IMPORTANCIA DE LA VOCACIÓN, COMO MOTIVACIÓN INTERNA, PARA EL ÉXITO DEL DESEMPEÑO DOCENTE, EL CRECIMIENTO INTEGRAL DEL ESTUDIANTE Y LA SOCIEDAD

BECKEMBAUER ORTEGA G

ADRIANA ROJAS TRUJILLO

CATOLICA DEL NORTE FUNDACION UNIVERSITARIA

ESPECIALIZACION EN GERENCIA EDUCATIVA

MEDELLIN

2015

IMPORTANCIA DE LA VOCACIÓN, COMO MOTIVACIÓN INTERNA, PARA EL ÉXITO DEL DESEMPEÑO DOCENTE, EL CRECIMIENTO INTEGRAL DEL ESTUDIANTE Y LA SOCIEDAD

BECKEMBAUER ORTEGA G

ADRIANA ROJAS TRUJILLO

MONOGRAFIA PRESENTADA PARA OPTAR EL TITULO DE ESPECIALISTA EN GERENCIA EDUCATIVA

ASESOR

ANGEL RODRIGO VELEZ BEDOYA, Master en

CATOLICA DEL NORTE FUNDACION UNIVERSITARIA

ESPECIALIZACION EN GERENCIA EDUCATIVA

MEDELLIN

2015

Nota de aceptación

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Firma del jurado

_____

Firma del jurado

Medellín, 14 de Abril de 2015

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a Dios y a mis hijos por ser mi motor de vida, mi motivo de superación, por el amor que me brindan cada día con su compañía para mi vida en el sendero de la verdad a fin de poder honrar a mi familia con los conocimientos adquiridos, siendo cada día mejor profesional.

Adriana Rojas Trujillo.

AL SEÑOR DE LOS MILAGROS:

Gracias Señor por la Misión que me has confiado y por llenar de nuevos ideales mi corazón, por todas y cada una de las bendiciones que me has otorgado a lo largo de mi vida, dándome perseverancia, fuerzas y salud para concluir esta meta trascendental para mí y para mis seres queridos…...
A MIS HIJOS, A MI ESPOSA AMADA, A MI MADRE QUERIDA, A MI COMUNIDAD CRISTIANA CATOLICA Y A MI PADRE VICTOR MANUEL ORTEGA URBINA. Q.E.P.D.

Beckembauer Ortega G.

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo lo hicimos en reconocimiento a los docentes y directivos de nuestro mundo laboral y profesional en el Politécnico, en Medellín, Cali, Pereira, Montería, Cúcuta, Ibagué, Espinal, Chaparral, Cartagena, Barranquilla y Bogotá, quienes han forjado el éxito empresarial en el campo educativo para Colombia desde 1994.

A lo largo de más de 20 años vinculado a la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, inicialmente de la educación no formal, educación informal, educación para adultos, educación técnica laboral por competencias, educación básica primaria, básica secundaria y educación media técnica, a lo largo y ancho de Colombia obteniendo importante posicionamiento y un gran reconocimiento en los sectores productivos públicos y privados. En este largo trayecto nos conocimos Adriana y Beckembauer, para amar y comprender el sentido de la vida y el servicio a los demás a través de la educación y las oportunidades para salir adelante que se les deben brindar a hombres y mujeres que con esfuerzo y dedicación pudieran lograr su proyecto de vida. A nuestros estudiantes; a todos ellos, nuestra gratitud.

Deseo expresar mi agradecimiento, al señor Cesar G. B., Dra. Claudia Gómez, al señor Raimundo C., al Ing. Leonardo G, por sus enseñanzas amistad y su calidad humana para hacer de este proyecto una realidad y de este escrito un texto satisfactorio.

A los directivos y docentes de la Universidad Católica del Norte y de la Universidad de San Buenaventura, quienes apoyaron y permitieron adquirir nuestros conocimientos y escalar un peldaño más de nuestras vidas.

A todos, mil y mil gracias.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN…… 8

VOCACIÓN, DEFINICIÓN Y ETIMOLOGÍA……. 10

GENERALIDADES DE LA VOCACIÓN……. 10

CARACTERISTICAS SICOLOGICAS DE LA VOCACION…….... 14

VOCACIÓN Y MOTIVACIÓN INTRÍNSECA……. 20

Teorías contemporáneas sobre motivación…… 21

Las necesidades humanas de Abraham Maslow…….. 21

Teoría ERG de Clay Alderfer..... 24

Teoría de las necesidades de McClelland…… 25

Autodeterminación y motivación intrínseca…… 27

VOCACIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO…… 28

VOCACIÓN EN LA PRÁCTICA DOCENTE…… 31

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN COLOMBIA….. 35

CONCLUSIONES…….. 41

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍCAS

INTRODUCCION

El entendido general, no discutible, de que la educación es el factor de transformación más determinante en la situación socio económica y cultural de una persona o una sociedad, en no pocas ocasiones se ve en entredicho por el desánimo, falta de actitud, falta de responsabilidad o el traslape de intereses personales sobre los del estudiante o la sociedad, de quienes ejercen la honrosa actividad de educar y de formar.

Mucho se habla de calidad en la educación, en el ámbito regional latinoamericano y al indagar por los factores determinantes de la mala calidad educativa, casi siempre se evade el análisis del factor determinante o de mayor relevancia para el ejercicio de una docencia de alto desempeño, cual es la actitud vocacional, ética y comprometida que los docentes deberían aportar al proceso de educación y formación; por lo general, el análisis factorial para la calidad educativa se centra en la falta de aporte económico del Estado para mantener instalaciones y renovar el equipo técnico-tecnológico de apoyo pedagógico o en la insatisfacción de los intereses económicos del gremio educador. La percepción es de que, en la gran mayoría de los educadores, prima más un interés económico que su autorealización como guía y formador de individuos de éxito para la familia y la sociedad o, lo que es lo mismo, por lo general el docente no ejerce con la motivación interna de imaginar y lograr formar personas que generen desarrollo social.

La medida del desempeño docente es su evaluación y control, práctica que pretende implementar el Estado; sin embargo, a esta intención estatal de evaluar el desempeño docente se le contraponen todo tipo de obstáculos por parte del gremio de educadores, aduciendo que tal ejercicio no es más que una herramienta clientelista, coercitiva y hasta atentatoria contra el derecho humano de elegir lo que el estudiante quiere aprender, dado que las evaluaciones solo miden el

desempeño docente en cuanto éste forma talento humano para los intereses de los sectores productivos y de tal manera el desempeño docente será eficiente o eficaz; de este lado de la crítica a la evaluación del desempeño docente, se encuentran quienes afirman que el sistema de evaluación sienta las bases para el ejercicio del poder y el desarrollo de formas de dominación. Lozano (2008).

La oposición a ser evaluado es una evidencia de quien no se encuentra realizando su vocación, pues quien esto hace busca autoevaluarse constantemente para definir mejoramientos en el hacer; la oposición a ser evaluado es una actitud de quien no actúa en una línea con el interés de la educación o formación del estudiante y la sociedad, sino de quien, detrás del parapeto de educador, activa otro tipo de intereses.

Rescatar el valor de la vocación para el desempeño docente y la trascendencia de ella en la gestión del docente, como formador de ciudadanos proactivos con el desarrollo socio económico y cultural del Estado, debe ser una prioridad en el sector educativo

VOCACION, DEFINICIÓN Y ETIMOLOGIA

La vocación (del latín: vocāre; llamar) es el deseo de seguir el llamado natural o intrínseco a realizar una determinada actividad, carrera o profesión; llamado que puede aparecer desde edades muy tempranas en el ser humano y que en muchos casos lo implican en tales actividades, aun sin adquirir formación específica para ello.

GENERALIDADES DE LA VOCACION

La vocación, entendida como una motivación interior, natural, predispone a la persona para la realización de los anhelos, los cuales pueden, con una guía profesional, transformarse en el proyecto de vida.

Como motivación interior, la vocación tiene la virtud de ser permanente y su vigor dependerá, en principio, de su descubrimiento y el ejercicio de actividades compatibles con ella, preferiblemente desde los primeros años de vida.

