

Análisis de relevancia para la valoración de la vocación docente a partir de variables extrínsecas e intrínsecas: Caso colegios del área metropolitana de Medellín – Colombia

Relevance analysis for the evaluation of the teaching vocation from extrinsic and intrinsic variables: Case of schools in the metropolitan area of Medellín - Colombia

Jorge Ariel FRANCO López ¹; Fabián Mauricio VÉLEZ Salazar ²; Hernán LÓPEZ Arellano ³; Miguel A. BECERRA ⁴

Recibido: 28/11/16 • Aprobado: 01/12/2016

Contenido

1. Introducción
 2. Revisión de literatura
 3. Materiales y métodos
 4. Resultados y discusión
 5. Consideraciones finales
- Bibliografía

RESUMEN:

La vocación es un factor intrínseco de la motivación, que entraña seguridad. El estudio presenta un análisis de la vocación docente en 32 variables: 14 intrínsecas y 18 extrínsecas, la muestra se hizo en 484 registros obtenidos mediante encuestas a docentes en 51 colegios del área metropolitana de Medellín. Un análisis de relevancia de cada una de estas variables fue llevado a cabo aplicando 5 diferentes selectores basados en conjuntos aproximados. Los resultados demostraron que la vocación se reafirma con la oportunidad laboral, y la posibilidad de aplicar y generar nuevo conocimiento.

Palabras clave: Análisis de relevancia, conjuntos aproximados, educación media, vocación docente.

ABSTRACT:

Vocation is an intrinsic factor of motivation, which involves security. The study presents an analysis of the teaching vocation in 32 variables: 14 intrinsic and 18 extrinsic; the study was made in 484 records obtained through surveys of teachers in 51 schools in the metropolitan area of Medellín. A relevance analysis of each of these variables was completed applying 5 different selectors based on approximate sets. The results showed that the vocation is reaffirmed with the job opportunity, and the possibility of applying and generating new knowledge.

Keywords: Relevance analysis, rough sets, secondary education, teaching vocation

“El hombre es el único viviente que para vivir necesita darse razones de existir. La cosa es increíble, pero indubitable, pero inexorable. La vida humana necesita -quiera o no- justificarse ante sus propios ojos. Solo podemos vivir apoyados en ciertas ideas sobre nosotros mismos. Ortega y Gasset citado por” (Yáñez, 2005)

1. Introducción

Las actividades humanas que mejor al ser y el tejido social dignifican al hombre. Cada una de ellas representa esfuerzo, dedicación y permanencia. Esas características las reúne la actividad docente, entendiéndose no solo como transmisor de conocimiento, porque gran parte de la historia de la enseñanza fue adoctrinamiento (Gracia, 2007), capacitar para conducir y llevar a que el docente descubra un nuevo universo de posibilidades. La actividad docente exige un gran compromiso, actitudes y aptitudes que debe reunir condiciones específicas que requiere para llevar a buen término el proceso formativo. “Los profesores tienen una enorme responsabilidad, la de formar las mentes y la personalidad de las nuevas generaciones, de lo que van a hacer esas personas en la vida, y, por lo tanto, también de lo que va a ser de este país. Y la impresión es que este altísimo cometido, es en el que la sociedad se juega buena parte de su futuro” (Gracia, 2007)

El acto de enseñanza – aprendizaje se puede considerar sublime, ya que consiste en llevar al docente por la senda del conocimiento para que reconozca en su interior y en el mundo, el verdadero potencial como herramientas para afrontar el proyecto de vida. La docencia como acto de amor, amar el trabajo en su máxima expresión, y de heroísmo de cara a una pedagogía del aprendizaje. Sin embargo, la realidad desdibuja la importancia que tiene la docencia como forma creativa y vital para todas las sociedades que desean humanizar todos sus procesos, el sentido quijotesco que adoptan algunos docentes es desvirtuado por las realidades del mercado, que ven en la educación una simple mercancía que se compra y se vende (Rubio, Romero, Rosa Somaré, & Ferrero, 2009). Ese docente verá a sus discentes no como estudiantes o aprendices, sino como clientes a quienes se les deberá promover con un alto grado de facilismo, “no importará tanto que el alumno aprenda, sino que pase de nivel, y no importará tanto dar una buena clase como cumplir con el programa y llenar la hoja de la planificación diaria” (Rubio, Romero, Rosa Somaré, & Ferrero, 2009).

