dentro de una institución.

- Reflexión: Sobre sus intenciones, acciones y los efectos de éstas.
- Del profesor al asesor, en el desarrollo del aprendizaje.

En América Latina, el Proyecto Tuning lidera, impulsa y coordina con Universidades de distintos países de Latinoamérica y Europa, procesos de mejoramiento en las competencias del docente. Alfa Tuning América Latina: Innovación Educativa y Social (2011-2013) continúa lo iniciado entre 2004 y 2007 para “afinar” las estructuras educativas y compartir instrumentos de mejoramiento de la calidad de la educación. Un resumen con lo referido, lo relacionamos en el cuadro número 6, así:

Cuadro 6: Competencias básicas para el docente en América Latina

Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
Responsabilidad social y compromiso Ciudadano	Capacidad de comunicación oral y escrita
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
Capacidad de investigación	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas	Capacidad crítica y autocrítica
Capacidad creativa	Capacidad para actuar en nuevas situaciones
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	Capacidad para tomar de decisiones
Capacidad de trabajo en equipo	Habilidades interpersonales
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	Compromiso con la preservación del medio ambiente
Compromiso con su medio socio-cultural	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
Habilidad para trabajar en contextos Internacionales	Habilidad para trabajar de forma autónoma
Capacidad para formular y gestionar proyectos	Compromiso ético
Compromiso con la calidad	Emprendizaje

Fuente: <http://www.uctemuco.cl/docencia/seminario/presentaciones/rpey.pdf>

## 2.9. Compromiso ético del docente en sus Instituciones.

Pese a que no se trata de establecer un modelo de Código de ética docente, es pertinente organizar un conjunto de valores referente de criterios con flexibilidad según las necesidades del contexto. Los siguientes aportes retoman elementos que han trabajado instituciones en otras regiones sobre la reflexión en el actuar docente; muchos están referidos por la Escuela de Medicina de la Universidad de Carabobo, en el año 2005<sup>35</sup>.

- Fortalecer lazos fraternos con compañeros, mediante el respeto mutuo.
- Las relaciones entre docentes inspiradas en la sana competencia, la solidaridad profesional y la cooperación.
- Saber que el objetivo común es, el bienestar de los alumnos y la responsabilidad del constante progreso de la Institución educativa.
- Es contrario a la ética, buscar desplazar a un colega tanto de un puesto público como privado por cualquier medio que no sea el concurso.
- Combatir por medios lícitos la conducta moralmente censurable de sus colegas, mediante denuncias pertinentes. Es grave eludir esta obligación.
- La buena relación humana entre compañeros es fundamental en sí misma, por la repercusión que tiene en la buena asistencia a los alumnos y por la convivencia en el ámbito de trabajo.
- El docente que, en el ejercicio de su trabajo, intente actos de soborno o corrupción, incurre en una falta grave contra el honor y la ética, sin perjuicio de acciones penales.

---

<sup>35</sup> Angulo N., Acuña I. (2005) Ética del Docente. *Revista Educación en Valores*. Año 2 / Vol. 1 / Nro. 3. Universidad de Carabobo. Valencia. Pág 23-33.

- Evitar las opiniones públicas o privadas que lesionen al gremio. Debe expresar las críticas que considere pertinentes y promover la autocrítica para superar los problemas internos.
- El docente en ejercicio debe conservar su dignidad e independencia y no aceptar sugerencias del alumno, que lesionen su honorabilidad.
- Guardar respeto al superior, pero sin acatar de ellos instrucciones cuando éstas obliguen a contravenir los principios de la ética profesional.
- Propiciar y defender niveles de excelencia en la formación educativa y en la vida personal y familiar.
- Atender en lo posible, las diferencias individuales de sus alumnos.
- Propiciar la formación integral de los estudiantes.
- Estimular el pensamiento reflexivo, la actitud ética, la ética y los hábitos de estudio.
- Rechazar todo tipo de autoritarismo en las relaciones con sus alumnos.
- Fomentar el amor y el respeto al trabajo.
- Orientar acerca de oportunidades laborales y supervisión consciente y motivadora de los estudios e inculcar en los estudiantes, el espíritu de superación constante.
- Evaluar en forma justa, rápida y confiable. Permitir la interacción y retroalimentación para realizar ajustes o mejoramiento.
- Apoyar la búsqueda de financiamiento para la investigación escolar.
- Desincentivar la participación en proyectos éticamente cuestionables.
- Evitar vínculos sexuales con estudiantes, por cuya educación y entrenamiento profesional se es responsable.
- El docente guardará el secreto profesional de las confidencias de sus alumnos. La información sólo podrá ser transmitida a personas idóneas.

- Si un alumno comunica al docente, la intención de cometer un hecho punible, éste agotará todos los medios posibles para que desista de tal propósito, de no lograrlo hará las revelaciones para proteger al alumno.
- El docente que acepte el asesoramiento de un alumno, debe atenderlo con diligencia hasta su conclusión, salvo causas justificadas.

En los trabajos de investigación, el docente actuará cultivando al alumno en:

- Evitar la realización de cualquier acto dentro de la investigación que cause daño a alguien.
- Diseñar y conducir investigaciones de acuerdo con normas éticas y de competencia científica, evitar resultados engañosos en publicaciones o la alteración deliberada de algún elemento de la experiencia que cambia la idea, juicio o valoración.

Todo sugiere que, existe un conjunto de condiciones humanas especiales en el docente y de valores que, constantemente requieren de reflexión sobre su actuar, de planeación estratégica y de evaluación tanto institucional como del mismo profesional. Indica al mismo tiempo que, su condición personal y humana influye, de tal manera que ha de ser ejemplarizante en todo momento y en todo lugar. Es quien entreteje de manera armónica, aun en el desorden posible que le ofrece el medio social o estudiantil. Dentro de esta orientación y, considerando que la educación es una realidad muy compleja, con múltiples componentes, elementos, actores y procesos, su estudio y comprensión necesita del aporte de las diversas ciencias y habilidades humanas que fundamentan y dan sentido a su labor en interacción con los distintos saberes, inteligencias y ciencias hacia la intención formativa y holística tanto de su estudiantado como de su propia formación integral y profesional.

### 3. Sistema de Categorización de Conceptos

Es clara la correspondencia que existe entre, la calidad formativa del docente y su ética profesional, aspectos que aportan a la educación y a su calidad. Elementos que se hacen presentes en el manejo de pruebas, encuestas y entrevistas que se utilizaron en la presente investigación, para ser estudiados y operacionalizados en las categorías e indicadores que merecen una real y justa interpretación. Categorización en conceptos como, niveles de satisfacción, expectativas cumplidas dentro y fuera de las aulas, el desempeño docente de calidad en los programas, su tiempo de la formación y el trabajo de mejoramiento.

En los aspectos descriptivos y cualitativos de la investigación, se pretende, identificar y analizar los modelos, necesidad y pertinencia presentes en los programas académicos y planes de estudio que fortalezcan el quehacer docente en las I.E, si es que están presentes; al mismo tiempo se analiza con el docente, el rigor o nivel de exigencia en ello. El trabajo de investigación es que es de carácter cualitativo; diseña en la etapa inicial, cuestionarios, que se aplican a docentes. Revisando las competencias en los docentes y los aspectos que requieren ajustes en la formación o las estrategias para generar un mayor impacto positivo y notoriedad en su desempeño; son los mismos docentes quienes permiten la autocrítica y autoevaluación frente a temas de calidad educativa, desempeño laboral y ético. El proceso del estudio se ha desarrollado en varias fases:

- De revisión de la literatura: se analizaron diferentes documentos y bibliografía relacionada con el tema de investigación.
- De exploración inicial: Se realizaron 25 entrevistas a docentes y a 6 directivos docentes para adaptar los planteamientos teóricos a la realidad de la vida de los centros y elaborar el cuestionario.

- Extensiva: se recoge información mediante tres cuestionarios administrado a la población descrita. Este estudio es de tipo cuantitativo tiene por objeto describir las características de la formación del docente del área y su mejor impacto en sus comunidades educativas.
- Integradora y propositiva: Integra informaciones de fases anteriores con propuestas de mejora, para el abordaje de la formación docente continua en sus instituciones.

El objetivo de la parte cualitativa es conocer y profundizar en las dimensiones de la investigación y recoger las propuestas de mejora de los informantes docentes. Aunque los puntos de partida teóricos de la IAP (Investigación -Acción Participativa) suponen un diseño flexible y construido progresivamente a lo largo del proceso, se presentó unas guías con preguntas y referentes que intencionalmente llevaran al debate y a la discusión desde la presentación pública del proyecto. Antes de la realización de las entrevistas se trabaja el guion de la misma a cada participante, para que pueda reflexionar previamente sobre el tema y se sugiere que, si es posible, ofrezca la presentación de nuevas inquietudes o de ajustes en la forma de las que se le plantearon.

#### **4. Categorización e Interpretación.**

Existe una alta relación entre la educación recibida y el desempeño que el docente realiza en su área; niveles de formación y el sentido reflexionado sobre su ser profesional con mejores niveles éticos. Son 31 docentes que participaron activamente, por tanto, ha sido intencional su selección; el total fue del (31,9%) correspondiente a la muestra representativa de los 97 docentes que iniciaron en el año 2015. Los aspectos que se relacionan en el siguiente cuadro, son aquellos que en el diálogo afloran como comunes o más relevantes, tiene que ver con la buena formación académica, la

pertinencia en los programas que ofrece la Universidad o Normal Superior, en la formación actual de los nuevos docentes, la vocación o perfil del maestro, de sus fortalezas manifiestas como personas o profesionales entre otras, que aportan o no, al mejor desempeño o que les son útiles para su buen ejercicio y logros.

Análisis cualitativo en el grupo de discusión, llevó a recoger los datos cualitativos resultantes de la discusión y participación reflexiva para luego permitir la discusión que ayuda a preparar y organizar los datos. Esta organización y análisis cualitativo es esencial. En esta investigación los datos se organizaron según el tipo de programas y su pertinencia para los futuros docentes, es decir, se agruparon en relación al aspecto externo y una segunda parte, corresponde a la disposición más interna y personal de cada docente en ejercicio. El aprendizaje personal resulta otro de los elementos destacados en la reflexión que realizan los docentes. Estos señalaron como el aprendizaje y su búsqueda de crecimiento personal, incidían en su formación personal al proveerles de un entorno en el que desarrollarse aprovechando las oportunidades que ofrece participar, colaborar y ayudar en un proyecto como en el que intervinieron.

Cuadro 7: Subcategorías y Propiedades encontradas en entrevista a 31 docentes

<b>Elementos relacionados sobre el buen Desempeño docente.</b>	<b>No</b>	<b>%</b>
Programas pertinentes que ofrece la Universidad o Normal Superior	26	83,88
Formación Universitaria es deficiente y depende del esfuerzo y perfil.	02	6,45
Resultan útiles otros programas académicos y gusto por enseñar	03	9,67
Es útil contar con disposición, destrezas y habilidades personales	20	64,50
El mayor logro lo alcanza el maestro como actor - dinamizador ético	08	25,80
No sabe o no responde	03	9,67

Fuente: Propia desde encuestas a docentes de Ibagué

También se hace una reflexión sobre la formación profesional del mismo docente. A pesar de ser una subcategoría, que no destaca por su presencia en el discurso del grupo en relación a las prácticas reflexivas o de una posible necesidad de proyección de la figura del pedagogo modelo. También se realizaron reflexiones sobre

la propia formación, valorando la necesidad de más formación y siendo críticos con aquella formación que se ofrece desde la universidad. Junto con las subcategorías de formación personal y profesional, aparece la subcategoría de formación en valores, en la que los participantes reflexionan sobre la adquisición de valores o la necesidad de espacios para potenciarla. La reflexión, facilita la toma conciencia sobre las actividades que se están llevando a cabo en el grupo líder, consiguiendo, así, un nivel de aprendizaje superior que el que pueda ofrecer la simple participación en la actividad de evaluación institucional.

La formación integral del docente, es un largo camino con diversos niveles y recorridos que conducen a una meta: el docente de excelencia. Lograr su formación continua, es un proceso que integra desde lo pedagógico, lo personal, lo grupal, lo institucional y lo social. Exige el mejoramiento de sus competencias didácticas, calidad de la academia, responsabilidad solidaria, investigación y la gestión institucional. Todo esto beneficia al educando y se evidencia también en la percepción de la comunidad en general, quienes se sentirán más confiados en la formación integral y en su desempeño laboral. La formación del profesor excelente implica, la conciencia y compromiso con su formación continua, en un mundo que cambia constantemente, que presenta cada día nuevas exigencias a la educación y a los educadores. Este proceso de cualificación de los docentes supera la acción individual. El profesional debe asumir el compromiso responsable con su ejercicio y la participación activa e innovadora en los procesos de renovación profesional, curricular y de organización institucional.

**CAPÍTULO III**

**ASPECTOS METODOLÓGICOS**

**DE LA INVESTIGACIÓN**

### **CAPÍTULO III: ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

#### **1. Enfoque y método de Investigación.**

Este apartado describe el enfoque metodológico a emplear y las etapas a llevar a cabo, para alcanzar los objetivos propuestos. La presente investigación es descriptiva y estudia una aproximación general y otra específica que trabaja datos que orientan hacia lo cualitativo. En ella se realiza la fase I, que comprende las acciones y factores que se toman en cuenta y los recursos a utilizar para tener un diagnóstico. En la fase II, se hace referencia a la metodología a seguir en las Instituciones Educativas, seleccionadas por un mayor número de docentes participantes y que sean significativas por el comportamiento de las variables en estudio.

En lo metodológico, es más cualitativo al profundizar en campos específicos, al obtener aportes de mejora de los procesos de formación continua. Es una Investigación - acción participativa (IAP), en cuanto se toma un grupo voluntario de las I.E que se sienten motivados con el proyecto investigativo y por el beneficio o aportes en su labor. La investigación es de carácter mixto; en la etapa inicial se realizan visitas a las instituciones y encuentros con docentes y directivos para la presentación general e intencionalidad del trabajo investigativo, se diseñan encuestas y socializan los cuestionarios, que se aplican a docentes. Revisando las competencias de los docentes y los aspectos que requieren la formación y las estrategias que se deberían utilizar frente al impacto positivo que genera hoy su labor y notoriedad en lo social.

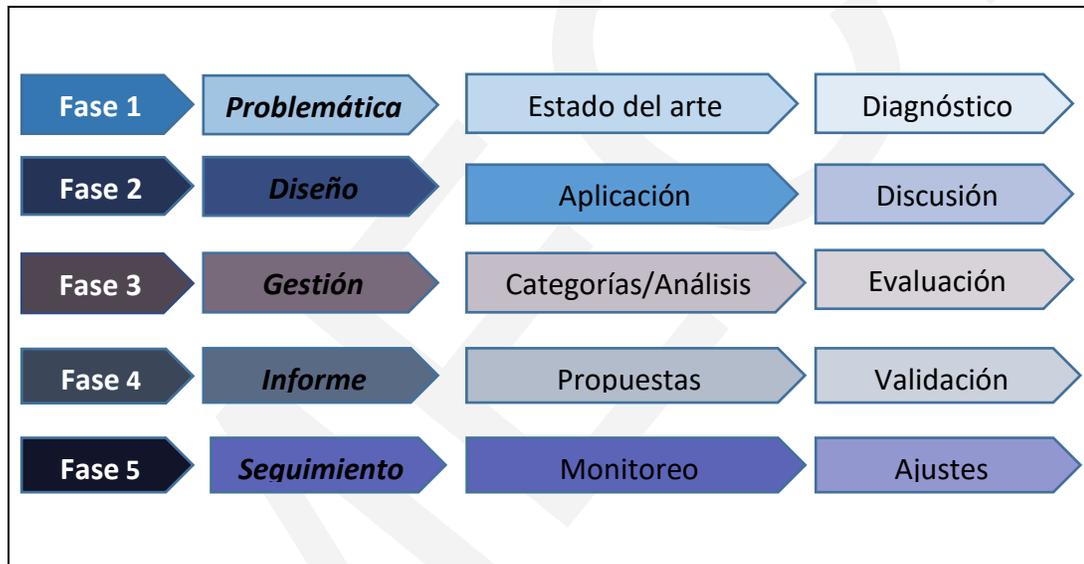
La estructura temática fue desarrollada desde una investigación de acción participación, del diálogo y reflexión de experiencias vividas y asumidas por los docentes participantes y de la confrontación y reflexión en lo documental que se realiza en un periodo de tres (3) años (2016-2018). Esto es una herramienta, que facilita la revisión y análisis de mayor profundidad de las ciencias y aportes que dan en el tema de la cualificación o mejoramiento de la educación, desde el compromiso personal. Los criterios de selección del material bibliográfico y su socialización con docentes que participaron, se dan en torno a marcos de interés e interconexión que sustentan el trabajo y con una relación siempre presente en el compromiso personal de la justa evaluación de su ser y quehacer docente, más allá de lo evaluado por los entes territoriales en sus Instituciones Educativas (I.E).

El proceso del estudio se ha desarrollado en varias fases que se dan conforme a criterios: la intencionalidad de la investigación por mejorar al ser humano o profesional docente y la consecuente mejora de su labor desde el ámbito ético, determina seguir algunos pasos metodológicos o fases en el desarrollo del trabajo, así:

- Fase 1: Diagnóstico sobre el tema o problemática encontrada y su estado del arte y bibliográficos. Lo que permite describir, analizar y delimitar la problemática que se aborda y alcances en la misma investigación.
- Fase 2: Diseño, desde la recolección de información, se prepara el material. Un esfuerzo por organizar y sistematizar la información guiados por las variables encontradas. Si es posible se hace crítica y discusión.
- Fase 3: Gestión e implementación, organizada la información categorial continúa con análisis más consistente y profundo para establecer relaciones y frecuencias sobre lo evaluativo.

- Fase 4: Entrega de informes parciales o total del trabajo investigativo para revisión, ajustes o aprobación de la propuesta, su validación y finalización.
- Fase 5: Seguimiento o monitoreo de la propuesta, de la aplicación de instrumentos, herramientas o procesos que intervienen en el cambio y mejora de una realidad problémica encontrada en la fase 1.

Figura 3: Fases de la Investigación.



La perspectiva es holística, toda vez que aborda discursos sobre experiencias participadas por los docentes sobre su desempeño y vivencias personales en el campo docente en conjunto; son pensamientos y acciones interrelacionadas e interdependientes. Revisados los hallazgos en cada paso o fase anterior, se vislumbran elementos de la propuesta, recomendaciones y conclusiones generales que exige la autoevaluación ética, dialógica, reflexiva y humanizante en el proceso de mejoramiento como persona, profesional, educador y mediador, en tanto que progresa en conocimientos, habilidades, destrezas y valores humanos en apertura a compartir y

crecer con otras experiencias propias de su labor como una excelente posibilidad formativa.

## **2. Tipo de Investigación**

El enfoque de tipo cualitativo tiene en cuenta aspectos relevantes según el criterio y análisis que ofrecen los docentes en relación a las variables de ética profesional, el desempeño laboral docente y las prácticas reflexivas. La investigación en este aspecto, permitió describir en detalle y percibir valiosos elementos, donde cada docente de una u otra forma aporta para encontrar la pertinencia de preguntas y orientaciones que facilitan su ejercicio docente y la autorreflexión para su formación personal e integral. Pese a muchos elementos subjetivos o emotivos por su implicación, gusto o inclinación a los aspectos que se construyen y se registran en los ítems de los instrumentos de autoevaluación, reportan y evidencian la importancia que puede tener para la comunidad educativa; en primer lugar, para los maestros que puedan juzgar de forma justa y veraz su ser y quehacer. Las técnicas que dinamizan la red de participación, pasan a emplear distintos recursos: Las Jornadas de Debate, que se realizan con pequeños grupos de docentes, se organizan jornadas abiertas de debate en las que participan docentes líderes; mediante charlas, videos, trípticos o folletos, que promueven el encuentro, interacción y discusión entre colectivos, permitiendo jerarquizar los problemas y las propuestas de actuación mejoramiento. La técnica DAFO en reunión de tres (3) grupos de unos 15 integrantes cada uno, con las distintas temáticas tratadas (ética docente, buen desempeño laboral y ética profesional), se debaten y se sistematizan; en cada cuadrante, sus Debilidades (factores de riesgo en el presente), Amenazas (factores de riesgo en el futuro), Fortalezas (factores de éxito en el presente) y Oportunidades (potencialidades futuras). También con el Diagrama de

Ishikawa o "gráfico de espina de pescado", en el que se incluyen aportaciones laterales a un proceso central. Puede ser complementaria al DAFO.

El carácter fundamentalmente descriptivo y cualitativo en la investigación, tiene en cuenta la unidad de análisis que constituye el núcleo de significado propio del objeto de estudio, se centra en la socialización de experiencias, las actuaciones del docente o roles que desempeña, los sentimientos y valores que evidencia e inciden en su vida personal y en su ejercicio profesional docente. Busca identificar y analizar los modelos y necesidad de formación que implementan y desarrollan los profesores de diversos programas académicos, quienes asumen con mayor o menor rigor en sus Instituciones esos elementos relacionados. Es descriptivo, con tipos de estudio que abarca (el análisis con encuesta, estudio de casos conforme a sus experiencias, estudios comparativos y de desarrollo). Al profundizar en campos específicos, al obtener aportes de mejora de los procesos de formación permanente.

El proceso del estudio que se ha desarrollado en varias fases y que al mismo tiempo se viene tratando de forma organizada y sistemática, se puede visualizar en el cuadro 8 siguiente, el cual presenta una síntesis del proceso metodológico de la investigación, así:

Cuadro 8: Síntesis del proceso metodológico en la investigación

<b>Objetivos de la investigación</b>	<b><i>Etapas de recolección</i></b>	<b><i>Fase del proceso</i></b>	<b><i>Instrumento recolección</i></b>
Analizar e incorporar elementos que junto a los docentes de las I.E de Ibagué se consideran significativos para su desempeño ético profesional, permitiendo evaluar y validar sus experiencias e incidencia sobre su desarrollo como docente-investigador.	Abordaje a la identidad ética profesional del docente	La identidad ética profesional Transcripción	Entrevista individual y encuentros grupales.