Identificar, desde temprana edad, una directriz para el quehacer humano, es una gran ventaja para el crecimiento personal integral del individuo, puesto que todos los esfuerzos realizados sobre ella, serán generadores de valor, entusiasmo y crecimiento personal, con ahorro de tiempo y ausencia máxima de motivadores externos o soporte de acciones coercitivas; contrariamente, la carencia de tal directriz, genera la incertidumbre del futuro y la falta de metas, causas de muchos de los traumas sicológicos del ser humano y en no pocos, la imposibilidad de realización personal.

El descubrimiento de la vocación, sin embargo, en sistemas educativos con altas debilidades en el apoyo profesional pedagógico-psicológico para las primeras etapas del desarrollo escolar, es difícil y por ello, la mayoría de la población estudiantil, en los niveles de primaria y secundaria, transcurre estas etapas sin motivación alguna, desorientada totalmente, e imposibilitada de poder percibir la utilidad del conocimiento que aprende en las diferentes áreas obligatorias y

fundamentales, vistas en su pensum escolar. Cuando al final de la secundaria, se comienza a indagar sobre el rumbo a seguir una vez se termine la educación media, ya el estudiante visualiza diferentes alternativas de desarrollo profesional que oscurecen la vocación; además, en esta etapa, diferentes tipos de intereses, personales, familiares o socioeconómicos, interfieren en su descubrimiento. Para complicar las cosas, se observa que ni las instituciones educativas ni los padres de familia tienen claridad sobre la gran beneficio que para el desarrollo integral de la persona, otorga el descubrimiento temprano de la directriz vocacional en sus hijos y por ello el estudiante está destinado a un juego de ruleta, cuando llegando al final de la educación media debe elegir carrera estudiantil para facilitar su realización profesional.

Mario Vargas Llosa (2010), en su discurso de recibimiento del Premio Nobel, hace una clara descripción de cómo nace, se fortalece y define una vocación, su vocación de escritor, exactamente en sus primeros años de vida. Precisamente señala que las experiencias de su niñez y juventud fueron las que moldearon, forjaron su vocación. Señala que lo más importante de su vida fue aprender a leer a los cinco años porque ello le abrió las puertas a mundos intrigantes, inimaginables o imaginables, como se quiera, fantásticos, los cuales inflamaron su imaginación y produjeron su sueño de niño de llegar un día a París a respirar el aire que respiraban los autores de sus lecturas favoritas. De igual manera señala que en el aplauso recibido en su entorno familiar, primero, fue en donde su vocación recibió el estímulo necesario para que ella prendiera, enraizara y luego, tal vocación encontró asidero para su fortaleza, en los escritos de sus autores favoritos, dado su enorme interés en su crecimiento como escritor. Los siguientes apartes son la evidencia surgida de su propio auto reconocimiento:

> *“En esos años, escribir fue jugar un juego que me celebraba la familia, una gracia que me merecía aplausos…”*

“De niño soñaba con llegar algún día a París porque, deslumbrado con la literatura francesa, creía que vivir allí y respirar el aire que respiraron Balzac, Stendhal, Baudelaire, Proust, me ayudaría a convertirme en un verdadero escritor, que si no salía del Perú sólo sería un seudo escritor de días domingos y feriados”.

“No era fácil escribir historias. Al volverse palabras, los proyectos se marchitaban en el papel y las ideas e imágenes desfallecían. ¿Cómo reanimarlos? Por fortuna, allí estaban los maestros para aprender de ellos y seguir su ejemplo”

“Flaubert me enseñó que el talento es una disciplina tenaz y una larga paciencia. Faulkner, que es la forma –la escritura y la estructura– lo que engrandece o empobrece los temas. Martorell, Cervantes, Dickens, Balzac, Tolstoi, Conrad, Thomas Mann, que el número y la ambición son tan importantes en una novela como la destreza estilística y la estrategia narrativa. Sartre, que las palabras son actos y que una novela, una obra de teatro, un ensayo, comprometidos con la actualidad y las mejores opciones, pueden cambiar el curso de la historia. Camus y Orwell, que una literatura desprovista de moral es inhumana y Malraux que el heroísmo y la épica cabían en la actualidad tanto como en el tiempo de los argonautas, la Odisea y la Ilíada.

Fueron los amigos más serviciales, los animadores de mi vocación, en cuyos libros descubrí que, aun en las peores circunstancias, hay esperanzas y que vale la pena vivir, aunque fuera sólo porque sin la vida no podríamos leer ni fantasear historias”.

Un padre o madre atentos a las primeras aficiones de sus hijos o unos docentes profesionales, conscientes de su gran influencia y responsabilidad sobre la mente moldeable de un niño, pueden encaminarlo al descubrimiento de su vocación y una vez hecho, facilitarle los medios y entornos necesarios para su desarrollo.

No es necesario aquí, hacer una relación de las situaciones adversas para el descubrimiento vocacional, pues consideramos que ellas hacen parte de la hojarasca que es necesario remover, para ayudarle al niño descubrir su sentido de vida o vocación, que a la postre no solo servirá para iniciarlo en un camino de realización desde temprana edad sino que evitará, al joven, sumirse en las neurosis o trastornos psicológicos derivados de la ansiedad, cuando llegue a una edad en donde deba responder a sus inquietudes existenciales, al preguntarse por qué vale la pena vivir?. (Frankl, 1962, p 7). El hombre requiere darle un sentido a la vida para posibilitar su autorrealización y nada mejor que el sentido que le otorga su vocación, su llamado natural a crecer en una actividad social.

Si consideramos cuan decisivo es para el ser humano el descubrimiento a tiempo de su vocación, vale preguntarse por las razones que los sistemas de educación tienen para no prestarle ninguna importancia a un hecho tan trascendental. Una de las razones, y seguramente la más relevante, es la que deriva de la simbiosis o interacción entre estado e iglesia que determinaron sistemas educativos con una gran influencia religiosa, en donde mucho de las posibilidades del desarrollo humano quedaron delimitadas o enmarcadas en fundamentalismos que de alguna manera frenan, desenfocan y en no pocos casos constriñen la búsqueda del sentido de realización de los ciudadanos fieles e infieles. El arropamiento de lo religioso sobre la educación y formación de ciudadanos genera una ambigüedad entre lo espiritual y lo material que no permite crecimientos ni en lo uno ni en lo otro, lejos de la sentencia de dar a DIOS lo que es de DIOS y al cesar lo que es del cesar.

Puede afirmarse que la Iglesia se apropió del término vocación dándole un significado particular de “el llamado de DIOS”, definición que para muchos aun, hoy en día, es el único significado; en tal sentido solo tienen vocación quienes aspiran al sacerdocio (desempeño incondicional, voluntario y vitalicio del sacerdote consagrado a servir a DIOS). Esta acepción eliminó la posibilidad de entender de que así como el futuro sacerdote siente un “llamado interno” desde

muy temprana edad para realizarse en esa actividad durante su vida, igual “llamado interno” lo siente el futuro músico, ingeniero, físico, aviador, zapatero o bombero, etc.

Esta apropiación del término, sin embargo, deja sus bondades respecto del enorme significado de la vocación para el ser humano, en donde ya la vocación se vincula o asimila como sacerdocio o sea el desempeño consagrado, activo y celoso de una profesión, la cual, realizada bajo tales condiciones, adquiere ya un carácter noble. Así, la profesión es noble mientras se desempeñe como sacerdocio. Un desempeño es sagrado, en términos de un significado de los actuales contextos, cuando así entendido, permite una realización humana con beneficio social. Una labor es sagrada por su implicación en el mantenimiento de la vida misma, tanto en su ámbito material como espiritual.

En resumen, la vocación es ese llamado interior, esa motivación interna para realizar un oficio o profesión mediante un desempeño consagrado, activo, entusiasta y celoso, vale decir haciendo un sacerdocio de tal oficio o profesión.

Entre el religioso que ejerce su sacerdocio para, fortalecer, acrecentar y guiar la conciencia espiritual de los fieles, hacia la convicción y certeza de la existencia de un DIOS que es fuente de lo que se percibe y no se percibe, principio y fin del hombre, y, el docente que ejerce su sacerdocio, para educar y formar al ciudadano capaz de integrar sociedades plenas de armonía, no hay mucha diferencia. Ambas actividades, tanto la del religioso como la del docente, ejercidas con base en una vocación, implican ser ejercidas como sacerdocio.