Esa es una primera situación que afrontan los docentes actualmente, es pensar que el docente ve en la actividad laboral una oportunidad para obtener altos ingresos, se llena de compromisos en un lugar u otro (el docente “taxista”), se pierde el entusiasmo de enseñar y de entregar un proceso con calidad, solo es llegar ofrecer una clase y marcharse, no hay una compenetración en socializarse con los estudiantes más allá de un breve momento en clase. Otra adversidad en el proceso de aprendizaje, es la hostilidad que tiene la docencia en ciertos contextos sociales, la actividad docente no tiene reconocimiento social y el docente dejó de ser un referente, para convertirse la docencia en una actividad de alto riesgo, donde aún la misma integridad física y mental del docente puede sufrir agudos deterioros.

En relación a lo anterior se requiere un docente con unas características únicas, una persona que tenga diferenciador capaz de influir en un grupo de aprendices, que deje huellas imborrables en el alma de sus discentes y que llene sus morrales con competencias para el arduo camino de la vida. Ese elemento diferenciador motivo de la investigación es la VOCACIÓN. ¿Qué es?, ¿cómo se desarrolla?, ¿para qué sirve?, ¿se podrá afrontar una relación con ausencia de vocación?, ¿quién puede tenerla? es necesario precisar que variables permiten acrecentar o en su defecto la vocación en el docente, es decir, son muchos interrogantes que inquietaron para efectuar el trabajo.

Al conocer que la vocación como variable intrínseca e importante dentro de la motivación (Dik & Duffy, 2009), se realizó un análisis de relevancia en 14 variables intrínsecas y 18 extrínsecas que permitió conocer el mayor peso que tiene cada una de ellas sobre la vocación en los docentes de colegios del área metropolitana de Medellín. La justificación se fundamenta en profundizar analíticamente una categoría conceptual como es la vocación, que ha sido explorada desde lo descriptivo, y desde el campo de la psicología, pero no analizada a través de un modelo de relevancia, aplicando cinco selectores basado en conjuntos aproximados, el cual permitió conocer de las 32 variables seleccionadas el mayor impacto que tiene sobre la vocación.

2. Revisión de literatura

El término vocación procede del vocablo latino «voco», que traduce llamar; es un concepto tradicionalmente ligado a la llamada interior que percibe el individuo. Pues bien, “precisamente porque nace del interior, parece entrañar seguridad, acierto y convencimiento, aunque a veces se haya interpretado peyorativamente. Asimismo, la vocación hace referencia a la inclinación que el sujeto manifiesta hacia una profesión o por una carrera concreta. En este sentido, se ha identificado con afición, entendiéndose que existe un deseo firme por algo e incluso una cierta complacencia con el ejercicio de la misma” (Sánchez Lissen, 2003). La vocación es un proceso mental que mueve a la persona desde el interior de su psiquis o alma, es un llamado interno que lo orienta a realizar algo por más quijotesco que parece en una realidad tangible o evidente. Es un fuego que emana y hace que los sueños se vuelvan realidad. Sin vocación las actividades tenderán a una mayor probabilidad de fracaso, al menor contratiempo, una persona sin vocación abandonará sus propósitos. La vocación es un factor de la motivación, no es el único porque hay muchos más, sin embargo, quien la posea mantendrá un fuego avasallador que le permitirá continuidad, permanencia en la tarea y orientará su conducta al cumplimiento de objetivos relacionados con ella.

El docente como agente del aprendizaje de quien debe empezar el proceso de capacitación, debe mantener alta motivación para hacer que el aprendizaje sea significativo, según Sánchez Lissen (2003), la vocación como un elemento de la motivación en la docencia pasa por tres momentos:

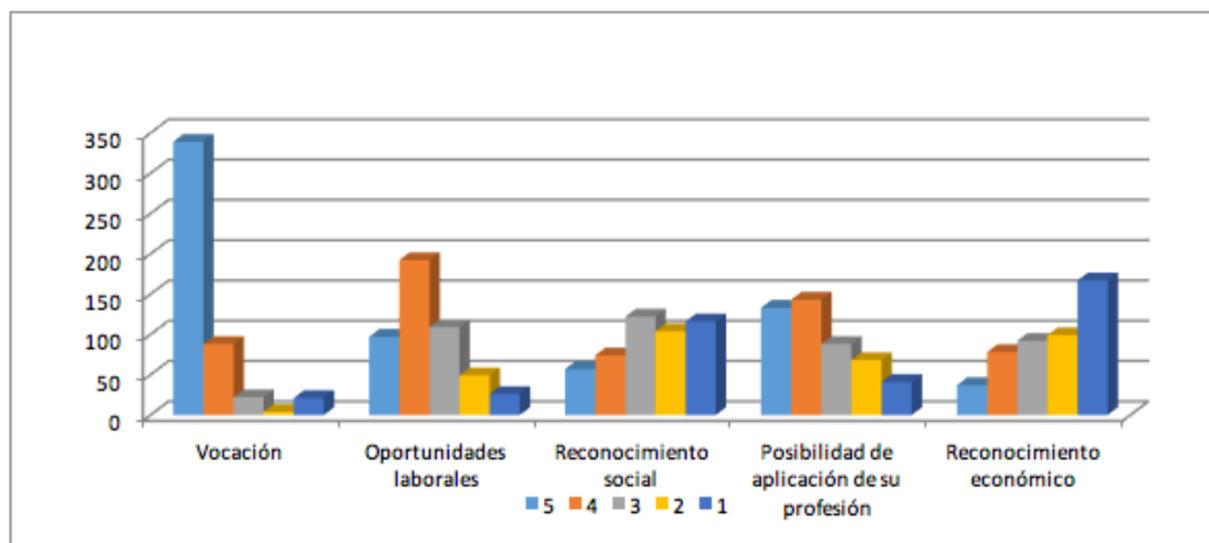
1. **Pre-vocacional** o situación temprana (ilusión profesional), etapa en la cual el aspirante a la docencia descubre en esta actividad su ejercicio profesional, puede haber un fin en el conocimiento tanto para enseñar como para aprender, o un fin de orden económico, en este momento se aclara si la docencia hará parte del quehacer cotidiano;
2. **Peri-vocacional**, se desenvuelve para aquellas personas que están formándose en la escuela normalista o facultad de educación, porque ven en la capacitación recibida un discurso coherente con la realidad que desean mantener o transformar;
3. **Vocacional**, la idea de enseñar se ha vuelto en un interés profesional, la docencia es la actividad laboral y es el momento en el cual la vocación se coloca al servicio del día a día, existen tantos tropiezos que solo se mantendrá un espíritu feaciente mientras la vocación permanezca.

La vocación puede aparecer rodeada por una serie de razones secundarias, pero igualmente importantes, en el interior del profesor. Ello ha sido evidenciado en un reciente estudio en el que se preguntaba a estudiantes de pedagogía Romanís por qué habían hecho tal elección y sus respuestas fueron, en su orden: trabajar con niños, el placer de ser profesor y la contribución personal en la educación de los niños (Șerbănescu & Popescu, 2014). Otros factores como el salario y el reconocimiento social poseen un peso menor en la motivación para ser profesor (Șerbănescu & Popescu, 2014).

2.1. Motivación y Vocación

En la motivación existen factores extrínsecos (externos) e intrínsecos (internos) que definen el que hacer de cada persona. Es la vocación parte de la motivación intrínseca, sin desconocer que existen otros factores que modelan la motivación, como por ejemplo la sobrecarga de trabajo y estrés ocupacional, deterioro de las relaciones con otros docentes y directivos, déficits de formación y a los retos presentados por las nuevas tecnologías (González-Torres, 2003; Suárez, 2012).

Gráfico 1: decisión de ser docente



Fuente: Franco López , López Arellano, & Velez Salazar (2015)

La motivación intrínseca, suele asociarse a las conductas y al rendimiento del individuo, permitiéndole alcanzar niveles mayores de eficacia en sus funciones (Gagné & Deci, 2014; Ringelhan, Wollersheim, Welpe, Fiedler, & Spörrle, 2013). Así, las personas motivadas intrínsecamente reciben gratificaciones personales derivadas de sus propios intereses y no por recompensas provenientes del exterior como incentivos monetarios, ascensos o reconocimiento social (Gagné & Deci, 2005; 2014). En efecto, la motivación ha sido entendida como un factor determinante en el individuo para la escogencia consciente de una carrera específica como la de ser maestro (Albulescu & Albulescu, 2015).

Las actividades desafiantes y la retroalimentación positiva se relacionan directamente con las sensaciones de competencia y autonomía personales que influyen la satisfacción de las personas en su lugar de trabajo y en su vida. Justamente, un docente motivado es más propenso a desarrollar sus funciones con autonomía, implicación personal, iniciativa, perseverancia y compromiso de cambio hacia el mejoramiento de la calidad de la enseñanza (Lauretti, Villalobos, & González, 2007).

Así, la motivación es un primer paso para que las acciones de las personas sean sostenibles en el tiempo y no disminuya su continuidad, de hecho, en la profesión docente, el tipo de motivación y su intensidad determina la eficiencia de las conductas y el desempeño de los docentes (Rafailă, 2014). Como consecuencia, las personas intrínsecamente motivadas se esmeran por aprender más, se ven más interesados en su profesión y el bienestar de sus estudiantes. En efecto, la motivación ha sido ilustrada como un factor determinante en el individuo para la escogencia consciente de una carrera específica como la de ser maestro (Albulescu & Albulescu, 2015), esto requiere de un mayor compromiso, persistencia y una mayor energía para el logro de metas exigentes (Ringelhan et al., 2013); así entendida, la motivación se relaciona con el acercamiento del individuo a un rol particular de la vida orientado a darle un sentido de propósito o de significación a su existencia (Dik & Duffy, 2009), que va aumentando a medida que se acumulan vivencias que generan sensaciones gratificantes