Establecer los elementos básicos para el desempeño ético del docente desde sus prácticas reflexivas.	Prácticas reflexivas docentes e inteligencias múltiples	Revisión de lecturas Planeación y elaboración herramienta	Entrevista semi estructurada
Explorar las Inteligencias Múltiples en el docente, como cualidad y estrategia que fortalezca su desempeño profesional y ético.	Análisis de prácticas y experiencias laborales	Obtención de categorías conforme a objetivos	Observación y Entrevista semi estructurada
Profundizar en los logros que ofrecen los nuevos procedimientos de autoevaluación docente, para beneficio propio e institucional.	Propuesta de Instrumentos autoevaluación docente.	Categorías y frecuencias Definición y ajustes	Matrices de análisis.

Fuente: Propia, desde Objetivos y etapas del trabajo de Investigación.

Con base en este soporte metodológico y dada las calidades académicas de los entrevistados, se diseñó un formato de entrevista estructurada, que está compuesta por preguntas abiertas. Sin embargo, considerando las posibilidades de la entrevista no estructurada, se dio amplitud a los entrevistados para que pudiera ampliar o introducir nuevos conceptos, referentes y experiencias que pudieran aportar de manera significativa a la investigación. En síntesis, la entrevista aplicada a los investigadores y académicos invitados a participar en este trabajo, fluctuó entre lo estructurado y lo no estructurado, razón por la cual se denominó para el presente trabajo esta nueva categoría como “entrevista semiestructurada”. Para el tipo de entrevista se requería de la disponibilidad de los docentes entrevistados, del tiempo y espacio en medio de sus jornadas laborales, lo que generó algunas limitaciones. La construcción de la guía de entrevista semiestructurada permitió el ajuste conforme a un cuestionario pensado y validado junto con los centros de interés del grupo docente. Sin embargo, para la definición de los modelos y herramientas propuestas se requiere de tiempo y etapas de ajustes que se van a sintetizar en el cuadro 9.

Cuadro 9: Proceso y Análisis de momentos en la metodología

<b>Etapas</b>	<b>Momentos de desarrollo (descripción)</b>
<i>Análisis preliminar</i>	- Transcripción

<b>Microanálisis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exploración, revisión de lecturas y otros análisis guía.</li> <li>- Obtención de categorías iniciales conforme a objetivos propuestos</li> <li>- Relectura de material e información conforme a ajustes con asesores</li> </ul>
<b>Análisis en profundidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño de matrices para análisis y agrupación.</li> <li>- Definición previa de categorías</li> <li>- Estudio de concordancia y definición porcentual</li> <li>- Ajuste a las categorías con participación de docentes interesados</li> <li>- Definición de categorías y ajustes a entrevista e instrumentos</li> </ul>

Fuente: Elaboración Propia.

En la siguiente estrategia se favorece la recolección de información, mediante la observación, la cual toma elementos de encuentros individuales y grupales y del primer análisis encontrado en las entrevistas; en algunas se recurre a la grabación de audio, de audio video y de registro de notas las cuales se vinculan a temas centrales sobre, ética profesional docente y desempeño de calidad en el servicio educativo, que la persona en cuestión pueda ofrecer. Una síntesis del proceso de observación para el registro y ajustes a las herramientas propuestas, se observan en el cuadro 10.

Cuadro 10: Síntesis. Análisis y uso de información según la Observación.

<b>Etapa de análisis de información según la Observación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transcripción del material obtenido y organización del mismo</li> <li>- Distribución de la información conforme a grandes aspectos instruccionales</li> <li>- Asignación de frecuencias para determinar orden de importancia y validación</li> <li>- Validación de aspectos con aporte y juicio de algunos docentes</li> <li>- Ajuste y validación para el registro conforme al aspecto del campo disciplinar</li> <li>- Ubicación de aspectos en las categorías obtenidas para el instrumento propuesto</li> </ul>

### 3. Diseño de la Investigación

En la selección del diseño de la Investigación se toma como guía el libro: Metodología de la Investigación de Hernández, Fernández y Baptista<sup>36</sup> según los

<sup>36</sup> Hernández Sampieri R., Fernández Collado C., Baptista Lucio P. (2014) Metodología de la Investigación. 6ª Ed. Mc Graw Hill. México. Págs. 496 a 503. Pp. 600.

autores el diseño adecuado para esta investigación es la Investigación-Acción Participativa o Cooperativa (IAP); toda vez que busca propiciar un cambio social o transformar la realidad educativa en las I.E invitadas; que los docentes participantes tomen mayor conciencia del papel importante en la transformación en sus prácticas, valores y sentimientos en temas relacionados con el desempeño ético laboral docente. Por tanto, implica la total colaboración de los maestros en la detección de necesidades relacionadas al tema de interés, de las modificaciones posibles en sus estructuras y compromiso para implementar los resultados del estudio (McKernan, 2001).

Figura 4: Diseños básicos de la Investigación-Acción. Creswell, 2005



La activa participación de los docentes va llevando al cambio en el mismo proceso de investigación, es decir, se indaga, al tiempo que se interviene, siendo la característica principal en el diseño de la IAP. Es un punto de partida que encuentra reacciones: ¿Qué herramienta? ¿De qué tipo estamos hablando? ¿Por qué evaluarnos a nosotros mismos? ¿Qué se puede analizar de la ética Profesional docente? ¿Qué es prioritario para cada Institución Educativa? Es evidente que se encuentra cierta resistencia frente a las nuevas posibilidades de lo que cotidianamente hace cada

docente, es un riesgo y limitante para acceder de forma general, pero es aceptable y es uno de los valores vivenciales que confronta la investigación. Partiendo de las actividades de aula y del ser vocacional y vivencial del docente, en torno al ejercicio o labor pedagógica o sus prácticas, se puede impulsar las etapas de reflexión y mejora a partir del mismo proceso, al tiempo que se piense en el diseño o creación de las herramientas para todas o cada I.E, eligiendo los más significativos.

Desde finales del siglo XX, en la investigación en el campo de las ciencias sociales, y de manera especial en las ciencias de la educación, han surgido grandes cambios que marcan diferencias significativas en varias dimensiones como las ontológicas, epistemológicas, éticas y metodológicas, para el acercamiento al objeto de estudio; lo cual implica que estamos ante la presencia de diversos enfoques de investigación que permiten lograr miradas desde diferentes ángulos, apreciaciones o valoraciones de una misma situación o tema de estudio. Estudio que parte de las actividades de aula y las vivencias de los docentes en torno al ejercicio o labor pedagógica o sus prácticas, e impulsa las etapas de reflexión y mejora al tiempo que se piense en el diseño o creación de las herramientas para la institución educativa. Presenta condiciones causales que afectan a una categoría central. Toma datos con entrevistas, observa, codifica y compara de forma constante, para realizar los ajustes que sean relevantes.

Según Miguel Martínez<sup>37</sup> (2009), la investigación-acción ha tomado dos vertientes: una más bien sociológica desarrollada principalmente a partir de los trabajos de Kurt Lewin (1947), Sol Tax (1958) y Fals Borda (1970), y otra más específicamente educativa, inspirada en las ideas y prácticas de Paulo Freire (1974), Hilda Taba (1957), Lawrence Stenhouse (1988), John Elliot (1981, 1990) y otros. Ambas vertientes

---

<sup>37</sup> Martínez, M. (2009). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. México: Trillas. Pág. 240

aplicadas con éxito. El desarrollo de la tendencia sociológica en Latinoamérica tiene su principal representante en el insigne sociólogo Fals Borda (1925-2008), quien dedicó gran parte de su vida al estudio de comunidades campesinas y cuyos hallazgos son reportados en la literatura que dejó como legado para Latinoamérica y también de Europa. Los autores señalados coinciden en tener en cuenta la reflexión-acción-reflexión como procesos básicos para el desarrollo de los pasos, etapas o momentos de un estudio bajo esta metodología transformadora y de cambio social.

#### **4. Hipótesis**

En efecto, la propuesta de investigación en la profundización del estudio, sobre la ética profesional desde la autorreflexión guiada por instrumentos de autoevaluación, como un proceso que se va asumiendo de forma libre hacia mayores niveles de autonomía y autogestión, es de valoración permanente que pueda aportar a la mejora en la práctica docente, siempre y cuando logre estimular la crítica, personal y compartida, sobre la propia actitud vital y las propias actitudes morales como profesionales, todo desde una perspectiva ética, eminentemente formativa donde el docente se reconoce y avanza aportando a su ser y a la organización. La autoevaluación como elemento coyuntural, es una estrategia valorativa y ética, un instrumento para calificar, certificar y promover su propio esfuerzo laboral.

Propone realizar un proceso descriptivo, documental y de análisis por maestros con convicción; proceso, dinamizado por los principios éticos de honestidad, responsabilidad e identidad o vocación al servicio. La propuesta con una perspectiva ética, moral y estética, indica que la evaluación en general, es un acto personal, íntimo y privado que vincula y compromete directamente al ser humano que quiere y puede mejorar integralmente. Más que una herramienta, es una estrategia personal que se hace

familiar y habitual para autorregularse y disponerse al cambio por convicción y justo rigor. Ser y hacer del docente hacia la transformación de sus prácticas (pedagógicas, educativas y sociales), que configuran su saber y humanizan sus relaciones. Es más que una disertación teórica en torno a la evaluación del desempeño docente, con algunos aspectos éticos; es una construcción que lleva a la autorreflexión y autocrítica para reconstruir y encontrar sentido a lo que somos y hacemos como docentes. Es partir de reconocer el valor y nivel de compromiso con la comunidad educativa correspondiente y la riqueza que genera en la integralidad de la persona.

En el ejercicio del docente se vive y entiende el valor intrínseco de evaluar para mejorar aspectos que se direccionen o planteen agentes, muchas veces externos, aquí se pretende direccionar a lo más valioso y fundamental, a la recuperación del principio que llevan a las buenas prácticas, luego, requiere de pilares fuertes asumidos con mayor rigor por cada uno en particular desde la coherencia y ética humana y profesional.

La formación de formadores en las IES (Instituciones de Educación Superior) y de quienes ejercen la profesión docente requiere de un compromiso tanto personal como social, el cual a su vez presenta dos coordenadas: La competencia profesional específica y la competencia ética de la misma; su valor e importancia se evidencia en la medida que se acerca a un equilibrio entre ellas; se consolida y le da sustento al ser profesional integral que se confronta permanentemente en una comunidad. Por el contrario, se presenta un desequilibrio al reducir sistemáticamente la competencia ética, lo cual le conduce también de forma progresiva, a variadas formas corrupción generalizada, fenómeno que se han ido extendiendo en la sociedad actual. Es por tanto que, nos obliga a indagar con mayor seriedad y frecuencia, sobre la tarea transformadora y razón de ser que tiene la vida de cada profesional con un alto grado de responsabilidad personal y social, lo que parece también languidecer, frente a una carrera de competitividad económica que puede opacar su real sentido de servicio; preocuparnos

también por nuestra sociedad y la calidad de las relaciones entre los colectivos que se perfilan en la presente sociedad, dinamiza la dimensión ética y laboral.

Es así que, en el servicio educativo en y para la comunidad, la relación individuo sociedad, tiene presente y exige fortalecer la dimensión ética, ya que la acción humana es el origen y destino de la realidad social siempre dinámica. Luego, un primer nivel de complejidad en la sociedad está en el análisis de lo ético, destacándose, la evaluación de la actividad profesional con las coordenadas recibidas y socializadas en la academia y demás referentes teórico-prácticos y dar un paso al nivel de evaluar el alcance ético que como ser humano en relación, obliga a ofrecer un servicio o un producto en una empresa o una organización de mayor calidad. La dimensión ética está inmensa en el ser humano y en su proyecto de desarrollo integral; por tanto, se hace presente en el comportamiento y en todas las dimensiones o contextos en donde se desempeñe. Cerrarnos o pretender encerrarnos sobre nuestro “yo” sin sentido social, absolutizando o sobrevalorando los bienes materiales en su loca carrera por acumular bienes al servicio de nada, creyendo y justificando en sí mismo, que la riqueza se logra con el menor esfuerzo, no podremos mantener el ritmo de la humanidad por mucho tiempo. La presente cultura de la celeridad y el éxito, los desequilibrios socioeconómicos, la aceleración tecnológica, la presión competitiva de ganadores en medio de ganadores, los desajustes y atentados ambientales y la reducción de los índices de gobernabilidad y de justicia por y para todos, imponen una reingeniería, una evaluación y autoevaluación de las orientaciones y un rediseño de los esfuerzos que cada persona y profesional pueda hacer ahora.

La ética profesional surge de esta manera, como el eje de las conductas individuales necesarias para que las organizaciones, las instituciones en las distintas regiones del mundo, asuman el compromiso de crear las condiciones para que la

convivencia, la supervivencia y la vida recuperen su sentido primigenio. Es por tanto que hoy, profesionales y docentes especialmente, están llamados a un cambio posible desde su interior; a repensar su tarea de transformación desde sus dimensiones humanas, camino único y expedito para encontrar de nuevo el sentido de su tarea y misión más humana para sí mismo y luego dar tanto a los demás. Son valores que no se pueden relacionar tanto, con el éxito económico o con la acumulación de títulos, cuanto por el ejercicio y pasión por servir y gastarse sirviendo con la mayor satisfacción que genera, darse con amor y ofrecer con amor lo que en la vida se recibió.

En particular, las instituciones de vanguardia, las empresas con mayor sentido humano, son cada día más conscientes de que quienes no asuman una claridad de reglas y una transparencia de conductas, están condenadas al fracaso o a la fatiga. El desempeño laboral en la vida pública o privada, que genera mayores frutos, surge al asumir el trabajo en la vivencia de los valores y del actuar con transparencia y honestidad. La falta de honestidad, lleva a la pérdida de tiempo, de dinero, de energía y sobre todo de inestabilidad emocional y la sistemática disminución de la conciencia moral y del bienestar psicológico. Al incorporar la dimensión ética a la autorreflexión personal y con esto, a la vida empresarial, permite vislumbrar un mayor panorama en el trabajo humano. Se hace imposible cada vez el desarraigo de los valores o de prescindir de su cultivo, adhesión consciente y vida vivida en un ambiente de libertad, respeto, honestidad, laboriosidad, orden etc. Son muchos los valores por rescatar o por analizar en esta constelación para cada profesional o cada persona y que se convierten en el único camino para crecer en la dimensión de la verdadera prosperidad necesaria para lograr la calidad de vida de todo ser humano en razón de su propia dignidad.

## **5. Población y muestra o Unidades de estudio**

Esta investigación de diseño de Investigación-Acción-Participación, en el cual presenta un estudio principalmente con profesionales docentes pertenecientes a tres (3) de cincuenta y seis (56) I.E (Instituciones Educativas) del Municipio de Ibagué, que cuentan con características similares por ubicación, nivel socio económico y régimen estatal, cada una de ellas, se rige o direcciona con un PEI (Proyecto Educativo Institucional) coherente con las políticas estatales que tiene el Ministerio de Educación Nacional; sus docentes están vinculados al mismo sistema estatal o sector oficial en el nivel de secundaria y direccionan en ellas la mayor parte de las áreas obligatorias y fundamentales que indica la Ley General de Educación (115/94, Art 23); tal como se describió en el apartado general sobre la metodología.

Para el presente estudio se genera una muestra representativa, son 31 docentes con experiencias seleccionadas, procurando la mayor participación con pertenencia a las áreas obligatorias para favorecer la aproximación transversal a los referentes éticos y valorativos. Para el año 2015, se convoca a una población total de 429 docentes participantes, a quienes se les hace charlas y encuentros generales para informar del propósito y trabajo investigativo; para 2016 y 2017 se tendrá definido o delimitado el universo de la población que se centra por su frecuencia participativa en un número de 97 (100%) el número de docentes, es decir la Población con experiencias analizadas que se distribuyen, así: 16 son de Ciencias Sociales, y Filosofía, 14 de ciencias naturales, 18 de Lengua Castellana, 8 de Tecnología e Informática, 10 de religión, 10 de ética y valores, 9 de Cátedra de la paz y 12 de Matemáticas. Durante los años 2016 y 2017, se hacen encuentros o visitas en sus instituciones donde se define ya la muestra representativa de 31 docentes, los cuales, evidenciaron mayor interés o compromiso en el trabajo, toda vez que requiere de voluntad para su autoevaluación y aportes coherente con las unidades de muestreo y los objetivos planteados.

La relación entre la educación recibida y el desempeño que el docente realiza en su área; niveles de formación y el sentido reflexionado sobre su ser profesional con mejores niveles éticos, se va definiendo, de manera que, los 31 docentes participantes en la muestra, son el 34,8% de los 97 docentes que iniciaron en el año 2015. La muestra poblacional, va a referirse en un 83,8% a que la buena formación académica, la pertinencia en los programas que ofrece la Universidad o Normal Superior con los nuevos docentes, la vocación o perfil del maestro (2%), de sus fortalezas manifiestas como personas o profesionales (3%), entre otras que se relacionaron en el cuadro número 7.

La formación integral del docente es un largo camino con varios niveles y recorridos que conducen a una meta: el docente de excelencia; un proceso que integra desde lo pedagógico, lo personal, lo grupal, lo institucional y lo social. Luego, exige el mejoramiento de sus competencias didácticas, calidad de la academia, responsabilidad solidaria, investigación y la gestión institucional. El proceso de cualificación de los docentes supera la acción individual y espera asumir el compromiso responsable con su ejercicio y la participación activa e innovadora en el proceso de mejora profesional, curricular y de organización institucional. Es así que, se cuenta con una muestra no probabilística, es decir que, se cuenta con la elección de unidades de muestreo conforme con las características de la investigación y los propósitos del investigador (Hernández-Sampieri *et al*, 2013), de una toma de decisiones conforme al planteamiento del estudio.

## **6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

El proceso de recolección de información, se realiza en cinco (5) momentos con etapas continuas en las que se usan estrategias, como la entrevista, la encuesta y la observación. Una vez se extrae la información se pasa al análisis de fiabilidad. Una

etapa de trabajo de aproximación a la realidad e intereses de los docentes con información necesaria, para categorizar y analizar. Los ítems de investigación sugieren compromisos y validez de la Propuesta. Se va aplicando, se va construyendo conforme a la Investigación de Acción y participación que tiene cierta similitud hacia el fortalecimiento de los círculos de calidad, su diagrama de causa-efecto que propuso en su filosofía Kaoru Ishikawa (s XX) en la administración. Es un trabajo de equipo, comprometido en el cambio y mejora continua.

- 1) La observación: Ella, pretende percibir las habilidades conceptuales, procedimentales y actitudinales del docente con el propósito de brindarle orientación y realimentación conforme a sus líneas de interés y de reflexión. Los instrumentos sobre inteligencias múltiples, prácticas reflexivas, ética profesional docente y el desempeño, permiten que el mismo docente se evalúe y tenga una escala de estimación.
- 2) La lista de cotejo con en el IALED (Instrumento de Autoevaluación del Desempeño Laboral y Ético del Docente) permite en la primera parte, evaluar la competencia curricular que registra la ausencia o presencia de un determinado aspecto como: - Conocimiento del área, - Gestión y PME planes de mejoramiento; este instrumento permite realizar un análisis secuencial de tareas y procedimientos.
- 3) Presenta una Escala de estimación, en el IALED, parte dos y tres de las Competencias de Gestión y las Competencias colaborativas, aquí se pretende identificar la frecuencia y los niveles de aceptación que tiene cada docente quien se está evaluando.
- 4) Portafolio: Los Instrumentos acompañantes y el mismo IALED, es un instrumento integrado que permite evidenciar las habilidades, esfuerzos, progresos y logros del mismo docente. Una herramienta que prepara para una evaluación externa de la

labor docente. Su evaluación parcial y final debe partir de criterios discutidos y negociados entre los docentes que han participado en la investigación.

- 5) Pruebas escritas y orales: Las herramientas e instrumentos diseñados y la posibilidad de compartir experiencias valiosas o exitosas, que apuntan al mejoramiento de la calidad educativa presente en cada I.E, pero centrada más en la voluntad de cambio de cada docente involucrado.

## **7. Validez y confiabilidad de los Instrumentos**

La fuente documental de la investigación es lo que los docentes “dicen de lo que hacen” en un escrito con un formato y unas intenciones particulares. Y no es cualquier grupo de docentes, sino aquellos que consideran que lo que hacen tiene méritos suficientes como para postularse a un concurso que reconozca la calidad de su trabajo. Los miembros de la población relacionada tienen un papel altamente activo, docentes que solo requieren de cualificar su labor y que, frente al aporte para la investigación, la información que ofrecen es válida y directa como fuente. Estos textos dan cuenta de lo que ellos destacan como valioso para mostrar, sus inquietudes, su visión de lo que debe ser, las estrategias que dicen implementar, de los resultados que presentan por considerarlos indicadores del esfuerzo y acierto, del sustento teórico que dan a sus prácticas y, posiblemente, de lo que son sus prácticas y la reflexión sobre ellas. Así, los escritos no son propiamente las prácticas, sino lo que los maestros consideran destacable de ellas: parece razonable, entonces, tomando las precauciones necesarias, pensar que a través de estos textos se obtengan evidencias de las prácticas de los maestros y se haga un estudio de éstas.

Las entrevistas y los test estandarizados, miden sólo una franja del gran espectro correspondiente a la integración y desarrollo de las Inteligencias Múltiples con las

dimensiones humanas que, conforman la integralidad formativa en el ser docente. Es una aproximación desde el análisis sobre la práctica reflexiva hecha con los 31 docentes, un trabajo colaborativo donde previamente se socializan temas y subtemas de las dimensiones y en las que se sugiere tanto la metodología de trabajo como del alcance de los logros propuestos, relacionados con el desempeño ético profesional del docente. Para el investigador es claro que no es posible acceder a las prácticas, en la amplitud y profundidad necesarias, partiendo exclusivamente de lo que describe de ellas el docente; de ahí la relatividad del lenguaje que se maneja en las interpretaciones, que se señalan sobre las conclusiones que pueden derivarse de este trabajo. Investigación como esta, resulta enriquecedora al ser complementaria con otras investigaciones.

## **8. Técnicas de Análisis de los datos**

Sobre el contexto en el que se enmarcan las propuestas, las experiencias nacen de motivaciones personales de los docentes (80%), y se justifican desde los contextos académicos (51,4%) y socioculturales (26%); pocas experiencias se derivan de las necesidades de exigencias institucionales (11,5%) y mucho menos de políticas públicas (2,3%). Se puede pensar que estos resultados advierten cierta autonomía por parte de los maestros, pero, a la vez cierta soledad en la configuración de sus propuestas. Esto podría tener también cierta relación con el poco diálogo interdisciplinar de las áreas obligatorias y las optativas (art. 23 Ley 115).