CARACTERISTICAS SICOLOGICAS DE LA VOCACION

La vocación aporta a la psicología del ser humano, características valiosas que al final son determinantes de un claro sentido de vida, satisfacción en la realización y en la calidad de vida.

Las principales características psicológicas de la vocación son:

1. **Actitud positiva y apasionada**: es el vivo interés por una determinada actividad, oficio o profesión, debida a la percepción de afinidad y comunión espiritual con ella.

2. **Compromiso:** es la alta valoración que se hace, sobre el grado de cumplimiento que se debe tener, frente a las responsabilidades emanadas del vínculo entre quien realiza algo y lo realizado. El compromiso supone una actuación profesional, honesta y proactiva, de tal manera que el resultado de tal compromiso supere las expectativas de satisfacción. Quien tiene vocación se auto dispone a una entrega de esfuerzo físico, capacidad emocional e intelectual en beneficio del resultado, la actividad, oficio o profesión que realiza.

De un individuo con vocación, puede decirse que:

- Acoge con entusiasmo los objetivos de su actividad, oficio o profesión
- Apoya e genera iniciativas tendientes al logro de los objetivos del oficio o profesión que gestiona.
- Como es proactivo resuelve obstáculos que interfieran en su realización.
- Es un individuo dispuesto a dar todo de sí, para lograr los objetivos que su oficio o profesión le exige.

El compromiso es una habilidad humana más sobresaliente en personas con vocación.

3. **Enamoramiento**: las personas con vocación para un oficio o profesión generan un estado anímico de admiración por esta; estado que crece cuando tal persona percibe crecimientos en la realización de la misma.

Algunas características de este estado de enamoramiento pueden ser:

- Un deseo intenso de permanecer en la gestión del desarrollo y crecimiento del oficio o profesión.
- Deseo permanente de percibir respuestas de crecimiento

- Constante atención en los efectos no conformes con su propósito, a fin de interponer las acciones correctivas o preventivas.
- Generación constante de pensamientos relativos a la realización de la profesión vocacional.
- Constante enfoque en el oficio o profesión vocacional.
- Permanente proyección visionaria en la realización del oficio o profesión.

4. **Auto perfeccionamiento**: característica relevante de quienes tienen vocación para un oficio o profesión, es su constante disposición para el auto perfeccionamiento o para el mejoramiento continuo. Una disposición innata que determina en la persona, una pretensión de estar constantemente actualizando las habilidades o competencias relativas a su oficio o profesión de tal manera que se coloquen en correspondencia con los avances últimos. Es una disposición para la excelencia y por tanto muy apreciada por quienes tienen a cargo la dirección de equipos de talento humano en procura de objetivos empresariales.

En López (2001), se hace una referencia al concepto, que en la cultura japonesa, significa hacer las cosas hoy mejor que ayer y mañana mejor que hoy. El concepto de “KAIZEN”, cambio para mejorar, es definitivo para el éxito personal y empresarial. La cultura japonesa contiene una convicción de que ningún día debería pasar sin una cierta mejora. (Wikipedia1, s.f)

De la referencia de López (2001) se describe la etimología del término KAIZEN que proviene de KAI: cambio y ZEN: mejor o mejorar, con lo cual KAIZEN expresa: cambio para mejorar.

En los términos de la tendencia por la gestión de calidad, el concepto KAIZEN es, hoy en día, un valor con el cual todo empresario quisiera arropar a su empresa y para ello acude a diversos programas de gestión del conocimiento, con el propósito de que el equipo de talento humano, adquiera la convicción del mejoramiento continuo y actué conforme a ello, sin tener que presionar o prodigar costosos incentivos externos. Todos los sistemas de gestión de calidad proponen

que a través del mejoramiento continuo se llega a la calidad total; política ésta, o directriz, que tiene enfoque en la satisfacción del cliente, a la postre, razón de ser de la competitividad. Esta es la trascendencia del concepto. Sin mejoramiento continuo no hay competitividad y sin actitud o disposición convencida del mejoramiento continuo en cada uno de los miembros del equipo humano, por más motivadores externos que se ofrezcan, difícilmente se llega a la calidad total.

El mejoramiento continuo incrementa la efectividad operacional en cualquier tipo de emprendimiento, pues aumenta la eficiencia y eficacia, ajusta los procedimientos, dinamiza las relaciones y, necesariamente, genera crecimiento.

Un miembro del equipo humano con vocación para el oficio o profesión que desempeña, ya trae incorporada como actitud natural, la convicción para el mejoramiento continuo, por lo tanto disfruta lo que hace y siempre estará dispuesto a crecer, mejorar, ampliar su realización en ella.

Es una condición, en la implementación de sistemas de gestión de calidad, que el equipo humano adopte, de una manera convencida, la política de calidad que contiene el compromiso de mejorar siempre, para cumplir los objetivos empresariales, luego de la satisfacción plena del cliente. Hasta tanto no haya convicción no es posible la implementación.

Vocación y kaizen tienen una gran afinidad y ello es la razón por la cual los caza talentos profesionales examinan exhaustivamente el componente sicológico de un candidato a un oficio o profesión, para clarificar el nivel de predilección que el postulante manifiesta hacia la realización de esta. Hay mucha ganancia, podría decirse sin contraprestación, para las empresas que conforman equipos cuyos miembros sienten, de antemano, un enamoramiento por el oficio o profesión que se les propone realizar; personas que han reconocido, descubierto, una vocación natural para crecer en su realización.

5. **Satisfacción psicológica:** derivada del sentido de auto realización, es el estado más elevado de bienestar y confortabilidad al que una persona que una persona pueda tener; a través de ella, según Maslow (1943), en Wikipedia2, se encuentra una justificación o un sentido válido de la vida, mediante el desarrollo potencial de una actividad.

La autorrealización, que le da sentido a la vida, es mucho más comun en individuos que han podido identificar su vocación y la han gestionado como su actividad primordial en el transcurso de sus vidas. El continuo accionar sobre un oficio o profesión que en si misma genera disfrute, eleva los niveles de satisfacción psicológica debida a la autorrealización

La satisfacción sicológica significa tener una vivencia feliz, gozar de una paz mental, fuente de alegría y equilibrio sicológico, recursos que apoyan nuevos propósitos que a su vez generan mayor satisfacción, en una espiral positiva cada vez más amplia.

Entre los beneficios de la satisfacción personal, apoyada en la realización de una vocación, se pueden contar:

- **La definición temprana de una estructura actitudinal.** Se debe a que la vocación aclara la visión o la profecía auto realizable de la persona, generando con ello seguridad en sí mismo y por tanto la identificación de un sistema de creencias que cada vez, a través del constante crecimiento en la realización, se fortalece. No hay mucho espacio para la duda respecto del que hacer, cuando se sigue una vocación; ello otorga la posibilidad de que la persona pueda elegir el conjunto de creencias y valores que le son de provecho o apoyan la realización de la vocación. Contrariamente, quien tiene dificultades para elegir oficio o profesión que realizar, a menudo igualmente tiene seguridad en sí mismo para apropiarse de un conjunto de principios que le sirvan de guía.

- **Pasión por el trabajo**. La realización vocacional, como se ha dicho, lleva a su gestor a crecer en entusiasmo cada vez que cumple una etapa de su visión propuesta, lo cual aumentas su pasión por su vocación, entendiendo como pasión aquella inclinación viva, fuerte del hombre hacia ella. Con cada logro en la realización de la vocación hay generación de entusiasmo que es una manifestación de complacencia o satisfacción psicológica, que a su vez aviva la pasión para continuar sobre ella, sobre la vocación.

- **Propensión a la iniciativa**. McGregor, (1960), propone que frente al trabajador, un director de personal tiene dos posibles creencias; por una parte , en la teoría X, puede considerar que el trabajador es poco ambicioso, de tal manera que si puede, evita adquirir responsabilidades y por tanto necesita ser vigilado y presionado, a través de amenazas o de incentivos externos, para que llegue al logro de los objetivos de la empresa; en este caso, el trabajador carece de una disposición para actuar de una manera autónoma en pos de los objetivos empresariales; dicho de otra manera hay que estar sobre él con supervisión o vigilancia.