Anghelache 2014, logró determinar que las personas que ya están ejerciendo la docencia poseen un mayor grado de motivación que aquellas que se están formando para ser docentes y aún no han tenido experiencia real en el salón de clase. Pero el hallazgo más relevante del estudio fue que existe una correlación positiva entre la edad y la vocación para ser docente. Es decir, la vocación se afianza con los años y surgen además otros factores relacionados con la profesión como el estatus, el reconocimiento social y una mayor remuneración, sin olvidar el desarrollo de habilidades resultado de una mayor experiencia adquirida.

De otro lado, la vocación está directamente relacionada con la palabra pasatiempo (avocation), que es la actividad que se hace por gusto o por amor sin escatimar en gastos ni tiempo y en la que se involucran sensaciones de goce y bienestar personal; es "un llamado" del interior del individuo a ejercer acciones que le dan significado a su vida (Winter, 2011). En efecto, las personas que muestran una inclinación hacia una profesión como la docencia, comúnmente se refieren a que "son atraídos" hacia ese modo de vida, es una forma de darle sentido a su existencia más que obtener algún beneficio tangible, como recompensas o dinero, o intangible como reconocimiento social o acceder a nuevos conocimientos, aunque en la profesión docente este último elemento también podría ser un factor de motivación.

Winter (2011), también menciona que la vocación se relaciona con el servicio a los demás, en el sentido que el individuo conscientemente elige como objetivo primordial ayudar a sus semejantes y es una característica común a las personas que eligen carreras en áreas disciplinares como la medicina, la educación, el trabajo social y otras profesiones de ayuda.

Ese llamado interno está ligado a una respuesta personal cuyas fuentes se experimentan de diversas maneras, particularmente internas. Es la voz que invita a honrar la naturaleza del verdadero yo, es el sentir particular de orientar las acciones hacia un objetivo que honra al ser humano y por el cual valdría la pena vivir a través del servicio a los demás (Bullough & Hall-Kenyon, 2012). En efecto, los autores encontraron una fuerte evidencia empírica en docentes altamente comprometidos con la enseñanza, relacionada con una ética de servicio que se extendía más allá del proceso de formación, en la cual se evidencian orientaciones de los profesores hacia el cuidado maternal, hacia el estímulo del desarrollo del niño y hacia el cuidado de los demás.

La vocación es un fenómeno interior, que implica un conjunto de sensaciones que desembocan en la elección de una profesión, que dignifica y da significado a la vida de las personas, y cuyas características se manifiestan en un llamado interior al servicio de la sociedad y a un desempeño superior relacionado con la intensidad del impulso y la percepción de competencia de la persona.

3. Materiales y métodos

3.1. Base de datos

Para determinar las variables intrínsecas y extrínsecas que influyen en la vocación docente, se utilizó un grupo focal que permitió dar un mayor grado de exactitud y coherencia de las variables seleccionadas, "que el investigador concentre el tiempo y los recursos en las variables más pertinentes" (Escobar & Bonilla-Jiménez, 2009), se abordaron 32 variables. En la obtención de información primaria se utilizó una encuesta usando la escala de Likert, 484 registros fueron obtenidos, en 51 colegios entre públicos y privados del área metropolitana de Medellín - Colombia.

Tabla 1 variables intrínsecas y extrínsecas evaluadas

No.	Tipo	VARIABLE	No.	Tipo	VARIABLE
1	E	La docencia es una oportunidad laboral	17	I	Encuentra en los estudiantes potencial y cree que puede aportar a su crecimiento y desarrollo personal.
2	E	La docencia es reconocida socialmente	18	I	Poca disposición de aprendizaje en el estudiante.
3	I	Posibilidad para aplicar y generar nuevo conocimiento	19	I	Es buena práctica docente preparar con antelación y dedicación las clases,
4	E	La docencia en Medellín tiene reconocimiento económico	20	I	Las guías ya están hechas, no es necesario cambiarlas o preparar elementos nuevos
5	I	Para vivir de la docencia es necesario trabajar en varias instituciones al mismo tiempo	21	I	Cree que no se valora el papel del docente en la sociedad y que el entorno es hostil para el ejercicio de la profesión
6	E	La actividad docente permite flexibilidad de tiempo	22	I	La docencia permite generar niveles de sociabilidad
7	I	La docencia genera posibilidades en el desarrollo profesional	23	E	Hay competencia de egos entre los docentes
8	I	Ser maestro es una actividad gratificante	24	I	Contar con la compañía de los estudiantes es gratificante
9	I	Ser maestro es una profesión que solo algunas personas la pueden ejercer	25	I	Le genera estrés la actividad docente con los estudiantes
10	I	La docencia genera conocimiento y habilidades	26	I	Cuando siente frustración se puede evidenciar en su práctica docente