De otro lado, es importante señalar que casi la mitad de las experiencias, tanto destacadas y no destacadas, el docente cree que no establecen una importante relación entre lo que se enseña con los contextos extraescolares, lo cual estaría indicando que, el trabajo pedagógico se hace para satisfacer predominantemente las demandas

educativas institucionales más que las sociales. Sugiere una seria reflexión sobre la proyección que se puede y debe mejorar para extender saberes y acciones más allá de las instituciones.

Ahora bien, en cuanto a las formas de trabajo, los docentes privilegian las grupales (grupos de trabajo) y las colectivas (con miembros externos al aula y la institución educativa). De otro lado, se observa que las estrategias pedagógicas más utilizadas, en términos generales, son las narrativas visuales y escritas (29,6%) y la resolución de problemas (20,5%). Se encontraron, además, configuraciones didácticas complejas en algunas de las experiencias. En aquellas que las hicieron evidentes (42,8%), éstas se centraron, en primer lugar, en los proyectos de área (12,2%), en segundo lugar, en los proyectos de aula (11,4%) y, en tercer lugar, en las actividades permanentes (8,0%).

Un alto porcentaje de experiencias (63%) no establece instrumentos de evaluación; de las que sí lo hacen, el 15% evalúa por medio de instrumentos transversales, el 12% evalúa utilizando instrumentos longitudinales y el 10% restante, evalúa con instrumentos tanto longitudinales, como transversales. Pareciera que los procesos evaluativos son relegados a un segundo plano, como si tuvieran menos importancia frente a otros procesos, y por tanto no requirieran de la misma rigurosidad y trabajo dedicado a la planeación, definición de propósitos y logros, selección de materiales, etcétera. Podría explicar, en parte, el hecho de que en una gran cantidad de experiencias prevalezca la falta de especificación de los aspectos relacionados con la evaluación. Además, como en más de la mitad de las experiencias no se pudieron determinar los instrumentos evaluativos que se utilizan en la I.E. y surge una nueva pregunta por ¿Cómo se evalúan a los docentes?, ¿Cómo se evalúan los docentes?, que se constituye en un campo de acción para la formación, la reflexión y el análisis actual.

Así mismo, permitió adelantar un análisis comparativo entre experiencias de las áreas: Matemáticas, Tecnología e Informática, Religión, Cátedra de la Paz, Lengua Castellana, Ciencias Sociales, Filosofía y Ética, las cuales se representaron en la muestra poblacional. Para tal fin se tuvieron en cuenta categorías como interdisciplinariedad, actores participantes y su impacto, grados escolares y contexto de las experiencias, entre otras. Se expresa que se dan pocas relaciones entre las áreas, con un porcentaje (43,2%) de las experiencias de las áreas y tan solo un 18,8% enuncia una relación de esta naturaleza. Por otro lado, el trabajo interdisciplinar es escaso y presenta un porcentaje muy bajo de evidencia (8,3%) y solo registran algunas iniciativas respecto de proyectos transversales (9,7%), los cuales demandan el reconocimiento de otros espacios que trascienden el aula y que el maestro privilegia con el conocimiento temático y el trabajo docente profesional. Las experiencias restantes (20%), involucran a otros actores como: docentes, la familia, la comunidad en general o a otro tipo de organizaciones. Los mismos docentes creen que el impacto de las experiencias es el 51% en alumnos, para la comunidad educativa se ve impactada en un 18%, y en un 31% el impacto trasciende la escuela y llega a la familia, aun cuando no en todas estas experiencias, esto se hubiese planeado como propósito.

Una vez construida una primera versión de la matriz de categorías, los diferentes integrantes del equipo de las áreas, aplicaron a los mismos textos de experiencias y compartieron los hallazgos para ir validando y delimitando los descriptores. Una vez decantado este proceso se procedió a elaborar un glosario, con el cual se establecieron los criterios para leer y evaluar las experiencias. La información recolectada y sistematizada se analizó para establecer:

- a. La caracterización y perfil de las experiencias del área, analizando algunos aspectos de las experiencias presentadas, tales como: actores participantes e impacto, grados escolares, justificación de la experiencia, interdisciplinariedad,

contextos de incidencia, evidencias sobre la reflexión de la práctica y enfoque evaluativo, entre otros.

- b. Ámbitos de preocupación relacionados con el área, entendido como una zona que concentra intereses y problemas, alrededor de los cuales las experiencias educativas orientan sus acciones.
- c. Los objetivos y las intencionalidades sociales de las experiencias, exploran la promoción de la autonomía, el estímulo del liderazgo, el fomento de la organización y la gestión colaborativa, el desarrollo comunitario, la resolución de conflictos, la ética del cuidado, entre otros.
- d. Los procesos de aprendizaje que se privilegian, se encaminan a promover la autonomía y la autorregulación, la capacidad de diálogo, la capacidad para transformar conflictos y entornos, la promoción del pensamiento crítico, el desarrollo y el razonamiento moral, los sentimientos morales, las competencias ciudadanas, la identidad y la formación de sujetos sociales, políticos y éticos.

## **CAPÍTULO IV**

# **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

## **CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS.**

Los resultados se presentan en correspondencia con los objetivos planteados en la investigación, en el desarrollo de los propósitos: el estudio descriptivo, comparativo y reflexivo que tienen los docentes de Instituciones educativas públicas de Ibagué, para involucrar la dimensión ética en su desempeño laboral y de complejas y múltiples facetas de la dimensión humana; las inteligencias múltiples y las prácticas reflexivas para ampliar su propio crecimiento personal y su desempeño docente; igualmente, resalta las experiencias significativas en las prácticas docentes desde la perspectiva ética y finalmente, propone la inclusión de procedimientos que puedan enriquecer sus programas de evaluación y desarrollo de la Calidad Educativa en las Instituciones Educativas.

### **1. Procesamiento de los datos.**

En el año 2015, participan en charlas y encuentros generales 429 docentes. Para 2016 se realizó el trabajo con un número de 97 (100%) participantes. La participación más activa es de 31 docentes (31,9%) la cual es la muestra representativa del universo total. Los aspectos relevantes, sugieren la buena formación académica, la pertinencia en los programas que ofrece la Universidad o Normal Superior para los nuevos docentes (83,8%), la vocación o perfil del maestro (2%), de sus fortalezas manifiestas como personas o profesionales (3%), entre otras.

En cuanto a los actores involucrados en el proceso de cualificación de la práctica docente, su formación integral y vivencia ética profesional, la mayoría de las experiencias analizadas tienen en cuenta las competencias curriculares; con alguna variación porcentual, según los decretos que les rigen, son 14 docentes antiguos regidos por el Decreto 2277 de 1979, que corresponde al 45,16% de ellos, que no son evaluados por el Estado para sus ascensos, y 17 nuevos docentes regidos por el Decreto 1278 de 2002, son el 54,84% que son evaluados anualmente, tanto por el directivo de la I.E como por el MEN cuando pretendan ascender o reubicarse salarialmente y cumplen con requisitos de tiempo de servicio, estudios, evaluaciones o videos que a su vez son examinados o evaluados por un grupo de expertos. Todo se direcciona por aspectos cualitativos. Sin embargo, no se tiene una guía y la motivación expresa que induzca a la autoevaluación, que sirva de mejoramiento personal y que pueda incidir en resultados positivos a nivel institucional y comunitario de las evaluaciones ya estandarizadas y regidas por los nuevos decretos o normatividad nacional o regional.

Esta es la valoración registrada y extraída en el IALED (Instrumento de Autoevaluación del Desempeño Laboral y Ético del Docente), que se sugiere para su revisión y aplicación posible, en distintos escenarios; el cual está a su vez acompañado por cinco (5) Instrumentos tipo encuesta que orientan sistemáticamente hacia la autoevaluación:

- 1) Evaluación General Diagnóstica a Docentes
- 2) Evaluación sobre las Inteligencias y la Práctica Reflexiva
- 3) Evaluación de Aproximación a las IM Inteligencias Múltiples.
- 4) Evaluación de Actividades y Práctica Reflexiva
- 5) Evaluación sobre la Ética Profesional Docente

Cuadro 11: Énfasis en Evaluación IALED según Régimen Docente

Competencia	Régimen pensional	Decreto 2277 /1979	Decreto 1278 /2002
	Docentes encuestados (31)	14	17
	Competencia curricular	35,7% (5)	35,3% (6)
	Competencia de Gestión	35,7% (5)	29,4% (5)
	Competencia Colaborativa	28,5% (4)	35,3% (6)

Fuente: Propia, la muestra y porcentajes en competencias según decretos.

Los docentes seleccionados pertenecen a 3 de las 56 I.E del Municipio de Ibagué; presentan características similares por ubicación, nivel socio económico y régimen estatal, cada una de ellas se direccionan con un PEI (Proyecto Educativo Institucional) coherente con las políticas estatales que tiene el MEN; así mismo, están vinculados al sector oficial en el nivel de secundaria y direccionan en ellas la mayor parte de las áreas obligatorias (Ley 115/94, Art 23); el 60% al mismo tiempo son docentes universitarios (Ley 30/92). La entrevista realizada a los 31 docentes, relacionado con el tema relevante de lo ético como persona y profesional, arrojará la siguiente información: 20 (64,5 %) dirá que es fundamental lo ético, en todo cuanto se es y hace y 11 (35, 49%) involucran factores como capacitación, habilidades, destrezas y creciente desempeño por aprendizajes directos.

Cuadro 12: Caracterización de los docentes participantes de las áreas

No.	Sexo		Edad (en Años)			Experiencia docente en años			
	<i>M</i>	<i>F</i>	- 35	36 -50	51 +	2 a 8	9 a 15	16 a 25	Más de 26
31	13	18	14	10	7	13	10	5	3

Fuente: Elaboración propia conforme a muestra poblacional.

Tal como se aprecia en los cuadros 11 y 12, los actores o docentes que participan en la experiencia en esta investigación, presenta la tendencia a ser más jóvenes en edad y en experiencia, con la clara correspondencia a su vinculación con el nuevo estatuto docente, Decreto 1278. Los hallazgos mostrarán luego, el protagonismo de los docentes

con porcentajes elevados. Estas cifras resultan comprensibles si se tiene en cuenta que la mayoría de las experiencias presentadas, persiguen objetivos de intervención educativa, entre los cuales sobresalen la promoción de la autonomía docente y la resolución de conflictos para promover y cultivar la democracia como una forma de vida en la escuela. Por otro lado, ellos pertenecen a instituciones de carácter público u oficial, denominadas Instituciones Educativas (I.E), con planta física y recursos para funcionamiento por parte del Estado, que desarrollan diversos proyectos y programas para garantizar la gratuidad de la educación a los escolares; pero que, pese a tan diversas iniciativas, parece sacrificar la calidad exigida y esperada.

Es por eso que, el docente tendrá que participar en proyectos adicionales a la función educativa estrictamente como son la alimentación escolar y hábitos saludables, invitación a participar como institución a actividades folclóricas que caracterizan a la región y la adecuación para el paso gradual a la jornada única. Todo esto genera un impacto en toda la comunidad educativa. En todas las áreas y en los docentes, convergen preocupaciones colectivas de cambios en la escuela, que establece nexos entre la educación, la ética y la política, y que los invita a hacer de sus objetos de conocimiento, lugares propicios para abordarlos desde sus prácticas educativas, para integrar distintos saberes y recursos humanos de mayor calidad.

## **2. Discusión de resultados**

El perfil docente que se trata desde las entrevistas y los encuentros de pequeños grupos de trabajo en las I.E, equivale a la expresión teórica, a la zona conceptual del pensamiento (McAlpine et al. 2006)<sup>38</sup> a la manifestación de experiencias y sentimientos entre otros; la exploración permite una aproximación a los principios y

---

<sup>38</sup> Gómez Torres, F. H. (2017). El contexto educativo y su relación con los sentimientos sobre la profesión y la docencia en profesores de la educación secundaria. *Rev. de Investigaciones UCM*, 17(30), 12-26.

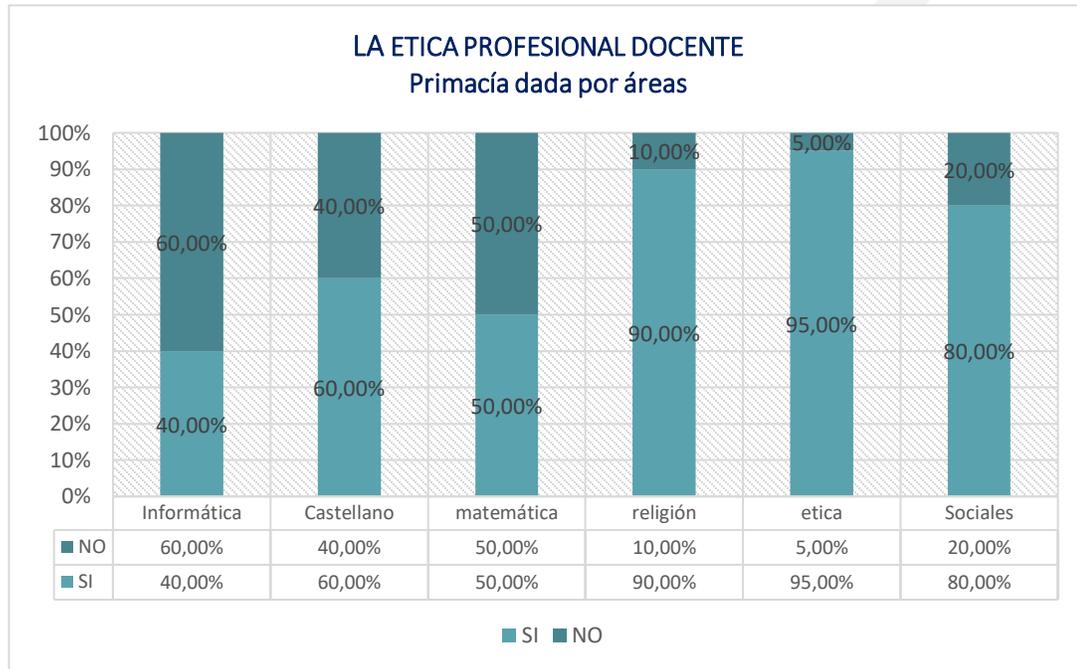
expresiones abstractas de valoración y de compromiso con su vocación o perfil docente; que pese a pertenecer y orientar áreas diferentes, presentan características similares o muy cercanas.

La investigación también arroja datos importantes en el análisis sobre la ética profesional del docente, respecto a la formación continuada (instrucción estratégica); en la cual se presenta y evidencia altos niveles de resistencia o apertura al mejoramiento y cambio de paradigmas. Poco se acepta y se percibe como cierta alteración; es decir, docentes que mantienen el *statu quo* o paradigma en su ejercicio docente, con mínimos ajustes, por la seguridad de permanecer con aquello que se domina y cierta agitación en sus sentimientos o estado de ánimo. La zona de confort es frecuente en nuestro sistema u organización. Son diversas las posiciones frente al tema de la primacía dada a la ética docente, como pilar del ser y quehacer educativo. También las entidades estatales, los organismos no gubernamentales y las entidades privadas, figuran como actores. Esto evidencia que los docentes han comenzado a reconocer:

- a) Un círculo ético y político en su entorno institucional que la trasciende.
- b) Una educación integral desde la dimensión ética, para mejorar la convivencia.

Al parecer, las experiencias buscan responder a un criterio característico de un docente profesional ético, la interacción con el entorno, su interés por conocer a la comunidad e interactuar con ella y saber trabajar en armonía con sus colegas. Elementos que se tienen y recuerdan generalmente en su etapa inicial o de inserción laboral, pero que se procuran mantener y acrecentar si es posible. Las entrevistas sobre estas experiencias lo presentan como un actor y dinamizador, con un porcentaje de 25,8% relacionados en el cuadro No. 7. Como vemos también se representa en la siguiente figura:

Figura 5: Primacía dada por áreas al tema de la ética profesional docente



Fuente: Elaboración propia de datos de encuestas a docentes de Ibagué.

Así, es posible crear ambientes agradables y participativos en el cuidado tanto de las personas, como de todo el entorno natural y social, aportando en la construcción de mayores niveles de justicia social y de equidad que debe sentir y vivir el docente mismo para poder transmitir de forma vivencial. Las buenas prácticas de enseñanza de forma reflexiva, responden, por un lado, a las demandas académicas del contexto escolar relacionadas con la formación para la convivencia y la resolución de conflictos y, por otro, a los ambientes que privilegian el trabajo del docente en el aula.

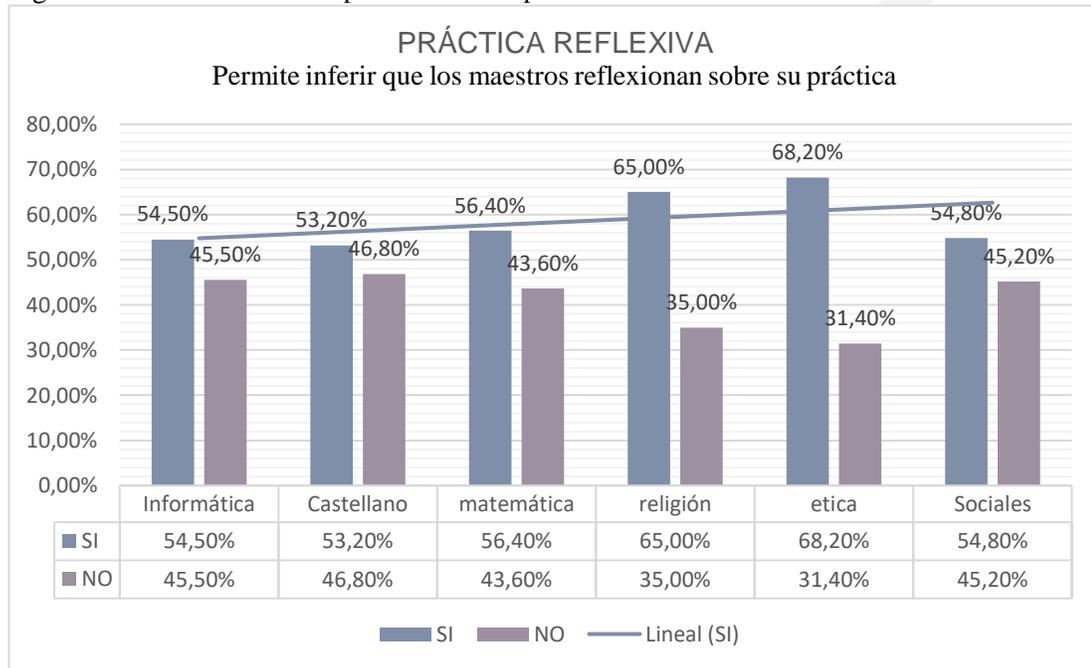
En consecuencia, como se puede observar en la siguiente figura (No. 6), y contrario a lo sucedido en la figura anterior, en este caso los docentes de las áreas dan un mayor porcentaje, al justificar sus experiencias desde las condiciones del contexto social, con una tendencia al reflexionar sobre sus prácticas docentes: destacan experiencias en su orden: ética y valores (68,2%), religión (65%), ciencias sociales

(54,8%), y castellano (53,2%). Esta mirada entre áreas permite discriminar mejor las intencionalidades que dieron lugar a las experiencias, se privilegiaron las condiciones académicas sin desconocer el contexto, la mirada comparativa entre las diferentes áreas revela el avance del área en el reconocimiento del entorno educativo más allá del aula de clase, permeando el establecimiento educativo y el entorno comunitario para la formación moral de los estudiantes.

En relación a la reflexión que hacen los docentes en sus áreas, existe una leve tendencia a realizarse, sin embargo, es ocasional y una vez realizada la entrevista y la autoevaluación se hace consciente, el mismo maestro en la búsqueda de su realización, percibe con mayor claridad la importancia de aumentar su frecuencia, es decir, de tomar la autoevaluación como una herramienta práctica que le permite visualizar su progreso. Esto pone de relieve que una de las principales preocupaciones de las instituciones educativas hoy día es lograr mayores avances no solo en la implementación de las TIC, sino en los resultados que arrojan las pruebas externas, que de una u otra manera, gravitan sobre el trabajo del docente que se siente y es realmente evaluado. Aquí mismo se ofrece la posibilidad de prepararse para que desde la autoevaluación, se tenga luego una evaluación Institucional o externa más concreta y con vista a ofrecer elementos de mejoramiento continuo.

Se ratifica al observar también en la figura 6, que las diferentes áreas privilegian sus experiencias, que justifican sus acciones a partir de condiciones académicas y del resultado evaluativo dado a pruebas de estado y de aprobación o promoción escolar, el promedio no es significativamente alto y solo alcanza el 58,68%. Así percibido, indica también que existe una preocupación porque sus prácticas educativas y los objetivos educacionales se alcancen a fin de confrontar luego con resultados en las pruebas aplicadas a sus estudiantes, veamos:

Figura 6: Reflexión sobre la práctica docente por áreas.

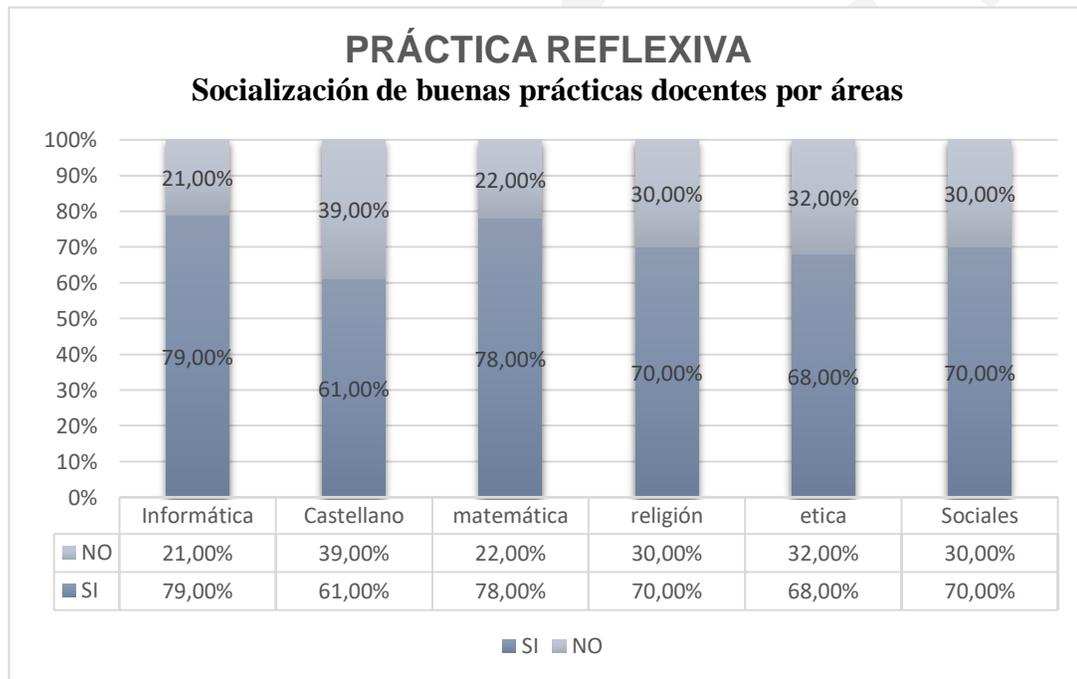


Fuente: Elaboración propia de datos de encuestas a docentes de Ibagué.