  Por otra parte, en la teoría Y, el director de personal puede considerar que el trabajador es una persona optimista, dinámica por naturaleza que disfruta su trabajo tanto física como mentalmente por lo que es capaz de disponerse a actuar proactivamente, por su propia iniciativa acude a la solución de los problemas y no requieren supervisión puesto que se auto motivan en el cumplimiento de sus labores.

  Frente a estas dos facetas propuestas por McGregor, (1960), queda perfectamente claro que un trabajador estará muy próximo a una actuación del tipo X, siempre y cuando no se encuentre en la realización de su vocación. De manera contraria, un trabajador se encontrará muy cercano a

una disposición del tipo Y, cuando realiza una labor, oficio profesión que es par sí misma su vocación.

Cuando una persona realiza su vocación, encuentra disfrute en el que hacer; disfrute que le anima constantemente, lo mantiene vital y en ello encuentra su satisfacción, la que irradia en el entorno a través de sus relaciones, mostrando siempre una actitud positiva.

VOCACIÓN Y MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

La pregunta puede sonar muy trivial pero vale la pena hacerla, ¿por cuál de las dos razones haría alguien algo con mayor entusiasmo y responsabilidad: o porque le gusta o porque le obligan? y la respuesta, igualmente, parece ser indiscutible: alguien siempre hará preferiblemente algo porque le gusta hacerlo. Nadie, perfectamente cuerdo y sin necesidad de por medio, elegiría hacer algo de una manera coercitiva. Sin embargo, en el mundo de las relaciones sociales, la gran mayoría de personas razonablemente capaces, se encuentran de alguna manera desempeñando oficios o profesiones en contra de sus preferencias, sin ningún interés o placer en ello, solo por la contraprestación de un incentivo externo, por lo general económico, con lo cual solucionar necesidades. Personas que les cuesta mucho levantarse para ir a trabajar o que se enfocan en el tiempo que pasa para salir corriendo del trabajo cuando el reloj marca la hora del fin de la jornada laboral.

La motivación es el puente entre la posibilidad de hacer algo y el resultado de hacerlo y lo positivo de éste, es directamente proporcional a la naturaleza de aquella.

La acción emprendida por un ser humano en pos de un resultado cualquiera, en términos generales, se debe a que para ello tiene una motivación interna o una motivación externa o ambas

Teorías contemporáneas sobre la motivación

Las necesidades humanas de Abraham Maslow

Maslow (1943), en su interés por dar claridad a las motivaciones humanas, hace una definición del conjunto de necesidades humanas que son la razón de ser de la actuación de ser humano y propone que tanto tales motivaciones dan estructura a su personalidad como su falta de satisfacción dan origen a un conjunto de patologías de orden sicológico, debido a que las dimensiones fisiológicas, psicológicas y cognitivas del ser humano se interrelacionan e interactúan. La insatisfacción o satisfacción de cada necesidad humana definida, tiene efectos en las tres dimensiones. Las necesidades humanas fueron clasificadas por Maslow en fisiológicas, de seguridad, afiliación, reconocimiento y auto realización, descritas en el orden de consideración para su satisfacción. Para el Autor, el ser humano no intentará satisfacer la última si no ha satisfecho las anteriores

- **Fisiológicas**: Alimentación, Respiración, Descanso, Sexo. Son necesidades básicas para mantener la homeostasis o capacidad del ser humano para mantener una condición interna estable que se equilibre con el medio en donde vive haciendo posible la supervivencia.
- **Seguridad**: Física, De empleo, De recursos, Moral, Familiar, De salud, De propiedad privada. Se refieren a la necesidad de sentirse seguro y protegido
- **Afiliación**: Amistad, Afecto, Intimidad sexual
- **Reconocimiento**: Auto reconocimiento, Respeto, Confianza, Éxito. Maslow consideró dos tipos de necesidades de reconocimiento o estima: un tipo de estima alto que reconoce el respeto a uno mismo, auto confianza, sentido de competencia, maestría, capacidad de logro, independencia y sentido de libertad. El tipo de estima bajo se relaciona con el respeto a las demás personas, expresado en forma de atención, aprecio, reconocimiento, dignidad

Una disminución de estas necesidades se refleja en una baja autoestima, desconocimiento del ser digno y en sentimientos de inferioridad. Contrariamente, su satisfacción permite apropiar un sentido de vida y valoración como individuo que le otorga expectativas positivas para lograr su autorrealización. En resumen, la satisfacción o insatisfacción de esta necesidad es determinante del éxito o fracaso, respectivamente, del individuo.

- **Auto realización**: Moralidad, Creatividad, Espontaneidad, Falta de prejuicios, Aceptación de hechos, Resolución de problemas. Esta jerarquía también fue señalada por Maslow con otros términos: "Motivación de crecimiento", "Necesidad de ser" y "Autorrealización".

  Es una necesidad propia de la dimensión psicológica del ser humano que le permite tener un sentido válido de su ser psicológico espiritual trascendente.

Las cuatro primeras categorías, se consideran necesidades primordiales o fundamentales, las cuales, de no ser resueltas o satisfechas, ponen en peligro el sostenimiento de la existencia; indica lo anterior que el ser humano intentará por todos los medios darse esa satisfacción, partiendo del primer grupo clasificado y cada vez que haya solventado una categoría, pasará a interesarse por resolver la siguiente. A la categoría última o superior en la pirámide, se le ha denominado motivación de crecimiento, necesidad de ser o simplemente, auto realización.

Todo ser humano, en condiciones de normalidad psicológica y cognitiva, aspira a satisfacer necesidades superiores. Es natural la disposición al crecimiento, en parte porque cada vez que se ha logrado una satisfacción se generaran expectativas por nuevas y mejores gratificaciones, lo cual determina un movimiento ascendente en la jerarquía, sin embargo, tal movimiento ascendente o motivacional si no se ve fortalecido por una disposición interna, como un impulso vocacional, puede verse disminuido por fuerzas regresivas que lo contra restan,

disminuyen o anulan, generando estados de impotencia, depresión o simple conformismo.

Ejemplos de personajes auto realizados, para Maslow, que permiten entender con claridad el significado de la satisfacción de esta necesidad son: Abraham Lincoln, Thomas Jefferson, Mahatma Gandhi, Albert Einstein, William James, Eleanor Roosevelt. Wikipedia2, (s.f).

Maslow (1947), en su estudio de las personas autorrealizadas, establece observaciones que en su conjunto conforman el marco que podríamos denominar de éxito personal y social. Tales observaciones se refieren, a que una persona auto realizada, presenta las siguientes características:

- Posee una elevada y clara percepción de la realidad, lo que les permite una mejor definición de las decisiones y mayor disfrute de sus actuaciones.
- Muestra una mayor comprensión de la naturaleza en general, incluida la humana que genera habilidad para la tolerancia de fenómenos y actitudes humanas no dependientes de su control.
- Muestra una gran espontaneidad dada la seguridad en sí mismo y su claridad en la precepción de la realidad y los contextos.
- Tiene facilidad para centrarse en los problemas y definir para su solución decisiones efectivas, dada su capacidad de comprensión de la realidad.
- Asume la soledad como espacio de crecimiento personal por convertirla en oportunidad para la introspección y el conocimiento de si mismo.
- Manifiesta una claro sentido de su autonomía por su conciencia de su valía, dignidad y libre albedrio.
- Concibe una gran afinidad humana con los demás pues se reconoce en ellos, lo que le permite actuar con conciencia de la humildad, el respeto, la bondad de las éticas relaciones inter personales, en fin, ejerciendo elevados niveles de socialización civilizada, con lo cual cada vez adquiere mayor calidad humana.

Las personas con una vocación identificada desde sus primeros años de vida encuentran rápidamente el sentido de la autorrealización y comienzan a formar un carácter con las características descritas.