11	E	La docencia permite capacitarse en saberes pedagógicos y específicos	27	I	El sentimiento de frustración no es común en el ejercicio docente
12	I	La docencia es una actividad que dignifica al ser humana	28	E	La frustración hace que se modifiquen las relaciones con los estudiantes y compañeros
13	E	La institución cuenta con los elementos, y ayudas didácticas necesarios	29	E	La institución le permite participar activamente en sus procesos y tiene en cuenta sus puntos de vista
14	E	Se siente a gusto con los espacios de la institución donde labora	30	I	Hace modificaciones y los aportes necesario a las estructuras curriculares según el contexto
15	E	Considera que su trabajo es bien reconocido a nivel salarial	31	E	Hay reconocimiento, aceptación de sus estudiantes y colegas, situación que se traduce en estímulos
16	E	La institución cuenta con un plan de estímulos que responde a sus necesidades económicas	32	E	Ejercer la profesión docente tiene niveles de riesgo en la seguridad personal

Fuente: elaboración propia
Convenciones: I (intrínseco) E (extrínseco)

K vecinos más cercanos – K-NN

K-NN es un algoritmo de clasificación geométrica basado en las medidas de distancia, el método computa la distancia de los objetos para clasificar a los objetos en la base de datos. Los objetos son clasificados como el modo entre las clases de los k vecinos más cercanos (Eronen & Klapuri, 2008). Como medida de distancia, se emplea la distancia Euclidiana, la cual es computada por medio de los vectores X_i y X_j como se describe a continuación:

$$D(X_i, X_j) = \|X_i - X_j\|$$

Vecinos más cercanos difusos - FNN

FNN usa una medida de similitud difusa para determinar los k vecinos más cercanos de los objetos a ser clasificados (Jensen & Cornelis, 2011). La medida de similitud utilizada es descrita mediante la siguiente ecuación:

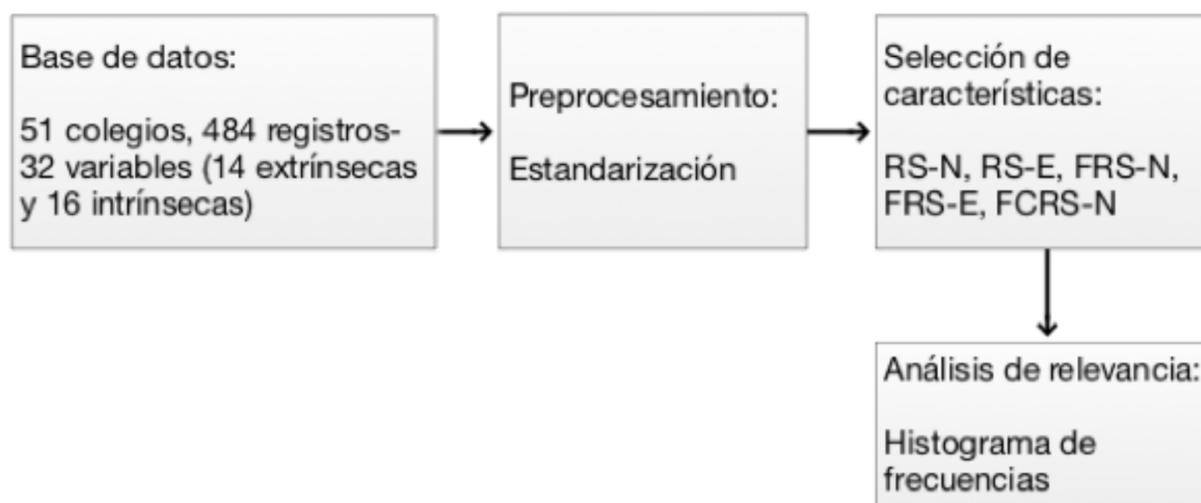
$$R(X_i, X_j) = \frac{\|X_i - X_j\|^{-2/(m-1)}}{\sum_{X_h \in X_{train}} \|X_i - X_h\|^{-2/(m-1)}}$$

Donde X_{train} es el conjunto de cada objeto en el conjunto de datos y m es el parámetro de fusificación.