En tercer lugar, aparecen las exigencias del contexto cultural y social en el cual, los maestros no deben perder de vista que, la escuela puede convertirse en un centro cultural donde tengan lugar las diferentes expresiones deportivas, culturales y políticas de la comunidad y que todo ello se concreta en prácticas que a su juicio consideran exitosas. En lo que se refiere a las justificaciones desde las exigencias que pueden visualizar otras áreas, arrojan porcentajes más bajos; se deduce por los resultados del estudio que, si bien los maestros no desconocen los lineamientos y orientaciones emanados desde la política educativa a nivel nacional, las experiencias parten desde la propia iniciativa del maestro: muchas veces y en solitario, este plantea una respuesta a las problemáticas de su contexto escolar y social, que encuentran un lugar para visibilizarla, un interlocutor con quien mejorar su diseño, ejecución, evaluación y sistematización, y por supuesto, un reconocimiento. Ellos mismos dan un alto valor en su trabajo, pero sienten que las otras áreas no lo perciben o valoran suficientemente.

Las experiencias son más de corte académico, en el sentido de trabajar por el desarrollo moral de los estudiantes. Este hecho de retomar la propia práctica para volverla objeto de reflexión, distanciamiento y análisis, está ganando espacio en las experiencias académicas de su área, puesto que no solo redunda en la formación de los maestros en ejercicio, sino también en la transformación de sus prácticas de enseñanza a propósito del área.

Figura 7: Socialización de buenas prácticas docentes

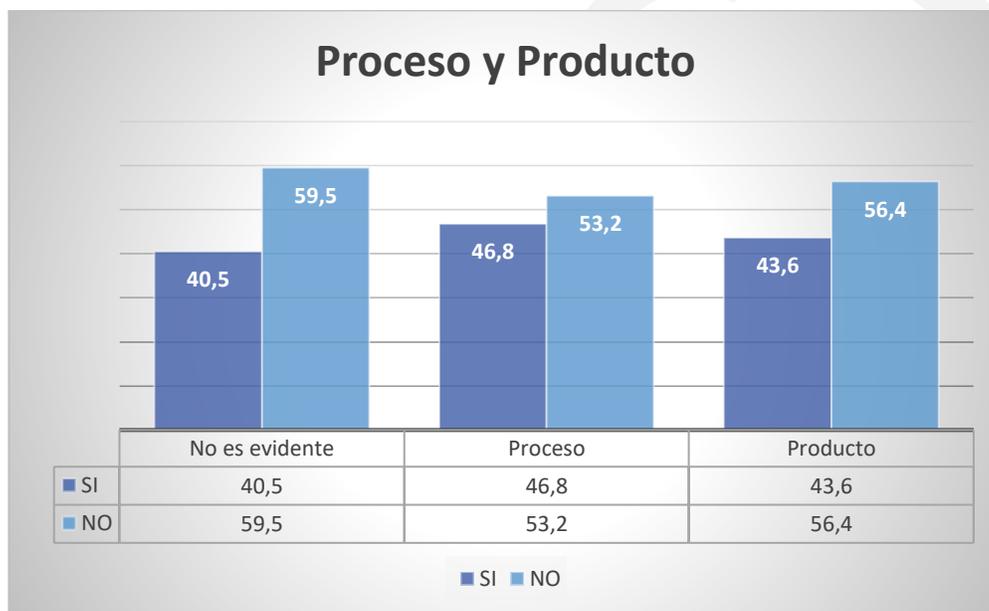


Fuente: Elaboración propia de datos de encuestas a docentes de Ibagué.

Para ratificar lo anterior se procedió a analizar lo alusivo a la reflexión de los maestros frente a su práctica, como se ve en la figura 7; con relación a prácticas que ellos mismos consideran exitosas. El análisis muestra que en el grupo de las experiencias destacadas el 71% de los maestros reflexiona sobre su práctica y encuentran que está relacionado con su nivel de desempeño. Estos hallazgos se asocian

con una de las tesis formuladas para el área, en cuanto a que las preocupaciones y problemas propios de ella, que interpelan al maestro y lo movilizan en el desempeño laboral. Esto deriva en procesos de subjetivación que activan su sentido social, su compromiso personal, moral y ético con miras a propiciar mayores niveles de justicia, reconocimiento y participación en el mejoramiento de sus prácticas.

Figura 8: Proceso y Producto en lo evaluativo



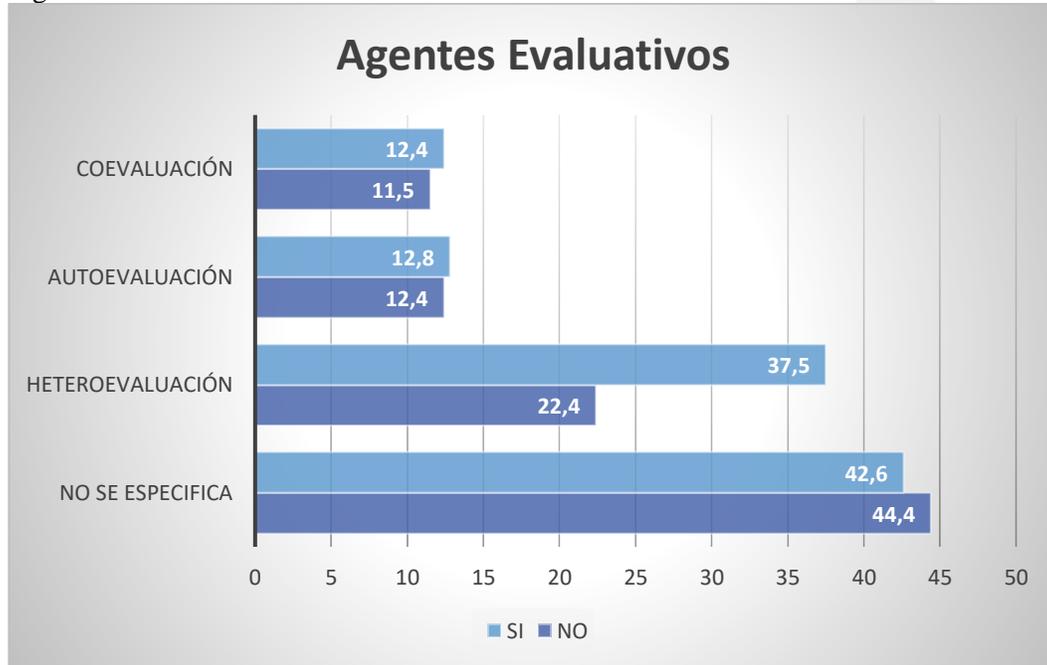
Fuente: Elaboración propia de datos de encuestas a docentes de Ibagué.

Es un enfoque evaluativo de las experiencias educativas propias y el análisis de esta dimensión nos permite comprender el seguimiento que los docentes hacen a los procesos de aprendizaje de sus estudiantes y sus modificaciones o ajustes para enriquecer las prácticas. Para este análisis es importante tener en cuenta que la evaluación no es evidente en el 29% de las experiencias presentadas en las áreas. La evaluación por procesos tiene un 46,8% y la evaluación por producto un 43,6%.

Los resultados permiten inferir que, para muchos docentes, la evaluación es un aspecto importante de sus propuestas pedagógicas y la reconocen como un proceso continuo y no de carácter terminal, siendo coherentes con su concepción de aprendizaje centrada en procesos constructivos; es sumativa la evaluación y se es consciente tanto de su existencia como de su pertinencia, al relacionarse en su proceso. Se pretendió rescatar las experiencias y las prácticas de carácter personal, grupal e institucional, pedagógica y curricular que se vienen desarrollando en los distintos escenarios propios que facilitan la formación de formadores, a través de la sistematización de experiencias como una metodología de trabajo que, invita a la participación activa y a estimular procesos de reflexión para ayudar a mejorar. Lo que resulta en la percepción de niveles aún poco satisfactorios o plenamente pertinentes para el sentir del colectivo docente en la región.

Con respecto a los agentes evaluativos, es necesario hacer énfasis en que en un 43,5% de las experiencias presentadas no se especifican los agentes evaluativos y, en las que sí lo hacen, la autoevaluación (12,8%), un poco menos la coevaluación (12,4%) heteroevaluación (37,5%) y por tanto presentan porcentajes poco cercanos (40,5%), como lo muestra la figura 9. Es necesario hacer una presentación a los docentes convocados sobre la selección de las dimensiones humanas en general y las que se puedan ampliar o dar como nuevo referente y la justa relación con las Inteligencias Múltiples, pero ¿Cómo analizar estos aspectos principales o dimensiones? ¿En qué detenernos? ¿En qué incidir? ¿Dónde había que fijarse para que el análisis fuera significativo y pertinente? La mejor elección y justificación que se haga en beneficio y meta de una formación integral, puede abarcar la mayoría de las actividades seleccionadas. Sugiere por tanto que, hacer una revisión sobre las prácticas reflexivas, el conocimiento y apropiación de sus inteligencias múltiples en su experiencia de vida y en la práctica educativa junto a, la frecuencia de evaluarse, permitirá también alcanzar mayores niveles para su formación integral.

Figura 9: Evaluaciones Institucionales



Fuente: Elaboración propia de datos de encuestas a docentes de Ibagué.

Requiere necesariamente de la realización de seminarios, trabajos con el equipo pedagógico, de la elaboración de estrategias motivacionales y evaluaciones sobre cada actividad realizada con la mayor pertinencia y claridad en los objetivos y beneficios que ofrezca. Luego, tendrá en cuenta:

- Definir el grupo o grupos de trabajo docente.
- Establecer los objetivos
- Analizar en profundidad los recursos y seleccionarlos
- Definir los aspectos fundamentales del trabajo para luego evaluarlos.
- Valorar aspectos relevantes a tener en cuenta en el desarrollo del área.
- Tener en cuenta los acuerdos y avances logrados en los encuentros.
- Conforme a los acuerdos poder evaluar las competencias básicas.

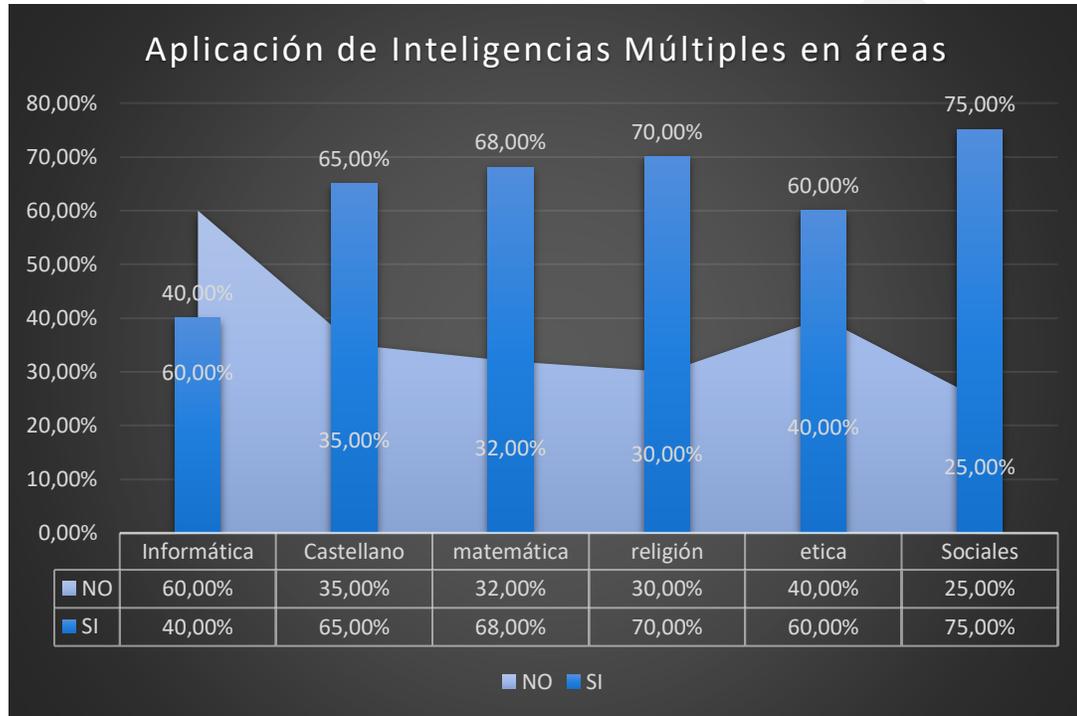
Hay que dar tiempo para que el profesorado comparta ideas, pida explicaciones, aclare dudas, etc. Se debe posibilitar un espacio donde afloren temores, carencias, logros... Esto ayuda optimizar el perfil profesional, la práctica diaria y llevar a realizar debates pedagógicos con el liderazgo y dinámica del investigador en cada equipo. Al tiempo que se compromete, convoca a un grupo para ser equipo de trabajo cohesionado por el interés de potenciar su labor docente, desde un área del conocimiento tan fundamental al momento de pensar en la formación más humana y de empoderamiento de la cultura humana. Es “Saber reflexionar sobre la propia actividad (práctica reflexiva), ¿Acaso no es la cosa más compartida del mundo? ¿Acaso no reflexionan todos los profesionales sobre lo que hacen? ¿Podríamos, de alguna forma, evitar que lo hagan? ¿Acaso la reflexión en la acción y sobre la acción no constituye ya una parte inherente del ser humano?” (Perrenoud, 2011)<sup>39</sup>. Es autorreflexión con alto compromiso de cambio.

Evaluated the knowledge that teachers have of multiple intelligences, their profile, the application and development in their personal life and the corresponding action practice in the classroom, the results show that teachers like their students in a first moment, point to the mastery or exercise of one or two of them. After the self-evaluation and the meeting or talk about multiple intelligences in the classroom as a bibliographic reference. They understand and express the limitation that is made to make possible other methodological practical options to grow and understand others and to themselves to potentiate their knowledge.

---

<sup>39</sup> Perrenoud (2011). Op. Cit. Pág. 45.

Figura 10: Conocimiento y Trabajo desde las Inteligencias Múltiples



Fuente: Elaboración propia de datos de encuestas a docentes de Ibagué.

El procedimiento ha delimitado una estructura que explica que un 37% no contempla el tema de las IM, que poco han investigado o que creen que su modo de enseñanza aprendizaje presenta poca variabilidad posiblemente por sus logros o seguridad que ofrece. El 63% de los maestros han percibido que la aplicación de distintas metodologías de trabajo, del compartir experiencias e innovar conforme al momento, al grupo y sus manifestaciones ha sido positivo los alcances logrados.

Para ratificar lo anterior, se procedió a analizar lo alusivo a la reflexión de los maestros frente a su práctica, como se ve en la figura 10, con relación a las IM encontradas en ellos mismos o reflexionadas para el caso particular de la investigación. El análisis muestra que en el grupo de las experiencias destacadas o exitosas, corresponde a quienes mayormente analizan y aplican distintos recursos didácticos y

metodológicos para el contexto particular de trabajo. La IAP con su metodología activa y participativa, ha permitido ir ajustando un diseño en el desarrollo del mismo proceso, es decir, reconstruido a partir de la propia praxis que se va generando en la comunidad educativa y de modo particular de los docentes que reflexionan, evalúan y hacen ajustes sobre lo que entienden y vivencian de sus prácticas educacionales y de sus fortalezas encontradas en distintos niveles en sus Inteligencias Múltiples que, favorecen y direccionan a sus prácticas exitosas. El método ha sido un instrumento para una acción realmente presente y actual en cada Institución.

**CAPÍTULO V**  
**LA PROPUESTA**

## **CAPÍTULO V: PROPUESTA.**

### **1. Denominación de la propuesta**

Es evidente que, para alcanzar la calidad educativa, se requiere del esfuerzo y compromiso de cambio aunado de docentes y directivos, en correspondencia con las necesidades de su comunidad educativa, junto al fortalecimiento de las políticas educativas con inversión y seguimiento en sus instituciones. Un actor capital de cambio posible, es el docente motivado y direccionado desde su ser interior y justo saber consciente. Un docente que reflexione y responda desde sus posibilidades, pueda y quiera armonizar acciones coordinadas que favorezcan la mejora personal, de todas las áreas y prácticas involucradas en su ejercicio profesional, será el mejor factor de cambio, desde las prácticas de evaluación que asuma como propia, de forma libre y honesta cuando lo considere oportuno realizarla, un autoexamen de su amor y vocación de servicio.

La investigación en general y las reflexiones particulares, nos lleva a considerar el uso de instrumentos que respetando la ética profesional docente, no sean invasivos y sean facilitadores en la autoevaluación; una herramienta previa más objetiva y preparatoria a la evaluación institucional, que facilite el análisis y el nivel de calidad en el desempeño del docente y su correspondencia con su ser profesional ético y visualizar de primera mano sus fortalezas y debilidades en su ejercicio profesional. No está restringido solo a la aplicación individual, puede ser de uso colectivo, partiendo

de un enfoque centrado en desarrollo de hábitos de autoanálisis en el contexto de la Evaluación Institucional. Es un intento de mejorar la organización y sus procesos relacionados en la Gestión de Calidad Educativa conforme al PEI (Proyecto Educativo Institucional), hacia la mejora del servicio y el reconocimiento social cuando hace una oferta digna y de calidad a la comunidad educativa.

El instrumento central: IALED o Instrumento de Autoevaluación del desempeño Laboral y Ético del Docente, está acompañado a su vez de cinco (5) guías instrumentales, que refuerzan la autoevaluación. Los seis (6) Instrumentos en general, ofrecen la posibilidad de registrar y visualizar su valoración final, a fin de asumir procesos estratégicos y especiales de mejoramiento generados por el docente interesado. Es una herramienta flexible, que permita modificar y alimentar elementos conforme a decisiones de los mismos educadores, maestros docentes y directivos y de gran utilidad práctica, al satisfacer las necesidades y aplicación en reflexiones de la persona interesada; se tienen las siguientes denominaciones:

- 1) Evaluación General Diagnóstica a Docentes
- 2) Evaluación sobre las Inteligencias y la Práctica Reflexiva
- 3) Evaluación de Aproximación a las IM Inteligencias Múltiples.
- 4) Evaluación de Actividades y Práctica Reflexiva
- 5) Evaluación sobre la Ética Profesional Docente
- 6) El IALED - Instrumento de Autoevaluación del desempeño Laboral y Ético del Docente

El Instrumento de Autoevaluación del desempeño Laboral y Ético del Docente - IALED, antes que evaluar al docente, con algunos instrumentos empleados con los nuevos docentes regidos por el Decreto 1278 de 2002, garantiza mayor progreso y

motivación; que sean ellos mismos, quienes confronten su desempeño mediante una herramienta de autoevaluación, que consolida la calidad del servicio que ofrece. Motiva o fomenta la práctica evaluativa para el mejoramiento y calidad no sólo de su labor, cuanto de su vida en general, toda vez que la ética profesional apunta a estar, sentirse y vivir bien; siendo el mismo docente el agente número uno del mejoramiento integral de su ser. La propuesta es un apoyo al desarrollo profesional del profesorado, que mejore su vida y la calidad del servicio educativo de calidad que brinda en su comunidad.

## **2. Descripción**

Ofrecer guías prácticas de valoración mediante el instrumento IALED - Instrumento de Autoevaluación del desempeño Laboral y Ético del Docente- y otros que preparan al docente a definir su desempeño y nivel ético, busca facilitar el análisis y medida de la calidad en la práctica docente y desempeño laboral, mediante un ejercicio propio, de honesta autorreflexión. Es estructurado y sencillo, y ofrece al docente la posibilidad de evaluar sus fortalezas y debilidades de su desempeño profesional. Aportará mediante la autorreflexión y crítica constructiva de su práctica reflexiva docente, elementos propios de su dimensión humana ética, en orden a la equidad y calidad de su desempeño laboral; trabajo, que le beneficie y con ello, a la comunidad educativa. El instrumento IALED, se estructura en tres (3) ámbitos (Curriculares, Gestión y Colaborativas) relacionados a su vez con las seis (6) Competencias Laborales Generales (CLG) que presenta y relaciona el MEN en la Guía 21 (Personales, Intelectuales, Emprendimiento, Interpersonales, Organizacionales y Tecnológicas).

### 3. Fundamentación

El IALED - Instrumento de Autoevaluación del desempeño Laboral y Ético del Docente, está en construcción y es susceptible de cambios, luego será flexible según las características del profesorado y de su propio entorno o contexto laboral; al mismo tiempo su utilidad se puede extender a otros actores de la comunidad educativa. Es un elemento importante para el proceso en el que un profesional formula juicios de valor, sobre la pertinencia y efectividad de su propio desempeño en el ser, saber, hacer y convivir.<sup>40</sup> En todo el actuar posible, pone en juego elementos éticos con principios y consecuencias, en la tarea propia de ser humano en construcción<sup>41</sup> o mejoramiento continuo. No es posible separar la evaluación del desempeño docente de forma integral y su relación con el desarrollo institucional, porque para mejorar la eficacia educativa necesita de la integración del desarrollo personal, la evaluación y cambios en lo personal e Institucional. Se asegura que el buen maestro puede ser el primero en generar el cambio en la calidad educativa y esto merece ser reflexionado.<sup>42</sup>

Una evaluación educativa con su esencial componente de participación docente, permite definir fuentes de información y el desempeño de cada miembro en la comunidad. Los perfiles de competencias trazados por varios autores incluyen, entre otras: corresponder la teoría con la práctica o la práctica reflexiva docente, las inteligencias múltiples aplicadas en sí y en estudiantes, articular conocimientos de contenido y conocimientos pedagógicos y didácticos; explotar las diferencias como

---

<sup>40</sup> Unesco- Informe de la comisión institucional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors, págs. 95-109

<sup>41</sup> *Op., Cit.*, Freire (2007). Pág. 73.