Teoría ERG de Clay Alderfer

Alderfer (1972), tiene correspondencia con Maslow sobre lo esencial de que los individuos tienen un conjunto de necesidades, sin embargo, aquel, hace una clasificación en tres grupos definidos así:

> *"Necesidades de existencia o básicas: Que son las necesidades materiales, que se satisfacen con el alimento, el agua, el aire, las remuneraciones, las prestaciones y las condiciones de trabajo adecuadas.*
>
> *Necesidades de relación: Se satisfacen al establecer y mantener relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, con los jefes, subordinados, amigos y la familia.*
>
> *Necesidades de crecimiento: Son aquellas que se expresan a través de las tentativas de la persona, a fin de hallar oportunidades para desarrollarse cuando hace contribuciones creativas o productivas al trabajo".*

La teoría ERG (Existence, relationship and growth) aunque con muchas similitudes con Maslow, prefiere mostrar que el desarrollo o construcción de la estructura de satisfactores a las necesidades no necesariamente sigue la dirección de abajo hacia arriba, como lo indica la pirámide de necesidades, hasta lograr la auto realización, si no que para Alderfer, factores externos o patológicos pueden no solo aponer resistencia al crecimiento personal sino que en algunos casos es muy posible entrar en un abierto retroceso o regresión que es perfectamente visible en casos de perdida de satisfactores, lo cual lleva al individuo a estados de incertidumbre, desesperación, depresión y angustia, estados que pueden derivar en patologías sicológicas.

Es, por lo tanto en Alderfer, mirar que factores externos o motivadores externos no son garantía para un crecimiento personal hasta la autorrealización, puesto que en el momento en los cuales estos desaparecen, el impulso para el crecimiento personal desaparece. Muy diferente al caso de quien tiene una motivación natural interna que es permanente, como cuando el individuo actúa sobre su vocación natural. En este caso, en las vocaciones, las características psicológicas de una persona auto realizada mantienen el impulso hacia el crecimiento de una manera

Teoría de las necesidades de McClelland

Amorós, (s.f), afirma que David McClelland sostuvo que todos los individuos poseen

- *"Necesidad de logro: Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.*
- *Necesidad de poder: Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.*
- *Necesidad de afiliación: Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización".*

Amorós (s.f), se enfoca en la necesidad de logro, poder y afiliación propuestas por McClelland, para dejar entrever que las personas que internamente sostienen una motivación (vocación), manifiestan alta intensidad en su deseo de desempeñarse en términos de excelencia o de competitividad, lo cual los aproxima a ser personas de éxito.

Es perfectamente claro de entender que personas con motivación interna, dado su deseo de realizar mejor el oficio o profesión de su vocación, son al final quienes se diferencian de los demás por sus grandes realizaciones, pues en su desempeño

hacen gala de responsabilidad personal, de un afán por encontrar soluciones a los problemas, constante auto evaluación de su desempeño y por lo mismo, se mantienen colocándose cada vez más altos retos en sus diferentes roles, para su realización personal, familiar, laboral, empresarial y social. Confían más en sus habilidades y desestimulan los resultados deterministas o soluciones dejadas al incierto destino de las cosas. Asumen situaciones de éxito o fracaso como resultado posible del proceso de realización, las cuales son, así mismo, oportunidades para el aprendizaje y el continuo mejoramiento.

La motivación interna de un individuo, puede especificarse de la siguiente manera:

Motivación de logro: lleva a imponerse elevadas metas que alcanzar. Tiene una gran necesidad de ejecución pero muy poca de afiliarse con otras personas. Esta característica se expresa por:

- Un constante deseo de la excelencia
- Un enfoque en el trabajo bien realizado
- La aceptación de responsabilidades
- La autoevaluación de su desempeño

Motivación de poder: necesidad de influir y dirigir a otras personas y grupos, de tal manera que reciba reconocimiento de ello. Esta característica se expresa por:

- Alto sentimiento de valía
- Alto sentimiento de prestigio y estatus
- Satisfacción por la aceptación de sus ideas
- Propensión a la mentalidad directiva

Motivación de afiliación: necesidad de formar parte de un grupo. Característica que se expresa por:

- Agrado por su sociabilidad

- Agrado por la integración con los demás
- Agrado por el trabajo en equipo
- Agrado por la solidaridad y la cooperación comprometida

Autodeterminación y motivación intrínseca

La *motivación intrínseca* que consiste en realizar una actividad por la satisfacción inherente que ocasiona la actividad por sí misma, es un factor diferencial importante entre quienes poseen una disposición natural hacia una actividad específica –autodeterminación– y quienes, contrariamente, manifiestan actitudes pasivas y de poca o nula responsabilidad por las actividades requeridas para el crecimiento y realización humana.

Ryan y Deci, (2000), se han preocupado por definir qué condiciones o contextos favorecen, amplían o apoyan la *motivación intrínseca* pues consideran que no solamente es necesario descubrirla en los individuos, sino también protegerla o fomentarla, a fin de mantenerla para contar permanentemente con personas naturalmente dispuestas a la actividad y crecimiento en todos los órdenes sociales. En tal propósito, encontraron que las condiciones que amplían la característica de la *motivación intrínseca* son aquellas que favorecen o apoyan la autonomía y competencias de los individuos. En contrario, condiciones controladoras de la conducta y obstaculizadoras del auto reconocimiento, reducen la dinámica y disposición generadas en la *motivación intrínseca*.

Individuos motivados intrínsecamente, la vocación es una manifestación de ello, son naturalmente dispuestos hacia el desarrollo de actividades que le son correspondientes o congruentes, sin necesidad de presiones o estímulos externos, pues ellos, por naturaleza, comportan la propensión a la actividad, el crecimiento, la responsabilidad, el mejoramiento, la autodeterminación.

Cabría preguntarse, aunque es perfectamente lógica la respuesta, padres, empresarios y líderes querrían tener hijos o conformar equipos humanos con

individuos con una vocación definida que es lo mismo que una motivación intrínseca?

VOCACIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación es la herramienta de verificación del nivel de logro alcanzado en un propósito específico y por tanto, la condición para hacer los mejoramientos o ajustes que permitan el logro fiel de tal propósito. De otra manera dicha, la evaluación del desempeño tiene el propósito de verificar y asegurar el nivel de calidad que contiene una realización; y la calidad, es entendida como el cumplimiento de los fines para lo cual se realiza algo; es el resultado de mejoramientos continuos del nivel de logro de tales fines, a partir de evaluaciones constantes a los logros ejecutados

Por lo visto hasta aquí, ya podemos afirmar que la evaluación del desempeño es una característica inherente en la gestión de una vocación y que no solo el desempeño, sino mejor, el pretendido alto desempeño, tiene mucho que ver con individuos intrínsecamente motivados o gestores de su propia vocación, en tanto estos, como se ha dicho, entrañan su disposición natural a hacer lo que hacen mejorando constantemente. La evaluación del desempeño y su efecto, el mejoramiento continuo, no se apalancan efectivamente en estímulos externos, mucho menos en coerción y chantaje, sino en esa fuerza natural intrínseca invisible que tratándose de una actividad, oficio o profesión específica, hemos denominado como vocación.

El alto desempeño surge de hacer las cosas por la propia autodeterminación, en base al interés que emana del crecimiento personal ligado al perfeccionamiento de una tarea, oficio o profesión específica; perfeccionamiento que solo es posible por la práctica constante de mejoramientos continuos derivados de la evaluación y control permanente. La vocación entraña el impulso natural, permanente, para hacer cosas de la mejor manera posible y por tanto evaluadas consistentemente,

dada su importancia para la autorealización, la transformación del entorno personal, familiar, socio económico.

Pink, (2012), sostiene que la motivación intrínseca tiene de base tres factores influyentes en un resultado de la satisfacción personal: Propósito, Maestría y Autonomía.

Quien convive con su motivación intrínseca, de una manera particular su vocación, permanece fijando propósitos sobre el crecimiento de sí mismo, en relación con su profesión o viceversa; es decir, crecer en la profesión vocacional otorga crecimiento personal y sentido de auto realización.

Quien convive con su motivación intrínseca, alberga permanentemente el deseo de mejorar en lo que le importa; lo cual es su profesión y su crecimiento personal y por efecto de ello, provoca mejoramientos en su entorno. Este deseo permanente le determinará, en su momento, calidad de maestría para sus habilidades en constante mejoramiento.

Quien convive con su motivación intrínseca aplica firmemente su sentido de autonomía, siendo recurrente en su audeterminación, el auto mejoramiento y su propia iniciativa, en un marco de entusiasmo que crece cada vez que percibe su crecimiento.

Una característica esencial que se observa en quienes son gestores de alto desempeño, es que tienen muy claro el por qué hacen lo que hacen y la respuesta a ese porqué los motiva intrínsecamente, genera la disposición y el entusiasmo para el emprendimiento.