3.2. Procedimiento Propuesto

En el gráfico 2 se muestra el procedimiento propuesto. Primero se aplicó un instrumento para la construcción de la base de datos. Los resultados fueron computados obteniendo un total de 484 registros, en 32 variables. Los datos fueron normalizados entre 0 y 1. Luego, un análisis de relevancia fue aplicado usando 5 selectores de características basados en conjuntos aproximados así: i) *Rough Set - Neighbor (RS-N)*, ii) *Rough Set - Entropy (RS-E)*, iii) *Fuzzy Rough Set - Neighbor (FRS-N)*, iv) *Fuzzy Rough Set - Entropy (FRS-E)*, y v) *Fuzzy-Crisp Rough Set - Neighbor (FCRS-N)*. Los parámetros de los algoritmos fueron ajustados heurísticamente como es descrito en (Orrego, 2012). Finalmente, los resultados entregados por los selectores fueron analizados por medio de un histograma de frecuencia para determinar las variables más relevantes respecto a la variable vocación.

Gráfico 2 Procedimiento propuesto.



4. Resultados y discusión

El análisis de relevancia arrojó como resultado que las variables docencia como oportunidad laboral (1) y la variable posibilidad de aplicar y generar nuevo conocimiento (3) fueron las más relevantes, con un total de cinco veces, es decir, se hicieron presentes en cada selector. En un segundo nivel con tres repeticiones, aparece las variables, la docencia es reconocida socialmente (2) y la docencia como en el desarrollo profesional (7). En un tercer nivel, repitiéndose en dos selectores, están, Para vivir de la docencia es necesario trabajar en varias instituciones al mismo tiempo (5), la institución cuenta con los elementos y ayudas didácticas necesarios (13), encuentra en los estudiantes potencial y cree que puede aportar a su crecimiento y desarrollo personal (17), contar con la compañía de los estudiantes es gratificante (24), Cuando siente frustración se puede evidenciar en su práctica docente (26), El sentimiento de frustración no es común en el ejercicio docente (27), La frustración hace que se modifiquen las relaciones con los estudiantes y compañeros (28). Y en cuarto y último nivel con una repetición, están las variables, la docencia para aplicar y generar nuevo conocimiento (4), La docencia permite flexibilidad de tiempo (6), La docencia genera conocimiento y habilidades (10), La institución cuenta con un plan de estímulos que responde a sus necesidades económicas (16).

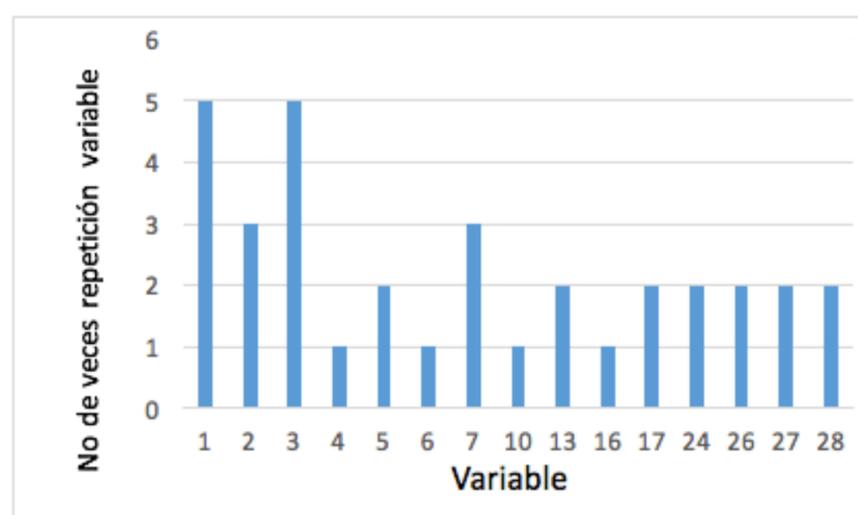
Tabla 2. Selectores utilizados en el análisis de relevancia

Selectores	Variables seleccionadas							
RS-N	24	17	13	7	1	3		
RS-E	1	3	2	26	27	29	5	
FRS-N	24	17	13	7	1	3		
F CRS-N	10	1	3	4	2	16	6	7
FRS-E	1	3	2	26	27	29	5	

Fuente: elaboración propia

De las 32 variables seleccionadas y llevadas a cinco selectores, se tuvo los siguientes resultados en orden de importancia:

Gráfico 2: resultados de variables



Fuente: elaboración propia

5. Consideraciones finales

El docente como agente fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje, es un actor de vital importancia. La calidad educativa requiere de múltiples elementos para obtenerse, y uno de ellos es el grado de motivación que tenga el docente en las diferentes labores educativas. La actividad docente requiere de condiciones especiales, no basta el conocimiento y manejo de la lógica de la ciencia para impartir, como competencia del saber y del hacer, requiere un alto contenido en competencias del ser. Por ello el compromiso en la calidad educativa reviste suma transcendencia. Una aproximación inicial al tema de la motivación arrojó como resultado dentro de un sistema categorial que se estableció con variables intrínsecas y extrínsecas, donde la vocación tuvo la mayor importancia. En ese sentido, encaminamos esfuerzos a explicar la vocación como objeto de investigación.