<sup>42</sup> *Op., Cit.* OEI. (2010).

recurso pedagógico y evidenciar valores humanos dignos de seguir.<sup>43</sup> Luego, es difícil tener una iniciativa, por más cuidadosa que sea, relacionada con la formación, profesionalidad, inserción laboral y mejoramiento continuo, que no encuentre resistencia.

Las entrevistas y encuentros indican que, los docentes de distintas I.E de carácter oficial o público de la ciudad de Ibagué, no se sienten cómodos o a gusto, con las evaluaciones actuales que el MEN y las I.E implementan, parece que no generan cambios significativos en las I.E como espacio de crecimiento, ni mejoras o aportes para los docentes. De otra parte, para los nuevos docentes regidos por el Decreto 1278 de 2002 que participaron en el presente trabajo, sugiere que, el resultado de las pruebas de evaluación poco sirve al docente, a las facultades de educación, a las secretarías o al mismo Ministerio de Educación Nacional (MEN).

Los modelos de evaluación del desempeño docente, presentan diversas limitantes en su naturaleza. Es difícil encontrar uno que integre de forma única todos los aspectos y complejidades sobre el fenómeno del desempeño laboral del docente, que pueda evaluar más justamente su ética profesional. El nuevo sistema o modelo de evaluación, ha sustituido la prueba escrita por un video que pretende evaluar el desempeño del docente; el directivo de la Institución realiza y acuerda elementos o acciones a realizar para evaluar anualmente; está también la autoevaluación y evaluación de los estudiantes. Es relativamente adecuado para analizar la didáctica, pero finalmente, el video es el 80%, siendo muy elevada la valoración y quedando fuera elementos fundamentales que no hace mérito o justicia para ver o evaluar de forma holística al buen docente, al docente bueno y su mejor desempeño; no es el mejor indicador de las competencias que posee el maestro, para favorecer el desarrollo integral propio y el de

---

<sup>43</sup> López Z., R. (2013). Ética Profesional en la educación superior. *Rev. Perfiles Educativos*. Vol. 35. No. 142. ISUE-UNAM. México. Pp.10.

sus estudiantes. Se requiere garantizar primero que, los docentes cualifiquen sus procesos de argumentación e interpretación, en tanto que, las universidades parecen no ofrecer lo mejor en este sentido.

Tomar conciencia de los propios ritmos de aprendizaje, del desempeño y la vivencia ética en lo laboral, ofrece más garantía que decretar una promoción automática para un docente; tampoco contratar al mejor experto para realizar un video o de mejorar ingresos sacrificando la calidad educativa. Se trata de amar y valorar su propio ejercicio y práctica educativa y que consecuentemente las Instituciones valoren y revisen estas evidencias motivando luego con la justa promoción por logros más reales e integrales.

Un sistema que promueva una cultura de evaluación instalada en los sistemas educativos que alcance a todos los responsables en la educación; que incluya a las altas autoridades, y que sea una clara señal del compromiso por rendir cuentas a la sociedad. Así entendida e integrada con los otros factores, la evaluación del desempeño es una necesidad para mejorar la educación y para contribuir a elevar el prestigio social de la profesión docente. El modelo de autoevaluación del desempeño docente, es generalmente utilizado como un complemento de otros modelos de evaluación. Parece que, no creemos en lo que cada docente percibe en sí mismo, se cuestiona tácitamente aspectos de objetividad, imparcialidad y honestidad. Su poco uso, obedece a que generalmente, la evaluación es observada por los docentes como algo realizado por un agente externo.

La utilización del modelo, pide y requiere de motivación y elección voluntaria, lo que posibilita usar algunas metodologías, como el Informe libre, el test o cuestionario y listas de cotejo, que se indicarán en el punto del producto. Independientemente de la estructura metodológica utilizada para la autoevaluación,

debe ser complementada con otro modelo para validar o enriquecer este ejercicio. Cada quien será el mejor juez de su desempeño y le posibilita explorar o enriquecer con modelos que ayuden a la autorreflexión, que fomenta el cambio o mejoras en su ser profesional. Para auto evaluar se requiere de una cultura motivada y accionada por parte de todos los actores educativos, de reconocer su riqueza y beneficio personal e institucional. El costo de esta reducción ha sido muy alto porque, ha convertido al discurso y la práctica evaluativa en algo tan técnico, tan ambiciosamente objetivo que los sujetos de carne y hueso terminan evaporándose. Por otra parte, la evaluación ha sido considerada una estrategia de vigilancia del trabajo del profesorado, más que una estrategia para la mejora de la gestión educativa y pedagógica.

Este modelo, se fundamenta en la idea que una reflexión docente hacia su propia actividad le permite mejorar en su desempeño, la cual es capaz de poner en juego valores y principios éticos para autoanalizar con mayor verdad, logros y desaciertos, corregir para mejorar como persona y en su labor docente, dentro y fuera del aula. También permite conocer la percepción del maestro sobre su propio quehacer educativo, su postura dentro de la disciplina que ejerce, las dificultades que ha encontrado en su labor, así como las metas que pretende alcanzar. A pesar de la gran cantidad de información que puede otorgar, generalmente, es un modelo utilizado con fines formativos.

Cabe mencionar que independientemente de la estructura metodológica utilizada (abierta con un informe libre o cerrado con un cuestionario y/o lista de cotejo), la autoevaluación debe ser complementada con otro modelo con el fin de evitar posibles sesgos; sobre todo, si se pretende utilizar con el fin de sumar elementos que hagan más objetivo el análisis e intervención. A pesar de que es uno de los modelos de evaluación docente con menos uso, éste permite tener ventajas relevantes, tales como:

- Los docentes son los mejores jueces de su desempeño.
- Se puede obtener información que es imposible observar con cualquiera de los otros modelos (percepción sobre el quehacer educativo, motivación, filosofía docente, etc.)
- La autorreflexión por sí misma, fomenta el cambio de las áreas de mejora del docente.

Este modelo, a su vez, tiene diversas desventajas que pueden limitar su uso:

- Requiere una cultura de evaluación por parte de todos los actores educativos.
- Implica una sensibilización a los docentes, con el fin de disminuir el sesgo en su uso.
- No se recomienda como único modelo de evaluación docente.
- Generalmente no es usado con fines de diagnóstico o sumativo.

#### **4. Objetivos de la propuesta**

El modelo de auto evaluación se caracteriza por su nobleza y buen ánimo personal y profesional. El instrumento IALED - Instrumento de Autoevaluación del desempeño Laboral y Ético del Docente está dado como independientemente de la disciplina del profesor o del nivel educativo puede acoplarse fácilmente a los objetivos de la evaluación. Su utilización en la educación puede ser de gran utilidad, sobre todo cuando se implementa en conjunto con otros modelos. Para ello, es imprescindible contar con unos requisitos previos que contribuyan al desarrollo de una cultura evaluativa entre el profesorado. En este sentido, cabe tener en cuenta e incentivar; la evaluación es conveniente para tareas de diagnóstico, como base para la toma de decisiones, para la investigación y para la prospectiva.

#### **4.1. Objetivo general**

Implementar y desarrollar fórmulas e instrumentos como el IALED u otros cercanos que, respetando la ética profesional y sin ser intrusivos, permitan reflexionar acerca de la función docente y faciliten la autoevaluación del profesorado.

#### **4.2. Objetivos específicos**

- Fortalecer la evaluación docente en los equipos directivos, con el propósito convertirlos en agentes dinamizadores de procesos de autoevaluación en las Instituciones Educativas;
- Analizar, criticar y hacer ajustes al instrumento de autoevaluación de la ética profesional docente, con modelos conceptuales hacia la buena práctica docente.
- Facilitar al profesorado, el análisis de su propia práctica y la búsqueda de soluciones viables a los programas específicos que se les plantean.

### **5. Beneficiarios**

En primer lugar, está dirigido al docente que de forma voluntaria acceda a utilizar instrumentos evaluativos de su propio ser y quehacer educativo. Por extensión, beneficia a todos los demás integrantes de la comunidad educativa, toda vez que el docente es de importancia capital en el proceso de cambio y de mejoramiento en la calidad educativa y por ende de la sociedad. Tanto directivos como docentes en las I.E pueden percibir cambios cualitativos en la prestación del servicio educativo, el mejoramiento de sus prácticas y el gusto que genera de forma personal y profesional.

Los procesos de autoevaluación docente, implica un conjunto de aportes que justifican su utilización, como:

- a. Motivación del profesorado: que participa en el proyecto de mejoramiento profesional individual y colectivo; esto, reduce la resistencia a las evaluaciones externas y aumenta el interés por el cambio positivo.
- b. Información pertinente y contextualizada: que ayuda a mejorar la Organización o Institución, a partir del diagnóstico y diseño de planes de mejoramiento en cada una de las gestiones centradas en realidades más concretas y específicas.
- c. Optimizar el proceso de evaluación externa: la autoevaluación entrena y permite ser base para la evaluación externa, consensuando elementos conforme al contexto de la Institución educativa y su compromiso de rendición de cuentas a la sociedad.
- d. Fortalecer la dimensión ética: toda evaluación garantizará los principios éticos tanto de sus integrantes como del proceso en sí mismo, mediante procedimientos justos y transparentes que se verán reflejados en productos y ambientes mejores.

## **6. Productos**

La cuestión de la ética profesional docente y la reflexión sobre el desempeño laboral en el presente trabajo investigativo, presenta una alternativa mediante sencillos pero valiosos instrumentos; pretende ser un mecanismo de análisis en los escenarios complementarios, tanto el escolar como el personal; destaca en todo momento, el compromiso y los principios que un sujeto del saber académico debe tener a la hora de pensar, programar y ejecutar algún tipo de evaluación especial sobre su propia labor. Es una reflexión íntima de cómo se califica y valora aquello que se ha diseñado, para comprender la labor de enseñanza y aprendizajes.

Una vez que se ha decidido la utilización del modelo, este puede desarrollarse por medio de tres posibles metodologías, como: informe libre, cuestionarios, y listas de cotejo.

- El informe libre: estrategia común en la auto evaluación docente, requiere de la focalización en puntos como, sentido u orientación de su labor o desempeño educativo, actividades desarrolladas y nivel de satisfacción personal, metas alcanzadas, dificultades en las distintas gestiones, logros, aportes e investigaciones entre otros.
- Cuestionarios o test: existen ayudas, plantillas o guías dentro y fuera de las IE que, pueden ser mejoradas o adaptadas para apropiar y dar sentido al interés de cada docente, en el mejoramiento continuo de su acción pedagógica.
- Las rúbricas y las listas de cotejo: es propio que la IE las utilice para evaluar el desempeño, sin embargo, el docente la puede usar y mejorar para retroalimentar y reflexionar su trabajo y vida; puede ir comparando en tiempos y espacios diversos, al momento de redactar su auto evaluación. También puede acotar el alcance y la información de la evaluación, permitiendo comparaciones en el desarrollo propio.

El manejo del instrumento IALED - Instrumento de Autoevaluación del desempeño Laboral y Ético del Docente, permite que el mismo maestro pueda volver a revisar la guía evaluativa en distintos momentos, de forma libre y con la frecuencia moderada según su ritmo y querer. El buen maestro, es el primero en reflexionar y generar el cambio en la calidad educativa; es fuente de información para su propio desempeño y realidad personal. Esto ocasiona una lectura comparativa que ayuda a cotejar y revisar su progreso personal y profesional.

## 7. Localización

La ciudad de Ibagué es la capital del departamento del Tolima, conocida también como la Ciudad Musical de Colombia; se encuentra en una terraza inclinada de la Cordillera Central. Está aproximadamente a 210 kilómetros al occidente de Santafé de Bogotá, capital de Colombia. Limita por el norte con los municipios de Anzoátegui y Alvarado. Por el oriente con Piedras y Coello. Por el sur con San Luis y Rovira. Por el occidente con Cajamarca y el departamento de Quindío.

Figura 11: Municipio de Ibagué y sus 13 comunas



Fuente: Recuperado en [https://monumentosdeibague.es.tl/IBAGUE\\_-MAPAS-DE-COMUNAS.htm](https://monumentosdeibague.es.tl/IBAGUE_-MAPAS-DE-COMUNAS.htm)

La superficie es de 1.498 km<sup>2</sup>. La población en el año 2017 se estimó en 564.076 habitantes, de los cuales 533.351 personas residen en la cabecera municipal (95%) distribuida en trece 13 Comunas (ver mapa y distribución) y en el sector rural residen 30.725 personas (5%). El clima oscila entre 19 y 30°C. Los sitios de interés: El Conservatorio del Tolima, Conservatorio de Ibagué, la Concha Acústica, el Museo

Antropológico de la Universidad del Tolima; el Jardín Botánico, el Cerro Pan de Azúcar, los Termales del Rancho en el kilómetro 28, el Nevado del Tolima, el Cerro de La Martinica, el Volcán Machín, el Balneario Gualanday.

Es sede de varios eventos musicales y folclóricos durante el año como son, homenaje al dueto Garzón y Collazos en el mes de marzo, la Feria Industrial Expo Tolima y el Festival Folclórico Colombiano en el mes de junio, la Feria Agroindustrial en la última semana de junio, la Feria Textil y de la Confección Moda Trópico en el mes de agosto; finalmente, el Concurso Polifónico Internacional en la primera semana de diciembre. Cuenta con 56 Instituciones educativas del sector oficial.

## **8. Método**

La autoevaluación conlleva mediante un proceso sistemático y complejo a mejorar como profesional, en el cual, el docente formula opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su dominio en saberes, su ejercicio pedagógico, su actuar en general, los principios y consecuencias con el objetivo de mejorarse a sí mismo. La evaluación, valoración y seguimiento que se hace cada docente de su ser, quehacer y práctica reflexiva le permitirá identificar las dimensiones más o menos cultivadas en su vida, al igual que, la vinculación y cercanía con ellas, al tiempo que la articulación y fortalecimiento de las Inteligencias múltiples evidenciadas que podrá proyectar y reactivar luego en sus estudiantes.

Un docente con herramientas y posibilidades como las ya trabajadas, puede convocar a los padres y demás agentes que intervengan en el proceso educativo y formativo de las presentes y futuras generaciones. Para llevar a cabo una labor de este

tipo resulta fundamental, la coordinación y actitud positiva de los miembros del claustro, así como el trabajo de profesores y profesoras, la colaboración de padres, madres y familiares. Es un equipo capacitado y con ganas de impulsar este tipo de proyectos.

El proceso no es simple y requiere tomar decisiones consensuadas entre todos para poder seguir adelante. Aunque en un principio resulte complicado, será de gran utilidad y de alto beneficio tanto para el educador, como para el futuro de la educación en la región. Da la oportunidad de actuar desde una perspectiva similar, a la hora de realizar programaciones más allá del simplista contenido, ya que se oferta globalmente en redes y bibliotecas virtuales; es un paso único para construir contextualmente, para realizar evaluaciones compartidas y de reflexionar sobre autoevaluaciones de la Práctica docente y permite, también, caminar en una misma dirección y aprender unos de otros. Ayuda a centrarse en las mejoras necesarias y concretas, de utilidad para la óptima planificación o de la pertinencia de ajustes.

## **9. Cronograma**

El presente trabajo de elaboración de la propuesta, del diseño de los instrumentos para continuar con la creación del IALED, contó con un tiempo oportuno, dos (2) años para discutir con el grupo de docentes participantes, sus sugerencias y ajustes que sistemáticamente dio como tal su presentación y aplicación por grupos o docentes de cada Institución Educativa. Se cuenta con los periodos de vacaciones en las Instituciones Educativas, sin embargo, algunos docentes socializan su experiencia evaluativa aún en este tiempo. La presentación y desarrollo en general se puede visualizar en el presente cuadro:

Cuadro 13: Cronograma Implementación del IALED

Fases	2016			2017							2018				
	S	O	N	F	M	A	M	A	S	D	N	M	A	M	A
<b>Fase I</b>															
Análisis Instrumentos estandarizados															
Ajuste a Instrumentos existentes															
Borrador de primeros Instrumentos															
<b>Fase II</b>															
Socialización primeros Instrumentos															
Ajustes conforme sugerencias															
Total de instrumentos elaborados															
<b>Fase III</b>															
Presentación de Instrumentos IALED															
Socialización de experiencias IALED															

El Instrumento que se ha denominado: IALED “Instrumento de Autoevaluación del desempeño Laboral y Ético del Docente”, recoge elementos que el docente puede reflexionar desde tres competencias:

1. La primera parte, recoge información sobre el desempeño curricular, aborda componentes como conocimiento del área y la gestión en los planes de mejoramiento educativo (PME).
2. La segunda parte, es una exploración a la competencia de gestión en la atención a la diversidad, a la instrucción y sus estrategias y a la gestión en el aula.
3. La tercera parte, permite abordar de forma reflexiva sobre la competencia colaborativa en relación con el estudiantado, la Institución, la familia, la administración y el entorno.

Las etapas previas a la presentación institucional de los Instrumentos, corresponden a una participación activa de los docentes sobre impresiones, calidad y direccionamiento que ofrecen los ítems en cada uno de ellos y su pertinencia; se transcribe y se organiza para el diseño del Instrumento avanzando a una entrevista estructurada conforme a lo presentada en el IALED: “Instrumento de Autoevaluación del desempeño Laboral y Ético del Docente”.

## **10. Recursos**

Es posible pensar en bajos costos como tal de la implementación y socialización de los Instrumentos, toda vez que, validados y ajustados conforme a la presentación ofrecida a la Secretaría de Educación de Ibagué, se puede contemplar la viabilidad de su elaboración y ubicación en la plataforma que se maneja para el Municipio de Ibagué. Sin duda, es una propuesta que requiere incrementar la motivación extensiva hacia el capital humano en cada Institución Educativa y del concurso de los funcionarios que tienen la tarea de direccionar y acompañar los procesos de cualificación de la educación en la región. Por tanto, se piensa en la multiplicación de formatos en modo físico y correspondiendo a la acogida por parte de la Secretaría, que se implemente luego en una plataforma virtual, costos y estrategias que sufraga, especialmente el ente territorial o sus I.E.

El capital humano con la autonomía y la responsabilidad profesional no se entienden sin una gran capacidad para reflexionar en la acción; la cual está en el interior del desarrollo permanente, según la propia experiencia, las competencias y los conocimientos profesionales de cada uno. Por todo ello, la figura del docente reflexivo está en el centro del ejercicio de una profesión que se fortalece en su dimensión ética y

profesional, pese a que todo el mundo reflexiona en la acción o bien sobre la acción, sin convertirse en un practicante reflexivo; pero el nivel de compromiso ético y de reflexión del docente será aún mayor y permanente.

Si crear esa herramienta era importante, mucho más lo es, la reflexión colectiva sobre la práctica docente diaria propiciada en su proceso de creación, así como las áreas de mejora que mediante esta reflexión se identificarán y desarrollarán con vista a un futuro. Reflexiones que son un buen punto de partida para plantear y desarrollar los planes de formación de los próximos años en el Municipio de Ibagué. Seguir participando en este tipo de experiencias donde se utiliza el trabajo colaborativo.

### **Conclusiones:**

De la presente investigación se desprende una serie de conclusiones que están vinculadas a los propósitos u objetivos de este trabajo. Todas las contribuciones y conclusiones a las cuales se hace referencia a continuación, se inscriben dentro de un proceso que pretende dar luz a la búsqueda de mayor sentido ético y profesional en el docente de las I.E de la región, de su sentir y desempeño que realiza y de la reflexión propia que le renueva con ayuda de aportes que surgen desde su compartir e interés mostrado por autoevaluarse, siguiendo una ruta de amor y compromiso por su profesión y el interés en crecer con ella, en su formación integral como persona. La autorreflexión guiada por instrumentos de autoevaluación, fortalecen el proceso que se asume de forma libre hacia mayores niveles de autonomía y autogestión, es de valoración permanente si quiere aportar a la mejora en la práctica docente. Esto corresponde a lo planteado en el objetivo general: “Analizar e incorporar elementos que junto a los docentes de las I.E de Ibagué se consideran significativos para su desempeño ético

profesional, permitiendo evaluar y validar sus experiencias e incidencia sobre su desarrollo como docente-investigador”. A continuación, se presentan, así:

**1. *Establecer los elementos básicos para el desempeño ético del docente desde sus prácticas reflexivas.***

- El documento presenta los resultados generales en el tema reflexivo sobre la ética profesional docente y su relación directa con el buen desempeño en su campo laboral o de acción, a la luz de la lectura y el análisis estadístico de las propuestas pedagógicas presentes. En este caso, se construyó un instrumento específico, a través del cual se estudiaron las singularidades, las generalidades, las preguntas y los cuestionamientos que de algún modo determinan la mirada, la implicación y la puesta en escena de lo encontrado en las experiencias de los docentes, en el marco de la investigación con participación de todas las áreas que conforman el plan de estudios de las Instituciones educativas participantes.
- La ética profesional es más un compromiso vivencial que, va más allá de la norma escrita y para su efectividad armoniza lo teórico y práctico. En el ámbito de la educación, para cumplir con ese compromiso, el docente ha de ser consciente de sus tenencias prácticas, intelectivas y morales, así como del deber de desarrollarlas constantemente, para ponerlas a disposición de sus estudiantes y ayudarles a crecer cognitiva, afectiva y moralmente, de manera integral y de forma extensiva a toda la comunidad educativa.
- La sociedad demanda para el docente, fundamentar su actuación desde una perspectiva ética. Se constata al mismo tiempo que, no se forma suficientemente al profesorado en la dimensión de su ética profesional y que es de absoluta necesidad para ejercer óptimamente y con calidad la profesión docente; pese a esto, la dimensión ética está débilmente tratada y hasta olvidada, en los planes de formación del profesorado en los diferentes niveles de enseñanza. Se prepara

como a tantos profesionales, más para el mercado laboral de forma cualificada, pero sin un justo equilibrio en la formación de la persona integral.