En el caso particular de la motivación intrínseca, la vocación, quien la ha identificado y la acoge como su medio para el crecimiento personal, tiene muy claro el por qué la realiza, muy claros los sucesivos propósitos, disfruta haciendo lo que hace y se estimula continuamente con sus logros, verificando

sistemáticamente, a través de la evaluación y definiendo mejoramientos garantes de su crecimiento.

La calidad de alto desempeño solo la aportan individuos que, como alguien ha dicho, “aman lo que hacen” y una de las formas de asegurar que alguien ame lo que hace es que gestione su propia vocación.

Ahora, habrá individuos que apliquen un sentimiento de amor a lo que hacen, de una forma intermitente, dependiendo del estímulo o motivador que externamente se les entregue, lo cual podrá generar picos de alto desempeño igualmente intermitentes, mientras dura el nivel de estímulo externo; sin embargo, para un padre de familia, un empresario o un líder, no es ésta la condición más efectiva, en términos de asegurar el logro de las expectativas de éxito. Lo que realmente asegura el logro de expectativas de éxito personal, empresarial o comunitario es la firme convicción interna, motivación interna o vocación, de quienes gestionan con un interés de auto realización en ello y por tanto proclives a autoevaluar sus resultados.

El alto desempeño requiere que la actividad realizada, genere en quien la realiza sentimientos de recompensa interna o placer moral, interés, orgullo, auto reconocimiento y entusiasmo.

Entre las características percibidas en quien gestiona su vocación, comprendida en lo anteriormente descrito, es la permanente disposición para el mejoramiento continuo en lo que realiza, lo cual implica una constante autoevaluación y control de lo logrado. Bajo esta percepción, el aseguramiento del logro de las expectativas de éxito o alto desempeño, comunitario, empresarial o personal, tiene mayor posibilidad con equipos humanos o personas con vocación para la tarea, oficio o profesión comprometida en él.

Bennis & Nanus, (1985), en su betseller *Líderes*, proponen como la primer tarea del líder, a fin de asegurar el logro de la visión comunitaria, generar en la mente de

los dirigidos una firme convicción del alto valor significativo que tiene el logro de la visión para ellos. Es la manera de generar una motivación interna en los gestores de la visión. Así, la expectativa de logro, para cada miembro del equipo, debe generar por sí mismo, el entusiasmo necesario para la autodeterminación, la autoevaluación y el control, el mejoramiento continuo, el compromiso con los objetivos a alcanzar que hagan parte de la visión pretendida; todas estas, son características del alto desempeño. Nada más logrador que un equipo humano convencido de que su emprendimiento, le otorgara satisfacción a sus intereses, autorealización, reconocimiento y demás valores relativos a su dignidad humana.

La autoevaluación aplicada constantemente a los logros obtenidos en una tarea, oficio o profesión, es una acción indispensable para garantizar el mejoramiento continuo en ella y éste, un requisito para asegurar un desempeño de alta calidad o efectividad.

La autoevaluación ejercida con convicción por quien realiza la actividad, es mucho más efectiva que la evaluación que se ejerce bajo presión, a una tarea realizada por alguien que no disfruta ni tiene interés en los resultados de lo que hace.

VOCACIÓN EN LA PRÁCTICA DOCENTE

La grandeza y altísima responsabilidad del docente, está en que la actuación de éste, es determinante del futuro de un estudiante que ha sido colocado bajo su cuidado, para ser guiado y formado con fines de lograr su propia autorealización, con lo cual, ejerza su contribución al desarrollo social. En vista de lo anterior, podría afirmarse que no debería ejercer la docencia, por sus implicaciones en el futuro holístico de un ser humano, quien no encuentre dentro de sí una convicción de ejercer su misión con una ética sin tacha; lo que es lo mismo decir, quien no demuestre vocación para ello.

Es apropiado en este aparte, tratar de definir un perfil docente; al menos, con los posibles requisitos de habilidades mínimos que posteriormente nos permitan

contrastarlos con las cualidades que han sido señaladas para un individuo intrínsecamente motivado o para quien ejerce su vocación. Para tal fin es apropiado iniciar transcribiendo el *"Decálogo del Maestro"* redactado por la destacada pedagoga chilena, ganadora del Premio Nobel de Literatura, Lucila de María del Perpetuo Socorro Godoy Alcayaga, más conocida como Gabriela Mistral, el cual indica habilidades que requiere el desempeño de un docente.

I. *Ama: Si no puedes amar mucho, no enseñes a niños*
II. *Simplifica: saber es simplificar sin restar esencia*
III. *Insiste: repite, como la naturaleza repite las especies, hasta alcanzar la perfección.*
IV. *Enseña con intensión de hermosura, porque la hermosura es madre.*
V. *Sé fervoroso: para encender lámparas has de llevar fuego en el corazón.*
VI. *Vivifica tu clase: cada lección ha de ser viva como un ser.*
VII. *Cultívate: para dar, hay que tener mucho.*
VIII. *Acuérdate de que tu oficio no es mercancía sino que es servicio divino.*
IX. *Antes de dictar tu lección cotidiana, mira a tu corazón y ve si está puro.*
X. *Piensa en que Dios te ha puesto a crear el mundo del mañana*

Es fácil ver en el interior del Decálogo descrito, un perfil de docente que prescribe como requisito primero el amor del docente por el educando; y es válido aclarar que el verdadero significado del amor, es ese sentimiento que impulsa a un ser humano a proteger, velar por el bienestar y crecimiento de otro ser humano. Luego, sin amor no hay docencia, puesto que lo que el docente tiene en sus manos es la gran responsabilidad de guiar y facilitar, éticamente, el crecimiento holístico del estudiante. Se insinúan, igualmente, otras cualidades que el docente debe aportar en el cumplimiento de su valiosa misión, tales como la búsqueda de la perfección, para lo cual es indispensable evaluar y autoevaluarse constantemente a fin de mejorar continuamente. El ejercicio de la misión con fervor o entusiasmo es esencial para generar motivaciones en el estudiante.

Anteponer el interés del estudiante al propio, es un indicativo de una actitud de servicio, propio de un docente comprometido. Mantener un interés por cultivarse o actualizarse es una condición del docente para la pertinencia con las necesidades de desarrollo del estudiante y la sociedad. Demostrar constantemente una actuación ética, es un requisito esencial en la labor docente dado su compromiso con el estudiante y a sociedad. Mantener una visión actualizada de las condiciones socioeconómicas de su entorno, es requerida para que con su ejercicio, el futuro ciudadano apropie las habilidades necesarias para contribuir al desarrollo personal, familiar y social.

Amor, responsabilidad por el logro del propósito, búsqueda de la perfección o excelencia a través del mejoramiento continuo, fervor o entusiasmo, actitud de servicio, actualización para la pertinencia del fin educativo, ética o pureza de la gestión en términos de la dignidad y derechos de sí mismo y del receptor del servicio educativo, visión de la realidad y visión de futuro para guiar y formar con pertinencia. Los anteriores son requisitos fundamentales para el ejercicio docente que pueden constituir un perfil mínimo.

Señalando lo anterior, no cabe duda de que solo individuos con vocación por la docencia o con motivaciones intrínsecas surgidas de ella, en la docencia, son realmente, quienes pueden generar una plena confianza del cumplimiento de los objetivos educativos que una sociedad pretenda, para su desarrollo socioeconómico.

Una referente claro de que el ejercicio docente es altamente exigente en calidad humana, entendiendo como tal, una actuación con las características señaladas en el perfil anterior, se puede tener si se da una mirada al sistema educativo Finlandés en donde se dice que para ser docente se debe tener un magíster en educación, lo que permite a quienes realizan esta misión, una dedicación total a la investigación y contribución en pos de la calidad educativa. El docente es un miembro de la comunidad altamente respetado por su altísima responsabilidad en

el desarrollo socioeconómico, a través de los miembros de la sociedad que él forma.