Se presentan los resultados mediante la utilización de un análisis de relevancia, al aplicar 5 diferentes selectores basados en conjuntos aproximados, relacionando la vocación como variable dependiente de 32 variables (intrínsecas y extrínsecas) que fueron seleccionadas a través de un grupo focal. Se evidencia que la vocación se acentúa o se coloca al servicio de la actividad docente cuando en primera instancia se presenta como oportunidad laboral, ahora, al reflexionar sobre esta situación, parece obvio por la aguda situación de desempleo laboral que

siempre se vive en el área metropolitana de Medellín.

Tabla 3: El mercado laboral en Medellín y el área metropolitana entre 2007 y 2014

Indicadores del mercado laboral para Medellín y su área metropolitana.								
año	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Tasa de desempleo	12,1	13,6	15,7	13,9	12,2	12,4	11,2	10,2

Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares. Promedios móviles: doce meses enero a diciembre.

El obtener empleo se torna en un aspecto importante en el deteriorado mercado de trabajo local, es evidente que la docencia es una oportunidad laboral de la cual los docentes logran suplir con su ingreso las necesidades básicas. La vocación sale a flote cuando logra realizarse o ponerse al servicio de una práctica específica como es el caso de la actividad docente.

La vocación, además, es ratificada cuando el docente puede aplicar y generar nuevo conocimiento. El trabajo con los estudiantes proporciona la posibilidad de forjar conclusiones relevantes consecuencia de las investigaciones realizadas. La evolución educativa permite complementar la integridad de los currículos normales con actividades investigativas adicionales a la educación básica, lo cual combina, a parte de la satisfacción docente, la creación de nuevo conocimiento. Ratificando que las instituciones de educación deben tener claro desde los diferentes niveles el aspecto investigativo y el docente debe considerarse un líder en estas actividades.

De la vocación y la docencia como actividad que tiene un reconocimiento social, se interpreta que esta actividad fundamentalmente es de orden sociológico, cuando el docente logra satisfacer necesidades dentro de un contexto de esta naturaleza, entiende que su esfuerzo ha sido útil y verá en sus estudiantes y egresados personas que replique lo aprendido, de hecho, la docencia tiene recompensas en el largo plazo cuando se tiene personas formadas en lo axiológico y en el quehacer profesional. "La vocación se relaciona con el servicio a los demás" (Winter 2011)

La docencia genera posibilidades en el desarrollo profesional fue otra de las variables con un porcentaje alto de valoración dentro de la vocación. Cualquier profesión, permite tener aplicación en la práctica docente, y es la docencia la actividad que mejor se acomoda para quien cotidianamente la ejerce, en querer enseñar lo aprendido. Pero hay un compromiso latente, recibir capacitación permanente, de hacerse así, el docente mantendrá su vigencia. Se considera que no hay otra vía, pero ese ejercicio docente exige permanencia, y parte esencialmente de la vocación que se tenga hacia el mejoramiento. El conocimiento va de una generación a otra, indistinto del contexto espacial y temporal. El rol docente es claro cuando se encuentra frente a los estudiantes, entregar a sus aprendices toda una formación en términos de valores y conocimiento. Otro aspecto, que se deriva de la variable analizada, comprende la noción de cambio como constante histórica, hoy los estudiantes tienen información en tiempo inmediato, esto trae que algunos de ellos tengan la forma de constatar en forma real, si el mensaje aportado por el docente es sujeto a las normas del discurso a la altura de la academia, ahora, qué obliga esto, que los docentes estén constantemente actualizando sus conocimientos para ser impartidos en las aulas de clase.

De la variable que refuerza la vocación "para vivir de la docencia es necesario trabajar en varias instituciones al mismo tiempo", precisa una lectura especial. Colombia busca tener estándares de alta calidad en la educación, es una tarea de todos, sin embargo, por asuntos constitucionales es deber del Estado velar por el objetivo. Ahora, ¿se tendrá calidad educativa en un escenario de baja motivación por muchas situaciones, incluyendo bajos salarios?, esto conduce más que a respuestas, a preguntas sobre el impacto que tiene la variable sobre la vocación. La actividad docente en las diferentes formas de contratación que se tienen el área metropolitana de Medellín, permiten laborar por parte del docente en varias instituciones a la vez, ¿pero que genera esto calidad en la educación?