- La identidad profesional del docente se va construyendo, mediante la reflexión de su quehacer, a través de una práctica reflexiva o de auto crítica y del análisis de su historia de vida, sus teorías implícitas y sus vivencias tanto personales como profesionales. Pensar sistemáticamente sobre las experiencias personales y profesionales, ayuda a tomar consciencia para comprender y replantear la manera en que se va construyendo la identidad profesional y el modo de llevar a la práctica la enseñanza, con mayor rigor y destacado desempeño. Es ver y atreverse al mismo tiempo a ofrecer un aporte significativo de cambio, tanto en su pensar, como en el hacer; cambios que inician en la misma realidad personal.
- Durante este proceso hemos ido detectando nuestras fortalezas y necesidades de mejora y teniendo en cuenta, que no son las mismas en todos los centros, cada uno deberá definir su propia trayectoria. No obstante, estos son los retos y las necesidades futuras mencionadas: Qué hacer para establecer las mejoras del centro, cómo realizar las reflexiones necesarias (cuándo y cada cuánto tiempo, la metodología de trabajo de las sesiones, el tema de los debates, y las herramientas de trabajo), y llevar a cabo el seguimiento de las necesidades organizativas, así como el de las acciones o modificaciones acordadas.
- Aunar los resultados de la Evaluación Diagnóstica con los obtenidos en la Autoevaluación de la Práctica Docente, y tomar un Plan de Mejora, siempre con la intención de desarrollar las capacidades del docente en primer lugar y ofrecer una mejor calidad en su servicio con su comunidad estudiantil. Cómo efectuar el cambio metodológico en nuestra práctica diaria. Continuar extendiendo el concepto de “buenas prácticas” y profundizar en las competencias éticas y profesionales.
- La formación del ser, debe constituirse en preocupación de los maestros en cualquier disciplina y con apoyo de las I.E; formación fundamentada en valores

y actitudes necesarias, para interactuar en la sociedad y para garantizar la convivencia. El proceso educativo tendrá que contemplar sin mayor polémica, las “inteligencias”, “capacidades” o “fortalezas” a esas facultades más o menos desarrolladas. A los docentes les resulta de suma utilidad, diagnosticarlas primero en ellos mismos; esto permite luego, comprender más y delinear las actividades apropiadas para obtener los máximos logros en sus alumnos. Claro que, para eso, se debe informar, recibir ayuda, disponer de tiempo extra, institucionalizar el trabajo y comprometer a toda la comunidad. El docente intuitivamente hace adecuaciones y actividades variadas y especiales, pero es pertinente fundamentarlas, sistematizarlas, incorporarlas a la tarea diaria y, a la hora de evaluar tenerlas en cuenta. La capacidad de inventiva y creatividad, siempre puesta de manifiesto por los docentes, sólo necesita ser “activada” por un estímulo que bien puede ser éste.

- La ética de un profesional se gesta en la voluntad y en la formación del mismo; por ello, el docente debe actuar en esta etapa, y para realizar esta labor tiene que conocer de ética y cómo debe ser su comportamiento como docente. La observación de buenas conductas, dentro y fuera del lugar de trabajo es para el docente, una evidencia y una fortaleza que acompaña su prestigio profesional o que, por el contrario, los malos ejemplos la menoscaban.
- Es imperativo trabajar en una revisión de las prácticas educativas y del alcance real o del impacto que generan las evaluaciones institucionales, para ir al sentir motivacional del docente particular, quien, luego de identificar de forma honesta sus fortalezas y debilidades, pueda con apoyo de la I.E dinamizar programas y proyectos para bien del sistema educativo. El trabajo reflexivo con sus docentes, analiza y participa en el impacto de su actividad profesional. Previo a la evaluación Institucional, es factible inducir a la reflexión personal con autoevaluaciones bien pensadas, que acerquen al contexto tanto personal, institucional y social vividos; estos afectarán también, sus decisiones sobre la

docencia, ya que el espectro en el tema de la enseñanza va mucho más allá de saberes y manejo de contenidos, porque afecta a todos los actores de una comunidad educativa.

- La investigación contribuye a un ejercicio reflexivo, sistemático, crítico, riguroso e innovador, que ayuda a que el docente haga mejor su tarea. Existe relación entre aprendizaje docente y desarrollo profesional; sobre estos dos, es posible innovar e investigar. A lo largo de su carrera, los docentes ponen en juego una combinación de saberes y prácticas que han sido conceptualizados como saber pedagógico. Esta noción parte de, reconocer que los docentes tienen un saber que es abierto, que es un proceso de constante reconfiguración, moldeado por las políticas, pero sensible a las condiciones de enseñanza y aprendizaje. Este saber requiere formalización y es allí donde aparecen, las posibilidades de aprendizaje y desarrollo profesional. El papel de la investigación que es más cualitativa, aquí se presenta, como la más apropiada para rescatar el saber del docente, para armonizar con la relación entre, investigación, innovación y política educativa.
- Se solicitó a los profesionales docentes invitados, que identificaran los valores y actitudes de mayor pertinencia para su desempeño docente; que sean fundamentales para la toma de decisiones (cuadro 1), hacia la mejora del ejercicio y prácticas como maestros. Los valores definidos como los más importantes fueron: la imparcialidad, el respeto, el liderazgo, la responsabilidad o compromiso, la coherencia u honestidad. Esto se sustenta en las secciones sobre la ética y conducta profesional e incluye normas obligatorias y normas que constituyen un ideal. Los ideales que describen la conducta como profesionales destacados, es una constante preocupación para los más comprometidos en su labor; es una expectativa que albergamos para nosotros mismos como profesionales; no se trata de una opción.

2. ***Explorar las Inteligencias Múltiples en el docente, como cualidad y estrategia que fortalezca su desempeño profesional y ético.***

- La investigación sugiere que, el desempeño docente es central y es coherente con el ejercicio ético; es el eje que moviliza el proceso formativo en el sistema educativo. Por tanto, el análisis crítico y la evaluación realizada por cada docente desde su cotidianidad, son necesarios para alcanzar mayores niveles de calidad de modo concreto. Esta evaluación se realizó desde la perspectiva de los docentes y refiere al deber ser de la tarea educativa; su finalidad es la de sustentar los resultados en cualquier investigación, en torno al hecho educativo y su relación con el crecimiento posible del desempeño docente; su mejoramiento en todo aspecto relacionado al proceso educativo, lo que plantea la pertinencia por un adecuado ejercicio de evaluación del mismo.
- No se trata sólo de un conversatorio sobre el quehacer y el perfil docente, de su conformidad con el plan de estudios o especialidad que cada quien desempeña. Se trata de construir puentes entre el deber ser, desde su propia conciencia, y del hacer, fruto de la elección de nuestros actos; es un ejercicio de libertad, mediante la creación de hábitos evidentes en el comportamiento. El perfil profesional sugiere, capacidad de analizar el contexto en el que se planifica y desarrolla su actividad, dando respuesta a una sociedad cambiante, que merece de constante lectura desde las diferencias individuales, de modo que supere las desigualdades y que fomente al mismo tiempo, la diversidad latente en los sujetos que participan en el proceso. Es así que, en la muestra referida, solo se cree que un 35% cumplirán con el perfil del “maestro Modelo” por su desempeño y exigencia permanente, desde una práctica de auto reflexión de su quehacer y sus cualidades notorias.
- Las características propias de cada área o asignatura (Art. 23 Ley 115/94), parece no generar cambios importantes a la hora de concluir y encontrar como visión de conjunto, sobre la identidad o el perfil profesional del docente y su interés por

fortalecer la dimensión ética para ahondar en las inteligencias múltiples y para favorecer la calidad educativa. El aspecto instruccional o de capacitación del docente novel o inicial, que ha recibido en sus respectivas facultades y sumadas a condiciones personales; verá que, como maestro o docente, le afectan su condición profesional, toda vez que se adapta más o menos en su actividad y ejercicio docente; sin embargo, su interés personal por regular y mejorar o aportar a nivel institucional, jalona y ayuda a su ejercicio y entorno laboral, como una decisión y opción personal.

- Las limitaciones en el desarrollo de la investigación están en que, los resultados no alcanzan a determinar el nivel de afectación, hacia el cambio que realizará el docente. En un ambiente situado de reflexión, de participación de grupo y de autoevaluación a manera de toma de conciencia de su rol y su ética profesional, es bien destacado e importante, pero no garantiza una continuidad de esfuerzo, hacia la formación permanente en relación a saberes, quehacer y fortalecimiento en la dimensión ética docente.
- El análisis sobre la ética profesional del docente respecto a la formación continuada (instrucción estratégica); presenta altos niveles de resistencia frente a la apertura, al mejoramiento y cambio de paradigmas. Poco se acepta y se percibe con cierta tensión; es decir, docentes que mantienen el statu quo o paradigma en su ejercicio docente y con mínimos ajustes, por la seguridad que le ofrece aquello que es de dominio común en su quehacer y que un cambio posible puede generarle alteraciones.

**3. *Profundizar en los logros que ofrecen los nuevos procedimientos de autoevaluación docente, para beneficio propio e institucional.***

- Para detectar principios y valores cívicos, hacia una ética que procure el cuidado necesario en la vida social y educativa, se requiere de un intercambio recíproco, lo que supone de una mayor disposición para compartir nuevas y exitosas

experiencias, en el quehacer docente y el fortalecimiento de sus estrategias para alcanzar los fines propuestos, tanto por la Constitución Política y las Leyes educativas, como por la coherente correspondencia que tiene la I.E. para cumplirlas.

- Actualizar programas de formación inicial para profesores o en ejercicio, parece ser un buen camino; que se capacite al mayor número posible de jóvenes y junto a la universidad como cercana o aliada, que facilite su práctica docente y el acceso a su vida laboral más óptima. Los resultados de la evaluación del desempeño docente y de su ética profesional, pueden ser utilizados para impulsar la realización profesional, la autonomía, la formación permanente y sistemática y la colaboración entre los educadores hacia la búsqueda de su calidad.
- Los resultados presentados muestran, un amplio panorama sobre los elementos que son representativos para el docente, al autoevaluarse en relación a su desempeño y ética profesional. El Instrumento IALED como central y con otros que sirve de acercamiento de forma articulada, puede representar, cómo el docente puede ser el mayor actor de cambio y fortaleza, en su quehacer y realización como docente, desde la dimensión ética y profesional.
- Un significativo número de docentes participantes, sugieren con su participación y valor otorgado a todo el instrumento de auto evaluación, que el docente motivado y comprometido con el cambio y mejoramiento de su ser y de su quehacer, comienza a sanar apreciaciones y sentimientos negativos, cargas rutinarias, prácticas educacionales y comunicación fría, que se dan poco cercanas y que deben ser más humanas con su comunidad educativa.
- El método descriptivo y las conclusiones encontradas, revelan que, las pruebas utilizadas presentan validez y confiabilidad; que los docentes participantes dieron su aceptación o reconocimiento de los beneficios o aportes de la investigación y de la aplicación en su labor. Los análisis estadísticos demuestran la existencia de relaciones significativas y positivas entre ética profesional y Desempeño Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas con las que se trabajó e investigó.

- Se concluye en lo que corresponde a la metodología empleada que, la IAP, permite desarrollar investigaciones en las cuales la participación protagónica de los propios investigados, los docentes en cuestión, a su vez se convierten en coinvestigadores, lo cual ayuda al compromiso y al fortalecimiento de los procesos permanentes de autorreflexión; para contribuir a la solución de las problemáticas seleccionadas, marcan un hito entre el abanico de metodologías de corte cualitativo, para indicar caminos posibles, construidos por sus actores, hacia el mejoramiento del desempeño laboral y ético del docente.
- La tarea de auto evaluación mediada por los instrumentos propios en esta investigación, sobre desempeño y ética profesional, se percibe como de mayor importancia para los profesores evaluados y participantes que ven los resultados positivos y que jalonan los procesos; se incrementa el desarrollo personal y de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites, aprendiendo de ellos y generando una nueva actitud que le ayuda a ser más consciente de su trabajo.
- En efecto, una toma de conciencia, lleva a comprender con más claridad lo que no sabe y necesita conocer; pero también, de lo que debe modificar en lo actitudinal, en su tarea existencial como profesional y como persona. Lo que marca el ser, en su dinámica evolutiva, es su cuestionamiento y toma de conciencia, su búsqueda incesante de solución a los obstáculos, que oscurecen el entendimiento e impiden el desarrollo de la conciencia superior y de su mejor acción. La visión de la totalidad u holística, se requiere siempre, para asumir tareas con una responsabilidad creciente, el ser educador para el mundo de hoy.
- Las concepciones del maestro sobre la ética, tienen un impacto decisivo en la misión de formar una nueva ciudadanía, dado que las concepciones implícitas que los maestros tienen sobre la ética, influyen de manera significativa sobre la ejecución de sus prácticas pedagógicas. En esta medida, la reflexión sobre la ética del maestro, se convierte en tema de interés para las agendas públicas y privadas,

al tiempo que es, un campo de oportunidades para la gestión de conocimientos en las relaciones universidad-empresa, como una manera de agregar valor a la sociedad.

### **Recomendaciones**

- ✓ Se recomienda que, para fortalecer y cualificar las prácticas educativas, el docente mismo ha de reconocer y valorar la autoevaluación, aprovechando herramientas propias o guiadas, como la que aquí se presenta. Es necesario para tal fin, acudir a valores humanos destacados, como la verdad, la honestidad y la justicia, para que sus experiencias propicien la autoformación, el intercambio de saberes educativos y pedagógicos; desde su dimensión humana ética, para verse reflejada en todo su pensamiento y acción.
  
- ✓ Queda al mismo tiempo, abierta la invitación a una exhaustiva revisión de la propuesta del instrumento de autoevaluación del desempeño laboral y ético del docente (IALED) y de futuras investigaciones que indaguen sobre la articulación de las prácticas docentes reflexivas y ética profesional, que ayuden al docente, como agente transformador en la calidad educativa de toda la región y en Colombia. Son pocas las experiencias que tienen los docentes de realizar de forma voluntaria un proceso autoevaluativo, que genere y posibilite cambios importantes, para su vida personal y laboral. Que sea un elemento central de su práctica educativa, explorando más allá del aula u otros escenarios como la comunidad educativa misma y su entorno social.

- ✓ Invitar al docente a participar en procesos permanentes de formación y actualización, conforme a los recursos que ofrece actualmente las Tics, y que son facilitados por los entes territoriales y direccionados por parte del MEN y ocasionalmente por las I.E; sin embargo, corresponde más a la voluntad y gusto del docente por ejercer mejor su labor, que exige actualización formativa. Una oportunidad está, en que los entes territoriales o Secretarías de educación, articulen y coordinen el trabajo regional con lo que plantea el MEN, en relación a la sistematización y acompañamiento de las buenas prácticas docentes e implementar foros locales y nacionales con intercambio de experiencias entre los maestros.
- ✓ Se sugiere, fortalecer redes de docentes e investigadores para generar un intercambio de trayectorias y conocimientos, que enriquezcan el debate entre las áreas del conocimiento (Art. 23 Ley 115/94) y que se presenta como una fortaleza para la interdisciplinariedad; al mismo tiempo, su relación con las realidades dadas en programas de las Instituciones de Educación Superior (Ley 30 de 1992), estimulando las prácticas destacables y el buen ejemplo de vida de sus docentes.
- ✓ Alcanzar mejores niveles que favorezca tanto al docente como a la I.E, que fortalezca la acreditación tanto del Instituto como de los programas propios de las carreras profesionales; la alternativa de alcanzar los estándares de calidad, en los diferentes estamentos que la conforman, para garantizar una educación de alta calidad, como resultado de la madurez de la misma; vista como empresa, por tanto, con las experiencias propias vividas en los Círculos de Calidad que permiten dinamizar la labor del docente y el clima laboral institucional, se construirá un marco o nuevos proyectos, para la sistematización de la calidad educativa que garantice una excelente educación.

- ✓ Los Círculos de Calidad, son un Instrumento de formación para los miembros y no solo exclusivo para empresas que generan productos, también para quienes ofrecen servicios como refiere a las I.E, las cuales, con los grupos posibles de docentes voluntarios y motivados en su proceso de reflexión, ajusten para su vida y labor. Es así que, el IALED como instrumento lo favorece y será esencial en la puesta en marcha de un proyecto de mejora continua. El grupo líder, permanente y homogéneo compuesto entre cinco a diez docentes en cada I.E, tiene preocupaciones profesionales comunes y puede o debe ser animado por un facilitador jerárquico más próximo. Reunirse regularmente, les permite identificar, analizar y resolver los problemas propios de su labor, respecto a la ética o desempeño de calidad.
  
- ✓ Los informes que se desprendan de reuniones posteriores a las autoevaluaciones o a la socialización de las prácticas reflexivas, contribuirán sin duda, al surgimiento de nuevas preguntas, acciones e investigaciones sobre problemáticas en la búsqueda de la excelencia en los docentes y que a su vez nos permitan recoger evidencias, aportes hacia la mejora en la propia I.E desde serias y nuevas investigaciones, para visualizar los frutos de un obrar creciente, con la capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. El desarrollo de la educación a lo largo de la vida supone que se estudien nuevas formas de certificación, en las que se tengan en cuenta todas las competencias adquiridas.

## Glosario

**Actitudes:** Disposición de actuar, sentir y pensar en torno a una realidad particular y concreta; por ejemplo: entusiasmo, positivismo, optimismo, persistencia y búsqueda de la excelencia, entre otras.

**Aptitudes y habilidades:** Características biológicas o aprendidas que permiten a una persona hacer algo mental o físico. Capacidad laboral de potencialidad de la persona para llevar a cabo un determinado tipo de actividad.

**Área del conocimiento:** Agrupación que se hace de los programas académicos teniendo en cuenta cierta afinidad en los contenidos, en campos específicos del conocimiento, en campos de acción de la educación superior cuyos propósitos de formación conduzcan a la investigación o al desempeño de ocupaciones, profesiones y disciplinas.

**Clima escolar:** Conjunto de actitudes generales hacia y desde el aula, de tareas formativas que se llevan a cabo por el profesor y los alumnos y que definen un modelo de relación humana en la misma; es resultado de un estilo de vida, de unas relaciones e interacciones creadas, de unos comportamientos, que configuran los propios miembros del aula.

**Competencias básicas:** Base para construir los aprendizajes a lo largo de la vida. Son principalmente competencias comunicativas (comprender y producir textos escritos y hablados y utilizar lenguajes simbólicos), competencias matemáticas (formular y resolver problemas usando conceptos numéricos, geométricos y medidas estadísticas), y competencias científicas (formular y comprobar hipótesis y modelar situaciones naturales y sociales utilizando argumentos científicos).

**Competencias ciudadanas:** Conjunto de habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas, conocimientos y actitudes que, articulados entre sí, hacen posible que el ciudadano actúe de manera constructiva en la sociedad, que le permiten contribuir activamente a la convivencia pacífica, mediante el respeto y valor de la pluralidad y las diferencias, tanto en su entorno cercano como en su comunidad.

**Competencias comportamentales:** Conjunto de características de la conducta que se exigen como estándares básicos para desempeñar un empleo, atiende a la motivación, aptitudes, actitudes, habilidades y rasgos de personalidad.

**Competencias funcionales:** La capacidad real para desempeñar las funciones individuales de un empleo, en relación con el desempeño o resultados concretos y predefinidos que el empleado público debe demostrar.

**Competencias Laborales:** Capacidad de una persona para desempeñarse en diferentes contextos según requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; esta capacidad se determina por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que posee y demuestra en el empleado público.

**Conocimientos básicos o esenciales:** Conjunto de teorías, principios, normas, técnicas, conceptos y demás aspectos del saber a poseer y comprender, quien esté llamado al desempeño del empleo para alcanzar los criterios de desempeño.

**Convivencia escolar:** Se puede entender como la acción de vivir en compañía de otras personas en el contexto escolar y de manera pacífica y armónica. El conjunto de relaciones que ocurren entre las personas que hacen parte de la comunidad educativa hacia el logro de los objetivos educativos y su desarrollo integral.

**Disciplina académica:** o campo de estudio es una rama del conocimiento el cual es pensado o investigado en una universidad o centro de estudios. Las disciplinas son definidas y reconocidas por las publicaciones académicas en donde se exponen los resultados de procesos de investigación y por los círculos académicos, intelectuales o científicos a los cuales pertenecen los investigadores.

**Docente de calidad:** Quien provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir una mejor sociedad que

aspiramos para nuestro país. Quien alcanza desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza -aprendizaje de calidad.

**Ética profesional:** Hace referencia al conjunto de normas y valores que hacen mejorar el desarrollo de las actividades profesionales. Es un compromiso vivencial que va más allá de la norma escrita y debe hacerse efectivo teórica y prácticamente. Determina las pautas éticas del desarrollo laboral mediante valores universales que poseen los seres humanos.

**Estándar:** Criterio claro y público que permite juzgar si un estudiante o una institución cumplen con unas expectativas comunes de calidad.

**Estándares básicos de competencia:** Es el parámetro de lo que todos los estudiantes deben saber y saber hacer para lograr el nivel de calidad esperado en cada nivel educativo. Son el criterio para establecer en qué medida se cumplen los objetivos del sistema educativo y si las instituciones de educación alcanzan los resultados que se esperan de ellas.

**Gestión:** Conjunto de acciones que los miembros de una institución realizan para hacer factibles los objetivos y metas establecidos en el PEI o proyecto educativo institucional y en el plan de mejoramiento. El Ministerio, presenta cuatro áreas de gestión en el marco de la Guía 34 (MEN, 2008b, p. 27): Directiva, Académica, Administrativa y Comunitaria.

**Inteligencias Múltiples:** Teoría de Howard Gardner desde 1983, donde presenta 7 tipos de inteligencias (lingüística, lógica matemática, espacial, cinético o corporal, intrapersonal, interpersonal y musical) que se trabajan simultáneamente, con la finalidad de adaptarse a su entorno; ellas sirven para la resolución de problemas, construir productos culturales, sociales o tecnológicos y ayudan de manera rápida y eficaz a nuevos aprendizajes. Hoy se agregan la naturalista, trascendente y la moral.

**Manual de convivencia:** Herramienta en la que se consignan los acuerdos de la comunidad educativa para facilitar y garantizar la armonía en la vida diaria en la

comunidad educativa; presenta las expectativas sobre el actuar de las personas, los recursos y procedimientos para dirimir conflictos, así como las consecuencias de incumplir los acuerdos (Chaux, Vargas, Ibarra & Minski, 2013).

**PEI:** Proyecto Educativo Institucional. Título 3, cap. 1, Sec. 4. Decreto 1075 de 2015: "Todo establecimiento educativo debe elaborar y poner en práctica con la participación de la comunidad educativa, un proyecto educativo institucional que exprese la forma como se ha decidido alcanzar los fines de la educación definidos por la ley, teniendo en cuenta las condiciones sociales, económicas y culturales de su medio. (...)"