Plitt, (2013), en relación con la efectividad en la calidad educativa del hoy muy ponderado sistema educativo Finlandés dice:

> *Son muchos los factores que hacen que la educación en Finlandia sea una de las mejores del mundo, pero uno de los temas clave, según varios expertos consultados por BBC Mundo, es la calidad de los profesores.*
>
> *"El profesorado tiene un nivel de formación extraordinaria, con una selección previa tan exigente que no se compara con ninguna otra en el mundo", le explica a BBC Mundo Xavier Melgarejo, un psicólogo y psicopedagogo español que empezó a estudiar el sistema educativo en Finlandia hace más de una década.*
>
> *"Sólo entra en las facultades de educación gente con notas por encima de nueve, nueve y medio sobre diez. Son muy exigentes. Se les hacen pruebas de lectura, sensibilidad artística, de dominio de algún instrumento, de comunicación... Como resultado, las universidades sólo reclutan a un 10% de los estudiantes que se presentan.*
>
> *Y para ejercer la docencia todos los maestros necesitan hacer una maestría.*
>
> *La contraparte de esta exigencia es el reconocimiento. No necesariamente en términos económicos, ya que los sueldos de los educadores no presentan grandes diferencias con el resto de Europa (según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, el salario básico de una maestro de primaria es de entre US$29.000 y US$39.000 anuales), sino sociales.*
>
> *"Los maestros son considerados profesionales académicos y tienen la responsabilidad de desarrollar su trabajo, por eso no se ejerce sobre ellos*

un control excesivo", le explica a BBC Mundo Anita Lehikoinen, Secretaria Permanente del Ministerio de Educación y Cultura de Finlandia.

Nadie más indicado que una persona que tiene vocación para la enseñanza, que desde su niñez, con la ayuda de padres y docentes responsables, altamente calificados, ha identificado ese llamado natural para enseñar a los demás, pueda ser elegido para que cumpla esta misión social de altísima responsabilidad.

De una forma desafortunada, muchos sistemas educativos en todos los continentes, en especial los que muestran una mayor pobreza y menor crecimiento socioeconómico, dentro de los cuales se incluye nuestro país, no reconocen la altísima valía que para la sociedad tiene el docente. Peor aún, muchos, sino la mayoría, de quienes ejercen la docencia en estos países no han reconocido con suficiente claridad cuál es su verdadera misión y por lo tanto realizan un ejercicio carente de propósito, de responsabilidad con el estudiante y con la sociedad. En estos sistemas educativos suele verse al docente, tanto en el sector privado como público, como un comun funcionario o empleado que instruye a grupos de estudiantes en ciertos conocimientos, totalmente despreocupado de la trascendencia de su función, en el futuro de su cliente y el desarrollo de la sociedad.

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN COLOMBIA

El panorama del sistema educativo Colombiano es, por decir lo menos, indecoroso si se mira a través de los resultados de las pruebas PISA (Programme for International Student Assessment) que evalúan el nivel de conocimientos y habilidades que los estudiantes de los niveles de educación básica y media del sistema educativo, han adquirido y que son necesarios para la participación plena en la sociedad del saber.

Según la información difundida en los medios, Colombia ocupó el puesto 61 entre 65 países que se sometieron a la prueba. Gossain, (2014). Un resultado que

obliga, no solo a las entidades gubernamentales responsables del sistema educativo, sino a toda la población que es consciente de la envergadura del problema y sus efectos para el futuro del País, en todos sus aspectos; sobre todo, por lo que afecta, la baja calidad educativa, la capacidad competitiva en la era de la globalización.

Si solo a través de la educación, es posible desarrollar fortalezas competitivas, es claro que un país, con un sistema educativo en la cola de todos los sistemas evaluados, por ningún lado podría dejar entrever mínimas expectativas de crecimiento; al menos generalizando la mirada, pues se sabe que para un mínimo de clase social selecta y con amplio poder económico, la realidad es otra.

El grueso de la población, mayoritariamente de clase media, pobreza o pobreza extrema, espera un sistema educativo que propicie su competitividad con el fin de ganar estatus socioeconómico y mejor calidad de vida.

En el análisis de las causas para entender el pobre resultado citado, se proponen varios factores, entre los cuales, el de mayor preponderancia es la calidad del desempeño docente.

El sistema educativo colombiano, en relación con el desempeño docente, tiene la particularidad de que éste no puede ser evaluado, pues tal actividad no está contemplada en un Estatuto docente que fue puesto en vigencia en 1979 (hace 35 años) y al cual la mayoría de los docentes funcionarios públicos se acogen. Para tales docentes, salvo algunas excepciones, el ascenso en el escalafón no se da por su desempeño sino por su antigüedad. Un nuevo Estatuto docente está vigente desde el 2001 (hace 14 años)

El rechazo de los docentes a la evaluación del desempeño deja entrever, por un lado su desinterés por la calidad de la educación, lo cual indica, a todas luces una falta de vocación o motivación interna por la enseñanza y su grandeza como misión social; Por otro lado se advierte en los docentes un desinterés por la

actualización, sobre todo en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; hecho que ha paralizado la capacidad pedagógica y por lo cual la gestión docente genera unos resultados mediocres, frente a las necesidades de conocimiento y habilidades requeridas en los tiempos actuales.

Ahora, si la razón del rechazo a la evaluación docente, tuviera su causa en el mero formalismo o regulación obsoleta, el problema tendría alguna esperanza de ser superado a través de negociaciones equitativas y justas; sin embargo, el asunto, por lo que se puede leer, tiene raíces en la profundidad de las convicciones de quienes forman a los formadores, lo cual aleja, hasta perderse de vista, las posibilidades o expectativas de cambio en la calidad del sistema educativo.

El documento "*La evaluación de docentes en Colombia: una práctica instrumental y burocrática*", escrito por Daniel Lozano Flórez quien es un colombiano, Sociólogo de la Universidad Nacional de Colombia, Magíster en Educación de la Universidad Pedagógica Nacional, Profesor Asistente de la Maestría en Docencia de la Universidad de La Salle, presenta la concepción de que la evaluación, en sí misma, es una herramienta de dominación, puesto que hace parte de un modelo administrativo impuesto por el Estado colombiano, el cual se expresa a través de procesos de gestión en donde los resultados de la evaluación sirven para medir el mejoramiento continuo en términos de eficiencia, eficacia y efectividad en la asignación de recursos:

> *"el modelo de administración educativa adoptado por el gobierno colombiano, que se fundamenta en el tipo ideal de dominación legal con administración burocrática formulado por Weber (1977), en el desarrollo de formas de organización administrativa modernas y racionales y en la puesta en marcha de procesos y procedimientos técnicos, orientados al logro de resultados medibles"*

“señalamos que en la concepción de evaluación de la educación no debe prevalecer el enfoque de gestión que orienta el desarrollo de procesos de evaluación (House, 1997), el cual considera que los resultados de las evaluaciones son insumos para la toma de decisiones administrativas por parte de directivos docentes y de funcionarios de entidades nacionales y territoriales, que atienden funciones y tienen responsabilidades en el desarrollo de una gestión pública orientada al logro de los resultados que ya hemos mencionado.

la política pública formulada por el gobierno colombiano para evaluar los docentes que atienden los niveles educativos de preescolar, básica y media se fundamenta en los principios que orientan la evaluación como rendición de cuentas1 y la evaluación como pago por méritos2 y que su operación se desarrolla a través de la organización de un sistema de dominación legal con administración burocrática, el cual, siguiendo a Weber (1977), busca la probabilidad de encontrar obediencia entre un grupo de personas para los mandatos legales que fijan las normas, en este caso las referidas a la evaluación de docentes. Esta dominación la ejerce un cuadro administrativo integrado por funcionarios del nivel nacional del Estado, de las entidades territoriales certificadas que tienen competencia, atienden funciones y participan del desarrollo de procesos y procedimientos que ejecutan las instituciones que integran el sistema educativo colombiano, y por directivos docentes”

“*La adopción de este tipo de dominación para la administración y desarrollo de procesos por parte de instituciones que integran el sistema educativo colombiano, como sucede con la evaluación de docentes, introduce un modelo de gestión y de administración en las organizaciones que se basa en el mejoramiento continuo de la eficacia, la eficiencia técnica y la efectividad en la asignación de los recursos del sector educativo, así como en el desarrollo de los procesos y procedimientos*

administrativos que ejecuta cada una de las instituciones que hacen parte del sistema educativo nacional y en el ejercicio de la autoridad legal y racional".