Bibliografía

- Albulescu, M., & Albulescu, I. (2015). Motivational Benchmarks for Teaching Career Choice. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9-16. doi:10.1016/j.sbspro.2015.11.219
- Anghelache, V. (2014). Motivation for the Teaching Career. Preliminary Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 128, 4953. doi:10.1016/j.sbspro.2014.03.116
- Bullough, R. V., & Hall-Kenyon, K. (2012). On Teacher Hope, Sense of Calling, and Commitment to Teaching. *Teacher Education Quarterly*, 39(2), 7-27.
- Dik, B. j., & Duffy, R. (2009). Calling and Vocation at Work Definitions and Prospects for Research and Practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450. doi:10.1177/0011000008316430
- Eronen, A., & Klapuri, A. (2008). Music Tempo Estimation with k-NN Regression. *Submitted to IEEE Transactions on audio, speech, and language processing*. Recuperado el Octubre de 2016, de www.cs.tut.fi/sgn/arg/klap/eronen-tempo-2009.pdf
- Escobar, J., & Bonilla-Jiménez, F. I. (2009). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 9(1), 53. Recuperado el Noviembre de 2016, de http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen9_numero1/articulo_5.pdf
- Franco López, J., López Arellano, H., & Velez Salazar, M. (2015). La influencia de la motivación docente en el proceso de aprendizaje. En U. A. Remineo, *El análisis organizacional en México y América Latina. Retos y perspectivas a 20 años de estudios* (págs. 8-48). México: Universidad Autónoma de Itztapalapa.
- Gagné, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 331-362. doi:http://doi.wiley.com/10.1002/job.322
- Gagné, M., & Deci, E. (2014). The History of Self-Determination Theory in Psychology and Management. En M. Gagné, *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. Oxford: Oxford University Press. doi:10.1093/oxfordhb/9780199794911.013.006
- Galeano M., M. E. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín, Antioquia, Colombia: Fondo Editorial Universidad Eafit. Recuperado el 27 de Julio de 2016, de https://books.google.com.co/books?id=Xkb78OSRMi8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- González-Torres, M. (2003). Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales. *Estudios Sobre Educación*, 61-83. Obtenido de <http://www.unav.edu/web/estudios-sobre-educacion/articulo?idArticulo=1107592>
- Gracia, D. (2007). La vocación docente. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XL, 807-816. Recuperado el Mayo de 2016, de https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=vocaci%C3%B3n+docente
- Jensen, R., & Cornelis, C. (2011). Fuzzy-rough nearest neighbour classification and prediction. *Theoretical Computer Sciencia*. doi:doi:10.1016/j.tcs.2011.05.040
- Lauretti, P., Villalobos, E., & González, J. (2007). Programa de Motivación en el Aula : Una experiencia para el Desarrollo del docente en ejercicio.

Rafailă, E. (2014). The Evolution of Motivation for Teaching Career during the Initial Training. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 142, 745-748. doi:10.1016/j.sbspro.2014.07.609

Ringelhan, S., Wollersheim, J., Welp, I. M., Fiedler, M., & Spörrle, M. (2013). Work Motivation and Job Satisfaction as Antecedents of Research Performance: Investigation of Different Mediation Models. En A. Dilger, H. Dyckhoff, & G. Fandel, *Performance Management im Hochschulbereich* (págs. 7-38). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. doi:10.1007/978-3-658-03348-4_2

Rubio, I., Romero, N., Rosa Somaré, S. C., & Ferrero, A. (2009). Pleasure in academic work. (U. N. Luis, Ed.) *Fundamentos en humanidades*, II(20), 67-76. Recuperado el Mayo de 2016, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18412520006>

Sánchez Lissen, E. (2003). La vocación entre los aspirantes a maestro. (U. N. Distancia, Ed.) *Educación XXI*(6), 203-222. Recuperado el Mayo de 2016, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70600608>

Șerbănescu, L., & Popescu, T. (2014). Motivation for the Teaching Career. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127, 691-695. doi:10.1016/j.sbspro.2014.03.337

Suárez, Z. E. (2012). Imaginarios sociales sobre el desempeño del docente universitario. *Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología*, 8(1), 73-84.

Winter, J. (2011). Sustaining Teacher Educators: Finding Professional Renewal through Vocation and Avocation. *SRATE Journal*, 20(1), 27-32.

Yáñez, S. (2005). Vida y religión. *Teología y vida*, 46(4), 570-581. doi:dx.doi.org/10.4067/S0049-3449200500030000

1. Instituto Tecnológico Metropolitano. (Medellín - Colombia). Departamento de Ciencias Administrativas. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

2. Instituto Tecnológico Metropolitano. (Medellín - Colombia). Departamento de Ciencias Administrativas. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

3. Universidad Autónoma Latinoamericana (Medellín - Colombia). Facultad de Administración

4. Institución Universitaria Salazar y Herrera (Medellín - Colombia). Grupo de Investigación GEA. E-mail: migb2b@gmail.com

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 38 (Nº 20) Año 2017

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a webmaster]