**Perfil docente:** Competencias organizadas en unidades de competencias para realizar una actividad profesional, de acuerdo con criterios valorativos y parámetros de calidad" (Galvis, 2007, p. 52-53). Es fundamental para que la educación incentive la creatividad y el compromiso social, y sea un servicio pertinente y de calidad. Las características del docente que favorecen el desarrollo y aprendizaje son siguientes:

- Definición de los profesores sobre metas altas para todos los estudiantes.
- Amplios conocimientos respecto a lo que enseñan. -
- Eficaz planificación de su quehacer. -
- Relaciones respetuosas y de aceptación con los estudiantes.
- Sensibilidad para leer y comprender las actitudes de los estudiantes. -
- Manejo para crear un ambiente atractivo y favorable en el aula. -
- Facilidad para involucrar estudiantes en su aprendizaje e interacción.
- Buena comunicación con los padres.
- Comprensión del contexto.

**Plan de mejoramiento:** Instrumento dinámico desde el seguimiento permanente y análisis de los resultados de una institución, formula objetivos, metas y estrategias a corto y mediano plazo.

**Práctica Reflexiva:** (PR) Metodología y modelo de opción formativa que parte de la persona y no del saber teórico, para la mejora de la tarea docente. Parte de sus experiencias en su contexto y la reflexión sobre su práctica. Profundiza en conocer la materia, la didáctica y la pedagogía, hacia la autoformación, puesto que convierte la reflexión en la práctica y sobre la práctica en un hábito consciente que se integra en la

actividad diaria. El formador se sitúa en el mismo plano que los participantes con un papel simétrico, aunque ejerce funciones de experto; luego trabaja de forma sistemática en métodos adecuados para lograr el clima de confianza mutua para compartir experiencias, ayudarse mutuamente, orientarse unos a otros.

**Programa académico:** Conjunto de cursos básicos, actividades teóricas y prácticas integradas, profesionales y complementarias armónicas en la interrelación de profesores, alumnos y recursos instrumentales, tendientes a lograr una formación en determinadas áreas del conocimiento y a la obtención de un título académico.

**Valores:** Principios de conducta, como ética, responsabilidad, lealtad, sentido de pertenencia, adhesión a normas y políticas y orientación al servicio.

## BIBLIOGRAFIA

- Álvarez A., Carmen (2015). Teoría frente a práctica educativa: algunos problemas y propuestas de solución. *Rev. Perfiles educativos* vol.37 No. 148 México abr. /jun.
- Angulo N., Acuña I. (2005) Ética del Docente. *Revista Educación en Valores*. Año 2 / Vol. 1 / Nro. 3. Universidad de Carabobo. Valencia. PP. 23.33.
- Arelmí Beltramé, Tito (2016) Ética profesional y su relación con el desempeño docente en instituciones públicas de Juliaca. *Revista Científica "Investigación Andina"* Universidad Andina. Vol. 16 N.º 2. Juliaca-Perú. Pp. 97 – 110.
- Armstrong, Thomas (2013). *Inteligencias Múltiples en el Aula: Guía práctica para educadores*. 5ª. Edición. Ed/ Paidós. Barcelona. 279 p.
- Borjas Mónica (2014) La evaluación del aprendizaje como compromiso: Una visión desde la pedagogía crítica. *Rev. Rastrros Rostros / Volumen 16, Número 30 / enero-diciembre*. Pp. 35-45
- Botero Chica, Carlos (2006). Los ejes transversales como instrumento pedagógico para la formación en valores *Revista Politécnica No. 3* Medellín, agosto- septiembre. Pp. 49-59
- Cano, Elena (2005) *Cómo mejorar las competencias de los docentes: guía para la autoevaluación y desarrollo de las competencias del profesorado*. No. 4. Editorial Graó. Barcelona.
- Castro V. Jorge. (2011). Historia de la Educación y la pedagogía. Una mirada a la configuración de un campo del Saber. *Revista Educación y Cultura. Magisterio*. 37
- Cifuentes, J. (2005). *La ética del cuidado y la compasión. Una respuesta a los problemas del mundo actual*. En C. Rojas (Ed.). Editorial Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. pág. 17-19.
- Congreso de la República (1994). Ley 115 de febrero 8 de 1994. *Ley General de Educación*.
- Cubillos-Calderón, C. H., Cáceres-Mayorga, J. X. & Erazo-Caicedo, E. D. (2016). Impacto laboral de la Maestría en Educación de la Universidad del Tolima en sus graduados. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14 (1), pp. 235-246.

- Cullen, Carlos (2005). *Perfiles ético - políticos de la educación*. Paidós Ibérica, Buenos Aires, pg. 210.
- Chávez G, Guadalupe y Benavides, Benigno (2011) Los profesores universitarios: entre la exigencia profesional y el compromiso ético-social. *Revista electrónica Sinéctica No. 37*. Universidad Jesuita de Guadalajara. Págs. 1-13
- Delors, J. (1994): "Los cuatro pilares de la educación" en La educación encierra un tesoro. Revista El Correo de la UNESCO, pp. 91-103.
- Duque, B. (2009). La formación ciudadana en el sistema educativo de Colombia: ¿Una mirada reactiva o transformadora? *Revista Eleuthera*, 3, pág.165-178.
- Encinas, A. (2014). Aspectos teóricos de la ética profesional. *LEX Número 14*, 319-335. Año XII.
- Freire, Paulo (2005). *Pedagogía de la Esperanza. Un reencuentro con la pedagogía del Oprimido*. México, Siglo XXI Editores. pp.226.
- Freire, Paulo (2007). *La Educación como práctica de la Libertad*. Edición 53. Siglo XXI Editores. México. Págs. 153.
- García López, R. Jover, G. y Escámez; J. (2010): *Ética profesional docente*. Síntesis. Madrid. 182 pp.
- García L., R., Verde, I. y Vásquez, V. (2011) ¿Por qué es necesario trabajar la dimensión ética en la docencia? *XII Congreso Internacional de Teoría de la educación*. Universidad de Barcelona. Pp.17.
- García López, R (2011) El profesorado de secundaria y su compromiso con la ética docente. *Rev. Edetania*. Núm. 39 Julio Universidad de Valencia
- Gardner, H. (2001). *La inteligencia reformulada: Las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. Ed. Paidós. Barcelona. 309 p.
- Gichure Christine (2015). *La ética de la profesión docente: estudio introductorio a la Deontología de la educación*. Ediciones Universidad de Navarra S.A. – EUNSA
- Giroux, Henry. (2003) La escuela y la lucha por la ciudadanía: pedagogía crítica de la época moderna. Siglo XXI Editores.
- Gómez Torres, F. H. (2017). El contexto educativo y su relación con los sentimientos sobre la profesión y la docencia en profesores de la educación secundaria. *Revista de Investigaciones UCM*, 17(30), 12-26

- González C., Gustavo (2013). Evolución de la identidad profesional de un docente novel de educación física: Análisis a partir de la reflexión de sus experiencias personales y de su propia práctica. Tesis doctoral. Universidad de Valladolid. Pp. 604.
- Guzmán Martínez, J. A., Ruiz Cortés, M. (2017) *Evaluación del Desempeño Docente: 1000 preguntas*. Págs. 558.
- Hernández Sampieri R., Fernández Collado C., Baptista Lucio P. (2014) *Metodología de la Investigación*. 6ª Ed. Mc Graw Hill. México. pp.600.
- Hortal, A (2015) *Ética general de las profesiones*. Bilbao; Tercera Edición- Desclée De Brouwer. PP. 284
- López Z., R. (2013). Ética Profesional en la educación superior. *Rev. Perfiles Educativos*. Vol. 35. No. 142. ISUE-UNAM. México. Pp.10.
- Margalef, L. Y Álvarez Méndez. J.M. (2005): "La formación del profesorado universitario para la innovación en el marco de la integración del Espacio Europeo". *Revista de Educación*. Número 337 mayo-Ag. Madrid. pp. 51-70
- Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza Editorial. PP. 192.
- Marchesi, A. (2008), "*Cambios sociales, emociones y los valores de los docentes*", en Tenti Fanfani, E. (comp), *Nuevos tiempos y temas de la agenda de política educativa*, Siglo XXI.
- Martínez Navarro, E. (2010). *Ética Profesional de los profesores*. Madrid: Desclée de Brouwer.
- Martínez, Miguel. (2009). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México: Trillas. 350 páginas.
- MEN (2013). *Documento guía- Evaluación de Competencias. Docente Orientador*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional. Págs. 60
- MEN (2003). *Estándares básicos en competencias ciudadanas: formar para la ciudadanía sí es posible*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.
- MEN (2006). Ministerio de Educación Nacional. "Guía 34" Guía para el mejoramiento institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento

- MEN-CISP (2011). Orientaciones para la Institucionalización de las competencias ciudadanas. Cartilla 1 Brújula. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional. Págs. 40.
- Morin, Edgar. (2009) *Para Una Política de la Civilización*. Editorial Paidós. Ibérica S.A.
- Noguez, S. (2002). El desarrollo del potencial de aprendizaje. Entrevista a Reuven Feuerstein. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Vol. 4, Núm. 2. (Consultado el 11 de junio de 2016).
- Nussbaum Martha C. (2011) "Sin fines de lucro. Por qué la democracia necesita de las humanidades". *Rev. Signo y Pensamiento*, vol. XXX, núm. 58, enero-junio, 2011, pp. 328-331 Recuperado en: Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86020038025>
- OEI. (2010). *Educación, valores y ciudadanía*. Madrid: Fundación SM. [Fecha de consulta: 28 de diciembre, 2016].
- Palomero F., Pablo. (2009). La formación del profesorado y la acción docente: diferentes miradas. *Revista Formación del Profesorado*. Número 29. Agosto. Zaragoza. P.167. Recuperado: [http://www.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/revistas/1248475003.pdf](http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/revistas/1248475003.pdf)
- Pérez Abril, M., et ál. (2010). *Diez años de experiencias en la enseñanza del lenguaje. Prácticas destacadas de maestros colombianos*. Bogotá: Premio Compartir al Maestro- Pontificia Universidad Javeriana.
- Perrenoud, Philippe (2011). *Desarrollar la práctica reflexiva en el Oficio de Enseñar*. Crítica y Fundamentos 1. 4ª. Reimpresión. Editorial Graó. Barcelona. 224 p.
- Plan decenal de Educación 2016- 2026. Consultado en: <http://www.plandecenal.edu.co/>. [20 abril 2018].
- Premio Compartir al Maestro (2015) *¿cómo enseñan los maestros colombianos en el área de ética y valores?* Bogotá D.C. pp. 84.
- Quintero, M. & Ruiz, A. (2004). Ética, ciudadanía y educación. Reflexiones de un estudio comparado Colombia-Alemania. *Revista Internacional Magisterio Educación y Pedagogía, Editorial Magisterio 1 (9)*, pp. 41-45.
- Rojas A., Carlos (2011) Ética profesional docente: Un Compromiso pedagógico Humanístico. *Revista Humanidades*. Universidad de Costa Rica. Vol. 1, págs. 1-22.

- Ruiz Lugo, L. (2007) Formación integral: desarrollo intelectual, emocional, social y ético de los estudiantes. *Revista Universidad de Sonora. No.19 pp. 11-13.*
- Savater, F. (2012) *Ética de urgencia* Editorial Planeta. Barcelona. Pp168
- Suárez, J. (2009). Compasión y solidaridad política, sentimientos morales propios para superar una época en estado de indignancia: perspectiva vista desde Max Horkheimer. Eidos. *Revista de filosofía de la Universidad del Norte*, Vol. 11. Pp144-169.
- Tedesco, Juan C. (2003). Evaluar las evaluaciones. Una mirada política acerca de las evaluaciones de la calidad Educativa. *IIFE - UNESCO*. Buenos Aires.
- Tobón, Sergio (2015). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. 4ª. Edición. ECOE Ediciones. Bogotá - Colombia. Pp.231.
- Torres, Manuel y Lajo, Rosario (2011). Relaciones entre ética profesional y desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de Lima. *Revista IIPSI. Facultad de psicología*. Lima. Vol. 14 - N. ° 1. PP. 79 – 93.
- Unesco- (2009) *Conferencia Mundial Sobre Educación Superior 2009: La nueva dinámica de la Educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo*. Pp13.
- Unesco- *Informe de la comisión institucional sobre la educación para el siglo XXI*, presidida por Jacques Delors, págs. 95-109
- Vargas Zúñiga, Fernando (2009) CINTERFOR/OIT. *Competencias clave y aprendizaje permanente. Tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe*. Disponible en [http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/. /cinterfor/vargas\\_logo90](http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/. /cinterfor/vargas_logo90) [Fecha consulta: 28 de diciembre, 2016].
- Vasco, C. (2006): Conferencia “Siete Retos de la Educación Colombiana para el Período de 2006 a 2019” Universidad EAFIT de Medellín, marzo de 2006. Disponible en: <http://www.eduteka.org/RetosEducativos.php>
- Vásquez Verdadera, V., Escámez Sánchez, J., García López, R. (2012). Educación para el cuidado. Hacia una nueva pedagogía. *Revista electrónica de investigación educativa - Estudios sobre Educación / Vol. 24 / 2013 / Pp. 269-272*

- Vélez, C. (2010). *Pedagogía social en Colombia: literatura y experiencias educativas diversas en educación social, 1982-2000*. Universidad de San Buenaventura. Cali.
- Vélez, E. (2017) Los estudios sobre educación y sociedad en Colombia. *Revista colombiana de educación*. Universidad Pedagógica Nacional. Pp. 22.
- Vitoria-Gasteiz, (2013). *Mejora de la práctica docente Una experiencia de autoevaluación*. RGM, S. A. Primera Edición. Gobierno Vasco. PP. 87
- Zabalza Miguel, Trillo Felipe, y Rubal Xosé (2011) *La educación en actitudes y valores: dilemas para su enseñanza y evaluación*. Ediciones Homo Sapiens. Buenos Aires Argentina. Pp.142

## ANEXOS

<b>Encuesta General a Docentes</b>						
<b>VALORACIÓN:</b> Inferior (1-2), Medio (3-4) y Superior (5-6)	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1. Al presentar un tema nuevo, doy a conocer los objetivos y competencias que se quieren desarrollar, las diferentes actividades a realizar y cómo se evaluará.						
2. Al terminar una unidad, trabajo o proyecto, evalúo la idoneidad de los recursos y actividades empleadas en el proceso de aprendizaje.						
3. Diseño distintas actividades de aprendizaje pensando en el logro de cada objetivo de la unidad didáctica del área y en la formación integral						
4. Doy pautas de actuación para trabajar aspectos del desarrollo humano y la resolución de problemas en coherencia con la metodología seguida en clase.						
5. Empleo metodologías que favorecen el desarrollo actitudinal positivo del alumno o del grupo que tenga en cuenta su formación integral						
6. Empleo recursos TIC's y materiales variados para el aprendizaje: gráficos, impresos, socio dramas, música, poesía, género epistolar...						
7. En la evaluación tengo en cuenta las distintas y variadas competencias, inteligencias y perfiles detectados previamente.						
8. Hago una práctica reflexiva docente de forma consciente y la oriento a un plan de mejoramiento que evalúo periódica y personalmente.						
9. Las actividades que propongo están relacionadas con situaciones de la vida real y cercana a las que vive la comunidad educativa.						
10. Motivo a mis estudiantes o compañeros, comunicando los objetivos que quiero conseguir y la finalidad cuando realizo alguna actividad.						
11. ¿Organizo el trabajo a nivel de todo el grupo?						
12. ¿Organizo el trabajo a nivel individual?						
13. Parto de los pre saberes, relacionando los contenidos con situaciones reales e informando la utilidad y creando expectativas.						
14. Permito que el grupo participe y encuentre las conclusiones prácticas.						
15. Planteo tareas y logros diferentes, en función de las características e inteligencias de cada persona.						
16. Prefiero dar mayor valoración en el área, al Ser o lo actitudinal.						
17. Propongo actividades que favorecen el aprendizaje autónomo (búsqueda de información, trabajos, investigaciones...).						
18. Propongo metodologías diversas relacionadas con los perfiles, logros e inteligencias múltiples de las personas.						
19. Reflexiono sobre mí ser profesional y quehacer como docente.						
20. Soy ético y justo en la valoración que hago de mi práctica docente						
Total Puntos: ___	Porcentaje: Total P. /P. Máximos (120) x100: ___%					

<b>Encuesta sobre las Inteligencias y Prácticas Reflexivas (PR)</b>						
<b>VALORACIÓN: Inferior (1-2), Medio (3-4) y Superior (5-6)</b>	1	2	3	4	5	6
1. Soy recurrente en la metodología usada para actividades comunes						
2. Ajusto la programación o actividad respondiendo a la diversidad de las inteligencias						
3. Aplico pruebas con los grupos con los que trabajo, que me permitan determinar las diversas inteligencias que existen en ellos.						
4. Aprovecho los recursos y medios que el contexto social y familiar presenta y representa para el estudiantado.						
5. Con compañeros docentes, evalúo la pertinencia de los programas conforme a la diversidad encontrada y los resultados obtenidos						
6. Doy a conocer de manera clara objetivos y actividades a realizar.						
7. En actividades didácticas y evaluativas tengo en cuenta niveles de complejidad.						
8. Existe una comunicación asertiva del grupo de trabajo en el área que permita determinar fortalezas y debilidades del alumnado.						
9. Generalmente doy explicaciones únicas o comunes para todos.						
10. Las unidades didácticas que planteo, corresponden o se ajustan a los DBA (Derechos Básicos de Aprendizaje) en armonía con el contexto y realidad vivida los cuales evalúo personal o grupalmente.						
11. Motivo al trabajo cooperativo y a la participación activa.						
12. Participo en reuniones periódicas para ajustes en cursos o niveles.						
13. Permito que los demás elijan materiales y recursos que deseen.						
14. Poseo un conocimiento cercano y objetivo del estudiante y su familia.						
15. Preparo y organizo materiales diversos conforme a las necesidades y características del grupo o equipo de trabajo.						
16. Programo objetivos y contenidos mínimos para adquirir la competencia ética, valorativa o ciudadana que genere cambios positivos.						
17. Propongo diversas metodologías para el área, las clases o encuentros.						
18. Retroalimentación o activo los conocimientos previos del estudiante antes de iniciar una Unidad didáctica o un nuevo proyecto.						
19. Se manejan estrategias eficaces con los grupos que no parecen alcanzar niveles básicos especialmente en lo actitudinal.						
20. Secuencio y distribuyo tanto tiempos como actividades en acuerdo con los compañeros docentes.						
21. Según las características, el perfil o inteligencias que he evaluado en mí, creo usar técnicas diversas que me permitan mejores resultados.						
22. Tengo en cuenta esta diversidad al momento de evaluar desempeños.						
23. Utilizo diversas formas y recursos evaluativos que se pueden integrar.						
<b>Total de Puntos:</b>						
<b>Porcentaje: Total P. /P. Máximos (138) x100: ___ %</b>						

<b>Encuesta de aproximación a las Inteligencias Múltiples</b>						
<i>VALORACIÓN: Inferior (1-2), Medio (3-4) y Superior (5-6)</i>	1	2	3	4	5	6
1. Considero asignaturas o áreas más fáciles o de menor importancia.						
2. El uso de las herramientas Tic's y nuevos recursos me incomodan.						
3. En el área que acompaño, recorro a alternativas evaluativas que hacen justicia a los logros y cambios positivos del alumnado.						
4. Entiendo que de una u otra forma los estudiantes poseen diversidad en la forma de aprender y de transmitir sus saberes.						
5. Identifico mis fortalezas e Inteligencias múltiples como docente.						
6. Identifico niveles de otras inteligencias múltiples en mí.						
7. Intento hacer una relectura a las guías que llegan a mis manos a fin de facilitar el aprendizaje mediante diversas técnicas.						
8. La mejor forma es, evaluar mediante exámenes escritos u orales individuales, iguales para todos.						
9. Logro captar la atención y motivación en todos los estudiantes.						
10. Pienso que puedo enseñar de la misma forma a todos los estudiantes.						
11. Pienso que trabajar colaborativamente distrae al estudiante en el desarrollo de sus actividades.						
12. Realizo prácticas reflexivas que permiten el mejoramiento en el proceso educativo en el aula y en la Institución.						
13. Si pudiese cambiar la historia personal, acompañaría a los estudiantes en otras áreas que considero son más valoradas por la Institución.						
14. Soy flexible y me adapto ante los diversos ritmos de trabajo y de aprendizaje de los estudiantes.						
15. Tengo presente los distintos niveles del estudiante al igual que sus dinámicas e inteligencias.						
16. Tiendo a clasificar a los estudiantes conforme a un rendimiento en acciones y actividades únicas que yo espero se realicen.						
17. Tiendo a valorar más las acciones y actividades con las que me identifico o me agradan más.						
18. Trabajar por proyectos con otros docentes es una pérdida de tiempo						
19. Trabajo con mayor autonomía si tomo y asumo las decisiones sin confrontarme con otros docentes.						
20. Un buen texto guía puede hacer la mayor diferencia y favorece al logro propuesto.						
21. Una forma de trabajar agradable en el aula es exponiendo o hablando la mayor parte del tiempo.						
<i>Total de Puntos: __</i>						
<i>Porcentaje: Total P./P. Máximos (126) x100: __%</i>						

<b>Evaluación a las Actividades dirigidas y práctica reflexiva</b>						
<i>VALORACIÓN: Inferior (1-2), Medio (3-4) y Superior (5-6)</i>	1	2	3	4	5	6
1. Planeo la distribución de pequeños grupos de estudiantes pensando en obtener mejores resultados según la actividad propuesta.						
2. El eje articulador de la actividad es favorecer la autonomía y trabajo colaborativo.						
3. Motivo para que se realicen actividades de forma ordenada y agradable						
4. Las actividades propuestas motivan a la creatividad, la cooperación y al cultivo de valores conforme a la dimensión humana y ética.						
5. Las actividades propuestas facilitan el aprendizaje autónomo y el desarrollo humano de forma integral.						
6. Las actividades permiten ir más allá de la acción de aula; compromete y lleva a la reflexión y apropiación en su vida y en su proyecto.						
7. Todo se articula y piensa para que el estudiante y su realidad socio familiar estén presentes, alcanzando mayor motivación y compromiso.						
8. Utilizo frecuentemente herramientas y materiales innovadores: tecnologías y demás recursos pensados apropiadamente.						
9. Las actividades corresponden a unos objetivos claros y conocidos por los docentes del área y la comunidad estudiantil.						
10. Las actividades sacan a la luz situaciones de contextos cercanos o vividos que acercan y comprometen más.						
11. En las actividades tengo presente los distintos niveles del estudiante al igual que sus dinámicas e inteligencias.						
12. Se organiza todo conforme al tiempo justo tanto para el estudiante como para el maestro.						
13. Uso nuevas tecnologías o actividades prácticas atrayentes e innovadoras.						
14. Para hacer grupos pequeños tengo en cuenta criterios como: sorteo, niveles o intereses comunes entre sus integrantes.						
15. Las actividades dejan un margen de libertad de forma que los alumnos recurren a actividades y nuevas propuestas.						
16. Finalizadas las actividades permito el reconocer y evaluar las mismas.						
17. Adapto la manera de evaluar conforme a las actividades desarrolladas.						
18. Genero espacios para la práctica reflexiva a fin de fortalecer y mejorar las siguientes actividades y compromisos en el aula.						
19. Procuero la participación para concluir temas o actividades						
20. Doy espacio para expresar sentimientos e intereses sobre lo trabajado						
<b>Total de Puntos: __</b>						
<b>Porcentaje: Total P. / Máximos (120) x100: __%</b>						