"Este modelo encuentra en la planeación el complemento que requiere para la estructuración de acciones racionales basadas en la formulación de objetivos, la definición de metas a conseguir en determinados lapsos, y en la estimación y diseño de la mejor asignación de medios para la consecución de objetivos y metas. La racionalización del derecho y el desarrollo institucional del Estado han estimulado el surgimiento de formas de ejercicio de la administración territorial de la educación basadas en la adopción del modelo burocrático, en el que las relaciones entre docentes, directivos docentes y funcionarios de la administración pública están reguladas por normas que indican las competencias y funciones que cada uno debe atender, los procesos y procedimientos que debe desarrollar, los recursos que le asignan y que deben administrar, los resultados que deben lograr y las características técnicas que estos deben tener".

Harían falta muchos más elementos para tener una percepción más clara acerca de lo que hay en el imaginario del colectivo docente, pero juzgando como autorizada, por su nivel profesional, la opinión del citado representante de esa colectividad, resulta perfectamente extraña, fuera de cualquier concepto administrativo, para alguien que "administra" una institución educativa y que de alguna manera quiere tener acercamientos con sistemas de gestión de calidad educativa.

Pretender que no exista una estructura organizativa, rechazar la gestión por procesos, oponerse a que se midan los logros de los objetivos en términos de eficacia o eficiencia y que no exista mejoramiento continuo, rehusar la implementación de canales de coordinación y responsabilidad, peor aún, oponerse a la evaluación y control de los recursos asignados para su ejercicio–en la

comunidad docente parece que el término gestión no es aplicable a la labor educativa– suena perfectamente contradictorio a la racionalidad natural.

Pretender que el estudiante no sea formado con habilidades y condiciones para insertarse laboralmente en un sistema económico, sobre todo en sistemas económicos con desequilibrios por la menor oferta y mayor demanda de empleo, con lo cual asegure el ingreso para su subsistencia y que más bien sea educado en conceptos idealistas de economía política, es, por decir lo menos, ilógico.

Weber, (1922), interpreta “dominación” como “autoridad” que es necesaria en la construcción de una democracia, la cual debe expresarse a través de una “estructura administrativa” por la cual circulan los flujos de autoridad necesarios para encontrar los fines de la asociación que debe tener un orden administrativo regulador. Si hay autoridad hay obediencia. No puede ser de otra manera. Lo contrario sería la ilegalidad, la anarquía. El concepto de obediencia, en el contexto temporal de Weber, hoy puede ser interpretado como acatamiento de instrucciones dadas por un coordinador. Qué necesidad existe de permanecer en la interpretación literal de obediencia? Los modelos administrativos parece que no han evolucionado para el Autor, desde los tiempos de Weber. Habrá realmente tal ceguera en la comunidad docente, al menos la comunidad docente del sector público?

En los niveles de la educación superior, el problema es de similar naturaleza, en parte porque el docente no tiene el reconocimiento que merece y por lo tanto los estímulos para ejercer la docencia, en la mayoría de instituciones sobre todo privadas, no existen. Su contratación en términos de prestación de servicios, sin derecho a la estabilidad laboral o las prestaciones sociales mínimas, se supedita, en la mayoría de los casos, al costo de los honorarios no a su mérito, lo que convierte la labor docente en un recurso de los profesionales, para nivelar sus ingresos o escampar mientras logra una actividad estable.

En tales condiciones del ejercicio docente, no será posible pretender una pertinencia de la calidad educativa con las necesidades en la actual socioeconomia globalizada.

CONCLUSIONES

1. La vocación, como una motivación intrínseca que surge de manera natural para realizar una actividad específica, entraña características muy favorables para apropiar el sentido de realización personal, desde edades muy tempranas.

2. La identificación oportuna de las vocaciones de los niños, facilita enormemente el proceso educativo en ellos, genera expectativas de realización y desarrollo personal exitoso, ahorra recursos en todos los niveles, elimina la incertidumbre sobre el futuro de ellos y minimiza las posibilidades de patologías sicológicas derivadas de la insatisfacción en la necesidad de realización.

3. Por la importancia del descubrimiento temprano de la vocación en los niños, es imperativo el tratamiento de la educación preescolar por profesionales con vocación en la pedagogía. Es absurdo dejar en manos de personas sin ninguna formación pedagógica, el desarrollo de la educación en el nivel preescolar, pues es en este nivel en donde se descubre o establece las bases de la estructura y fines cognitivos del futuro adulto.

4. La motivación intrínseca es una cualidad humana que debe ser identificada con el fin de fortalecerla. Los procesos de selección estudiantil o laboral deben enfocar esta condición para constituir equipos humanos autodeterminados, responsables, entusiastas, creativos, innovadores y dispuestos al mejoramiento continuo para la excelencia.

5. La docencia como actividad esencial para el desarrollo socioeconómico debe ser encomendada apersonas con vocación hacia ella, para garantizar las condiciones en las cuales debe desarrollarse el proceso enseñanza aprendizaje.

6. La docencia es una actividad esencial para la realización personal y en consecuencia, para el desarrollo de la sociedad que no puede entregarse a profesionales sin formación pedagógica y sin motivación intrínseca por la enseñanza. Actuar en contra, indica una violación al derecho de oportunidad que tiene toda persona a mejorar sus expectativas de un futuro digno

7. La evaluación del desempeño es una herramienta de verificación del nivel de logro alcanzado, indispensable en todo proceso productivo, sea este proceso de producción de bienes o sea de producción de servicios; es el requisito para el control y el mejoramiento continuo de las actividades humanas, las cuales deben tender a la excelencia. La educación, como servicio público no debe, con mayor razón, sustraerse de una constante evaluación de desempeño.

8. La mentalidad que la comunidad docente tiene, al menos en sector público, sobre el significado de la evaluación del desempeño docente, debe ser analizada, reinterpretada y alineada con el único sentido que debe tener cual es el de servir para ajustar el desempeño docente al nivel de la calidad educativa que la sociedad colombiana necesita.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.

Lozano, D., (2007), *La Evaluación de docentes en Colombia: Una práctica instrumental y burocrática*, Revista Actualidades Pedagógicas Nº 51 / Enero - junio 2008. http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ap/article/view/1356

Wikipedia (s.f), en http://es.wikipedia.org/wiki/Vocaci%C3%B3n_profesional

Vargas Llosa, M. (2010). *Elogio de la lectura y la ficción*, Discurso Nobel, Fundación Nobel 2010. Recuperado de: http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/literature/laureates/2010/vargas_llosa-lecture_sp.pdf

Frankl, V.(1962), *El hombre en busca de sentido,* Editorial Herder, Barcelona

The free dictionary,(s.f), *sacerdocio*, recuperado de:

http://es.thefreedictionary.com/sacerdocio

López, C. (2001), *Kaizen o mejoramiento continuo. Cambio para mejorar*. Gestiópolis. Recuperado de:

http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/25/kaizen.htm

wikipedia1,(s.f), *Kaizen*, recuperado de: http://es.wikipedia.org/wiki/Kaizen

Wikipedia 2(s.f), *Pirámide de Maslow*, recuperado de: http://es.wikipedia.org/wiki/Pir%C3%A1mide_de_Maslow

McGregor, D. (1960), *El lado humano de las organizaciones*

Amorós, E. (s.f), *Comportamiento organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*, Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias sociales, recuperado de: http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/44.htm

Alderfer, C., (1972), *Existence, relatedness, and growth:* Human needs in organizational settings

Maslow, A., (1943), *Una Teoría sobre las motivaciones humanas,* Diaz de Santos

Ryan, R. y Deci, E. (2000), *La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar,* American Psychologist.

Wikipedia2,(s.f), *Pirámide de Maslow,* Recuperado de: http://es.wikipedia.org/wiki/Pir%C3%A1mide_de_Maslow

Plitt, L. (2013), *El secreto de uno de los mejores sistemas educativos del mundo*, BBC Mundo, recuperado de: http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2013/06/130604_educacion_finlandia_lp.shtml

Pink, D (2012) Motivadores intrínsecos y extrínsecos, recuperado de: http://noindiferencia.blogspot.com/2010/08/motivadores-extrinsecos-e-intrinsecos.html

Bennis, W & Nanus, B. (1985), *Líderes, estrategias para un liderazgo eficaz,* Harper and Row publishers.

Delors, (1997), *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI.* Recuperado de: http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF

Gossain, J., (2014), *¿Por qué es tan mala la educación en Colombia?*, El Tiempo, recuperado de: http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-13570938

Weber, M., (1922), *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*, Fondo de cultura económica