<b>Encuesta General sobre ética Profesional Docente</b>						
<i>VALORACIÓN: Inferior (1-2), Medio (3-4) y Superior (5-6)</i>	1	2	3	4	5	6
1. Soy libre, ético y justo en mi ser, pensar y actuar en lo social y laboral						
2. Reflexiono sobre mi ser profesional y quehacer ético como docente.						
3. Gusto tener presente las necesidades profesionales de mis compañeros						
4. Asumo las consecuencias de mis errores profesionales						
5. Guardar la confidencialidad es importante en el ejercicio profesional						
6. Estoy satisfecho con la profesión elegida y la defiendo con orgullo.						
7. Gusto valorar y que valoren mi buen trato con las personas.						
8. Hago bien lo que más me gusta: mi profesión o vocación docente						
9. Procuro entender la situación de mis usuarios y busco brindar ayuda profesional						
10. Procuro dar tiempo para evaluar las consecuencias de mis acciones.						
11. La formación en ética me ayuda a enfrentar conflictos en el trabajo.						
12. Procuro formación continua en mis aprendizajes y saberes.						
13. Soy consciente que en mi ejercicio profesional tengo límites en mis conocimientos y habilidades.						
14. La honestidad y coherencia me permite ganar seguridad y credibilidad						
15. Prefiero trabajar en equipo porque el resultado es de mayor calidad.						
16. Hay decisiones éticas tan importantes en mi profesión que no puedo dejarlas sólo a criterio de las organizaciones.						
17. El buen profesional, se desgasta, sacrifica, se entrega y es feliz en esto.						
18. Hacer lo correcto profesionalmente me permite estar en paz.						
19. No puedo ignorar los problemas de la sociedad o del entorno.						
20. Soy disciplinado en tiempos y actividades propias de mi labor docente.						
21. Ser coherente con los principios éticos es más importante que ganar dinero.						
22. Procuro destacar lo mejor de las demás personas y en su desempeño.						
23. La mejor manera de enseñar es con el ejemplo, con ello transmito valores humanos.						
24. El éxito profesional vale siempre que me permita ser mejor persona.						
25. Puedo equivocarme con tal de mejorar mi actividad profesional.						
26. Trabajar con dedicación y alegría es parte de mi realización personal.						
27. Elegí mi carrera docente para ser útil a las personas y buscar mi realización.						
28. Confronto mi desempeño y pensamiento con profesionales destacados.						
<i>Total, Puntos: _</i>						
<i>Porcentaje: Total P. / P. Máximos (168) x100: ___%</i>						

**El IALED: “Instrumento de Autoevaluación del desempeño Laboral y Ético del Docente”**

Recoge elementos y análisis de modelos comunes y sistemas de evaluación que se aplican en Instituciones Educativas; centrado en el desempeño y en la ética del profesional docente. Facilita el autoanálisis y diagnóstico del buen desempeño docente. A continuación, se dan algunas instrucciones:

- a. Primera parte (apartado A- competencias Curriculares)
  - Responda a cada uno de los ítems señalados en la lista de control.
  - Registre valoraciones obtenidas en la casilla, conforme a la categoría.
  - Señale en el gráfico de control, las valoraciones que generará su perfil.

<b>Cálculo de valoración</b>	
<i>Ítem Afirmativo</i>	<i>valoración</i>
5 – 6	Superior
3 – 4	Alto
1 – 2	Básico

- b. Segunda y tercera parte (B y C- Competencias de Gestión y Colaborativas)
  - Sigue la escala numérica conforme a la anterior instrucción y sumará el total siguiendo el ejemplo siguiente:

1.1	1	2	3	4
		X		
			X	
	X			
			X	
				Puntaje
				9

**1. Competencias curriculares:** responda a cada ítem según su criterio, considerando las prácticas habituales en su desempeño profesional. Es nuestra respuesta a las capacidades de conocimiento de la asignatura y estrategias en la programación didáctica (currículo).

<b>Evaluación de competencias curriculares</b>		
<b>1. CONOCIMIENTO DEL ÁREA</b>	SI	NO
<b>1.1. Dominio de los contenidos</b>		
Conoce los fundamentos epistemológicos, metodológicos y teóricos que sustentan la asignatura		
Expone los contenidos relacionándolos con investigaciones recientes		
Hace comentarios y juicios sobre los contenidos con propiedad.		
Participa en actividades de formación permanente relacionados con su profesión		
Presenta revisión y conocimiento sobre bibliografía especializada		
Usa con seguridad los contenidos conceptuales		
<i>Valoración del ítem</i>	1.1.	Total
<b>1.2. Dominio del Marco curricular – Criterios</b>		
Adapta las propuestas institucionales al contexto escolar y socio cultural.		
Consulta y utiliza distintos documentos y propuestas curriculares		
Da cuenta y domina la estructura del currículo definido en la Institución.		
Establece correlación de los contenidos con otras asignaturas		
Organiza objetivos y contenidos establecidos con una propuesta específica		
Ubica la asignatura impartida en el conjunto del currículo en formación		
<i>Valoración del ítem</i>	1.2	Total
<b>2. GESTIÓN DEL CURRÍCULUM EN PLANES DE MEJORAMIENTO (PME)</b>	SI	NO
<b>2.1. Estrategias de planeación y programación</b>		
Consulta las programaciones elaboradas o existentes		
Dedica un tiempo para revisar y valorar el desarrollo de las programaciones		
Diseña sistemas o documentos en el seguimiento de las programaciones		
Planifica estrategias específicas al programar las unidades didácticas		
Planifica estrategias específicas para la programación de cada período académico		
Tiene en cuenta los criterios elaborados cuando crea las programaciones		
<i>Valoración del ítem</i>	2.1.	Total
<b>2.2. Gestión de elementos curriculares: Objetivos</b>		
Adapta los objetivos a intereses y desarrollo de los estudiantes		
Formula los objetivos operativos a partir de los objetivos generales establecidos		
Formula objetivos considerando las prioridades establecidas en el plan curricular		
Fundamenta programaciones en objetivos establecidos en el currículo prescriptivo		
Precisa los objetivos generales para corresponder con la realidad del contexto		
Revisa y analiza el nivel de consecución de objetivos en cada unidad didáctica		
<i>Valoración del ítem</i>	2.2.	Total

2.3. Gestión de elementos curriculares: Contenidos		
Actualiza conocimientos básicos para la comprensión de nuevos materiales		
Comprueba la funcionalidad de los contenidos para el estudiante		
Organiza los contenidos de forma lógica y sistemática		
Planifica contenidos: conceptuales, procedimentales y actitudinales		
Planifica exponer contenidos conforme al nivel de dificultad del estudiante		
Procura impartir con la totalidad de los contenidos programados		
<i>Valoración del ítem</i>	2.3.	Total
2.4. Gestión de elementos curriculares: Metodología		
Actualiza periódicamente el sistema metodológico y técnicas didácticas		
Adapta las estrategias metodológicas al contexto y al grupo de estudiantes		
Aplica procedimientos didácticos relacionados con la asignatura		
Conoce y aplica las bases psicopedagógicas que regulan el aprendizaje		
Selecciona métodos y estrategias de enseñanza/aprendizaje en función de objetivos propuestos		
Utiliza varias metodologías en función de la tipología de la Unidad y competencia		
<i>Valoración del ítem</i>	2.4.	Total
2.5. Gestión de elementos curriculares: Actividades Enseñanza/ Aprendizaje		
Diseña pautas específicas para dinamizar las actividades programadas		
Actividades programadas desarrollan lo conceptual, procedimental y actitudinal		
Planifica actividades coherentes con el sistema de evaluación institucional		
Planifica actividades teórico – prácticas que desarrollen capacidades y perfil del estudiante		
Planifica las actividades iniciales de motivación del alumnado		
Selecciona las actividades conforme a intereses y características del alumnado		
<i>Valoración del ítem</i>	2.5.	Total
2.6. Gestión de elementos curriculares: Recursos		
Adapta el tiempo en características del ritmo de trabajo del estudiante		
Distribuye el aula en función de las actividades programadas		
Elabora y/o Adapta materiales específicos para el grupo de estudiantes		
Estructura el tiempo de las sesiones de aprendizaje adecuadamente.		
Utiliza bien los recursos de la Institución y del entorno social y productivo		
Valora la higiene, condiciones acústicas, iluminación y clima del aula		
<i>Valoración del ítem</i>	2.6.	Total
2.7. Gestión de elementos curriculares: Evaluación		
Analiza los resultados de evaluaciones para verificar la eficacia de su práctica docente y de la evaluación misma (metaevaluación)		
Analiza los resultados globales de estudiantes para mejorar los niveles		
El estudiante recibe retroalimentación del trabajo y pruebas que realiza		
Es claro al evaluar contenidos: conceptual, procedimental y actitudinal		
Planifica cuidadosamente el proceso de recuperación de los alumnos		
Planifica el proceso evaluativo: Inicial, Formativo y Sumativo		
<i>Valoración del ítem</i>	2.7.	Total

**2. Competencias de Gestión:** El factor humano que gestiona procesos con autonomía y planificación para optimizar la calidad educativa. Atiende la diversidad, el clima del aula y las estrategias instructivas.

Cálculo de valoración		
Puntuación	Valoración	Código
15 – 20	Superior	S
9 – 14	Alto	A
5 – 8	Básico	B

1: Raramente/Nunca; 2: Algunas veces; 3: Bastante/A Menudo; 4: Mayoría de veces

COMPETENCIAS DE GESTIÓN					
1. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD		1	2	3	4
1.1. Actitud Personal					
Atiende correctamente las sugerencias y peticiones de los alumnos					
Ofrece ayuda individual al estudiante cuando la necesita					
Se esfuerza por el conocimiento de cada estudiante					
Transmite expectativas elevadas sobre el rendimiento escolar					
Trata a todos por igual, evitando sesgo de simpatía o amistad					
Valoración del ítem			1.1.	CÓDIGO	
1.2. Técnicas de Actuación					
Aprovecha flexibilidad y adaptación del alumnado a cambios					
Realiza adaptaciones con estudiantes de inclusión o necesidad especial					
Respeto la heterogeneidad del grupo y mantiene un nivel adecuado					
Tiene en cuenta los intereses del alumno como soporte a la motivación					
Usa estrategias para atender y motivar a estudiantes con mayores niveles					
Valoración del ítem			1.2.	CÓDIGO	
1.3. Acción Tutorial					
Dedica tiempo a la guía y orientación de los estudiantes					
Mantiene al día a documentación relacionada con aspectos tutoriales					
Planea eficazmente el proceso de las prácticas y presentación de trabajos					
Planifica el proceso de acogida de los estudiantes					
Sistematiza las observaciones de estudiantes en las tutorías					
Valoración del ítem			1.3	CÓDIGO	
2. ESTRATEGIAS INSTRUCTIVAS					
2.1. Aplicación didáctica					
Centra al alumno en los objetivos y propósitos de la unidad didáctica					
Comprueba la comprensión de los objetivos de la unidad didáctica					
Planifica fases instructivas en función de los contenidos que trabajara					
Relaciona los nuevos contenidos con conocimientos previos del alumno					
Usa estrategias claras a inicio y final de la sesión (Revisión, resumen...)					
Valoración del ítem			2.1	CÓDIGO	

2.2. Interacción con los estudiantes				
Aprovecha las respuestas del alumnado para profundizar en contenidos				
Cuenta con estrategias para mantener activos al estudiantado				
Emplea variedad de preguntas que generan interés en el tema o trabajo				
Establece interacciones entre las respuestas de los alumnos				
Responde a las preguntas del alumnado en forma amplia y compleja				
<i>Valoración del ítem</i>	2.2	CÓDIGO		
2.3. Perfil dinamizador				
Anima a los estudiantes a participar en temas, discusiones o debates				
Es receptivo y atento en las intervenciones del alumnado				
Motiva a que el estudiante sea espontáneo en la forma de preguntar				
Permite que intervengan dos o más estudiantes antes de dar su respuesta.				
Respeto las opiniones e ideas que expresa sus estudiantes				
<i>Valoración del ítem</i>	2.3	CÓDIGO		
3. GESTIÓN DEL AULA				
3.1. Planificación del clima				
Crea un ambiente profesional pensado en reforzar el aprendizaje				
Hace cumplir las normas con firmeza, equidad y respeto				
Implica a los estudiantes en los procesos de toma de decisiones				
Justifica normas de convivencia y sus consecuencias al incumplirlas				
Valora la idiosincrasia del grupo y factores que condicionan su dinámica				
<i>Valoración del ítem</i>	3.1.	CÓDIGO		
3.2. Perfil Relacional				
Elogia los éxitos, logros o aciertos de sus estudiantes y docentes.				
Es firme en responsabilizar a sus alumnos de su trabajo				
Mantiene un trato amable y amistoso con los alumnos				
Muestra empatía y al tiempo guarda distancia psicológica con alumnos				
Procura evitar comentarios o bromas que afecten a sus estudiantes				
<i>Valoración del ítem</i>	3.2	CÓDIGO		
3.3. Procesos de resolución de conflictos				
Aplica estrategias de solución en conflictos que surgen en el grupo				
Critica, sanciona y sigue un modelo justo y constructivo para el alumno				
Detecta e interviene las situaciones conflictivas que merecen su atención				
Es exitoso como Mediador cuando la situación del grupo lo requiere				
Tiene el perfil y usa adecuadamente estrategias en solución de conflictos				
<i>Valoración del ítem</i>	3.3.	CÓDIGO		

**3. Competencias Colaborativas:** El conjunto de habilidades que favorecen la relación del docente con el entorno educativo y social, como soporte para la calidad de su ejercicio profesional mediante la colaboración a la Institución, a las familias y su entorno.

<b>Cálculo de valoración</b>		
<i>Puntuación</i>	<i>Valoración</i>	<i>Código</i>
15 – 20	Superior	S
9 – 14	Alto	A
5 – 8	Básico	B

1: Raramente/Nunca; 2: Algunas veces; 3: Bastante/A Menudo; 4: Mayoría de veces

<b>COMPETENCIAS COLABORATIVAS</b>				
<b>1. RELACIÓN CON EL ALUMNADO</b>	1	2	3	4
Ejerce como guía de la actividad al principio, y permite asumir en ellos su responsabilidad paulatinamente.				
Fomenta el trabajo agradable con metodologías y actividades variadas				
Fomenta su creatividad y el uso de variadas herramientas en trabajos				
Ofrece el tiempo necesario para generar el debate y el contraste de ideas				
Promueve la comunicación, respeto y competitividad sana entre ellos				
<i>Valoración del ítem</i>		1	<b>CÓDIGO</b>	
<b>2. RELACIÓN CON LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>				
Aplica normas de participación y dirección en reunión de docentes				
Opina de forma firme, con libertad y espíritu constructivo				
Participa en niveles y grupos elegidos para la organización y dirección				
Respeto y acata decisiones de los órganos de gobierno institucional				
Trato cordial y armonioso con todos sus compañeros y demás				
<i>Valoración del ítem</i>		2	<b>CÓDIGO</b>	
<b>3. RELACIÓN CON LAS FAMILIAS Y ACUDIENTES</b>				
Apoya a padres en la resolución de problemas propios del estudiante				
Atiende a padres y acudientes con mesura, corrección y respeto				
Informa a padres las características y procesos del periodo académico				
Informa y orienta a padres sobre el proceso educativo de su hijo (a)				
Mantiene confidencialidad de la información personal de las familias				
<i>Valoración del ítem</i>		3	<b>CÓDIGO</b>	
<b>4. RELACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN</b>				
Analiza las instrucciones y normativas de los órganos competentes				
Colabora constructivamente en jornadas pedagógicas y de inspección				
Participa en el desarrollo de normativas de la Formación Profesional				
Sigue directrices en trabajo de coordinación en Formación profesional				
Uso habitual de los servicios educativos: recursos, bibliotecas y otros.				
<i>Valoración del ítem</i>		4	<b>CÓDIGO</b>	

5. RELACIÓN CON EL ENTORNO			
Conoce los servicios que ofrecen instituciones y empresas de su entorno			
Favorece actividades de intercambio y extensión a la Comunidad			
Informa a alumnos de actividades programadas relacionadas con el área			
Participa en realización de actividades complementarias a su área.			
Se interesa por la promoción y nivel de la Institución en el entorno			
<i>Valoración del ítem</i>		5	CÓDIGO

Finalmente se sugiere un espacio dedicado a la reflexión de todo lo presentado y propuesto, lo que permite algunas variaciones conforme a la valoración y evaluación que docentes de distintas Instituciones (I.E) puedan y quieran aportar, tanto impresiones personales de su desempeño laboral profesional, como experiencias que han favorecido su ejercicio o quehacer docente. Se trata de reconstruir el tejido apropiado y renovado, para que la educación en cada medio y conforme al contexto en que se vive, ofrezca este servicio con mayor calidad partiendo necesariamente de su cambio positivo de su ser humano, de su trabajo vocacionado y profesional.

**LA ÉTICA PROFESIONAL DOCENTE PARA UN MEJOR DESEMPEÑO LABORAL**  
**Propuesta de intervención y trabajo con y para docentes (IAP)**

**ENTREVISTA A DOCENTES**

Nombres y Apellidos:	
Edad: _____	Sexo: H ___ M ___ Fecha entrevista: / /
Institución Educativa:	
Regido por Estatuto Docente o Decreto Número:	Asignatura:
Tiempo o años de desempeño docente:	Tiempo Nombramiento:
<b>Objetivo General:</b> Realizar un estudio descriptivo y comparativo acerca de la disposición y las expectativas docentes respecto a la incorporación de la dimensión ética como componente fundamental de su ejercicio profesional y de su propia formación integral como persona, de modo que les permita evaluar y validar sus experiencias profesionales e incidencia sobre su desarrollo como docente-investigador.	
1. ¿Cuáles son los principales valores que promueven las Instituciones Educativas?	
2. ¿Cuáles son los principales valores que promueve usted desde la asignatura que orienta?	
3. ¿Cuáles son los principales valores profesionales que promueve en su Institución?	
4. ¿Qué importancia da Usted a la ética profesional?	
5. ¿Considera necesario que existan asignaturas sobre ética profesional en todo programa en Normales Superiores o Universidad para el docente?	
6. ¿Qué necesitan saber los docentes acerca de ética profesional?	

7. ¿Qué contenidos de ética profesional le pueden ser de utilidad hoy, para ser vividos con compañeros, estudiantes o comunidad educativa?
8. ¿Cómo relacionaría usted la ética profesional docente con la identidad de los estudiantes o con la Institución Educativa?
9. ¿Se considera buen o excelente docente?, ¿Por qué?
10. ¿En qué aspectos debe mejorar sus prácticas docentes?
11. ¿Qué sabe sobre la práctica reflexiva y como ha trabajado en ella para el mejoramiento en su desempeño docente?
12. ¿En sus I.E, se promueve y motiva a la autoevaluación?
13. ¿Qué Instrumento conoce y aplica para su autoevaluación?
14. ¿Comparte tiempo y reflexiones sobre sus prácticas docentes con maestros de otras áreas?

El cuestionario aplicado, está compuesto en primer lugar por tres (3) preguntas (1, 2 y 3) que se responden con gradualidad de juicio valorativo sobre los valores humanos e institucionales que apuntan a la calidad educativa y vocacional del docente, en escala no tanto numérica, cuanto de nivel de profundidad pensado por quien se confronta con la pregunta misma. En segundo lugar, se formulan las restantes catorce (14) preguntas (4 al 14), relacionadas con el grado de incidencia de los factores asociados a la calidad, al desempeño laboral y ético en su trabajo. El tipo de pregunta utilizada en la encuesta de percepción, evita tendencias dicotómicas en la formulación de las mismas:

### ***Entrevistas***

En el segundo semestre de 2017 y primer trimestre de 2018, se llevaron a cabo doce (12) entrevistas con profesores de Instituciones educativas, acerca del tema de ética profesional, estrategias de mejoramiento personal y desempeño laboral y en las mismas, se llevaron a cabo otras diez y seis (16) entrevistas en el segundo semestre de 2018. Las preguntas básicas de la guía de entrevista están relacionadas en el anterior instrumento.

Con éste instrumento se ha ido detectando fortalezas y necesidades de mejora y de comprensión frente al eje central de desempeño y ética profesional docente. No obstante, se indican los retos y las necesidades futuras por fortalecer y hacer más frecuente la reflexión personal con el propósito claro de crecer integralmente. Al mismo tiempo que aunar los resultados de la Auto Evaluación con los resultados obtenidos en la reflexión compartida de los grupos de maestros sobre la Práctica Docente, y tomar o sugerir ambos documentos como base para crear un único Plan de Mejoramiento en las I.E, siempre con la intención de desarrollar las capacidades y participación de los docentes para generar un cambio positivo mayor en sus estudiantes.

El trabajo ha permitido, reflexionar de forma más honesta sobre el cómo efectuar el cambio metodológico en nuestra práctica diaria y de extender tanto el concepto de “buenas prácticas” y profundizar en las competencias que se enriquecen el conocimiento como el ejercicio de las Inteligencias Múltiples, que deben ser apropiadas y evaluadas por el docente primero en su vida; lo que lleva a comprender la necesidad de utilizar, poco a poco, con el estudiantado metodologías más activas a la hora de plantear las actividades a desarrollar en el aula. Así que es fundamental la formación y la experimentación, partiendo de lo que hacemos y somos como maestros con mayor profesionalismo y sentido ético.