

## COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN:

### Percepción de docentes de universidades públicas de Colombia en torno a la virtud, la felicidad y la autonomía en su trabajo

Alexander Marín López\*  
Gustavo Adolfo Zapata Calderón\*\*



#### Resumen

El artículo presenta algunos de los resultados derivados del macroproyecto “Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos-WONPUM”, liderado por el profesor Joseph María Blanch de la Universidad de Barcelona. Específicamente se publica el resultado correspondiente a la percepción que tienen los docentes de las universidades públicas de Colombia en torno a su quehacer en las dimensiones de la virtud, la felicidad y la autonomía.

Como resultado, se encontró que en la actual organización del trabajo en la universidad pública de Colombia, los docentes perciben un alto nivel de virtud en su labor que les proporciona identidad y que concuerda con sus valores propios. Se encuentra, también que los docentes perciben que la virtud no necesariamente les facilita que sus méritos sean valorados con justicia. En cuanto a la felicidad perciben que sus instituciones les hacen sentirse útiles, trabajar a gusto y crecer como personas. Perciben también poco nivel de autonomía.

#### Palabras clave:

Comunicación y educación, universidad pública, virtud, felicidad y autonomía en la docencia, investigación sociocultural, profesores en Colombia.

Recibido: 19 de julio de 2013. Aceptado: 8 de noviembre de 2013.

\* Magister en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales; Administrador de Empresas y Especialista en Docencia Investigativa Universitaria de la Fundación Universitaria Luis Amigó. Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables de la Fundación Universitaria Luis Amigó e Integrante del grupo de investigación GORAS de la misma institución. Email: alexander.marinlo@amigo.edu.co.

\*\* Magister y Especialista en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales. Profesional en Deporte, Tecnólogo Deportivo, Especialista en Gerencia Integral, Docente e investigador de la Facultad de Educación Física Recreación y Deporte del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Integrante del Grupo de Investigación GESTAS de la misma institución. Email: gazapata@elpoli.edu.co

## COMMUNICATION AND EDUCATION:

### Perception of teachers of Colombia public universities around virtue, happiness and autonomy in their work

Alexander Marín López\*  
Gustavo Adolfo Zapata Calderón\*\*

#### Summary

The article presents some of the results derived from the macro-project “International Study on quality of work life in organizations WONPUM human - services” led by Professor Joseph María Blanch, University of Barcelona. Specifically relevant to the perception of teachers in public universities in Colombia around his work in the dimensions of virtue, happiness and autonomy result is published.

As a result, what was found in the current organization of work in the public university in Colombia, teachers perceive a high level of virtue in his work that gives them identity and consistent with their own values. It is also that teachers perceive that virtue does not necessarily facilitate that their merits are valued fairly. As for happiness perceive that their institutions make them feel useful, personal growth and work comfortably. Also perceive some level of autonomy.

#### Keywords:

Communication and education, public university, virtue, happiness and autonomy in teaching, sociocultural research, teachers in Colombia.

Received: July 19, 2013. Accepted: November 8, 2013

\* Master in Human Resource Management from the University of Manizales, Business Administrator and Teaching Investigative Specialist University of Fundación Universitaria Luis Amigó. Professor of the Faculty of Management, Economics and Accounting from the University Luis Amigó Foundation and Member of the research group GORAS the same institution. Email: alexander.marinlo @ amigo.edu.co.

\*\* Master and Specialist Human Resource Management from the University of Manizales. Professional Sport, Sport Technologist, Integral Management Specialist, Professor and researcher at the Faculty of Physical Education Recreation and Sports Politécnico Jaime Isaza Cadavid Colombian. Member of the research Group GESTAS the same institution. Email: gazapata@elpoli.edu.co

## INTRODUCCIÓN

Comprender el significado del trabajo desde la profesión docente, implica revalorar la posición en el mundo y su misión en un contexto específico, en una nueva cultura social globalizada que requiere de una mirada holística responsable, de reflexión y acción integral sobre la condición humana, con el ánimo de reconocer y promover los rasgos de humanidad que deseamos conservar y ampliar con nuestro vivir individual y social, en un plano personal, familiar, laboral. En otras palabras, conlleva una dinámica evolutiva de nuestra condición humana orientada al ejercicio de una profesión que permite introducir modificaciones en el vivir cultural de cara a preservar lo importante y dar paso a los nuevos significados.

El significado que dan los docentes al trabajo desde su profesión, habrá de recoger la multiplicidad de problemáticas que se resaltan en las universidades públicas y que podrían estar demarcadas por un sentido moral (virtud, felicidad, autonomía).

En esta directriz este estudio partió de las siguientes preguntas ¿cuáles son los sentidos y categorías que permiten significar el trabajo como profesión docente? ¿De qué manera se relacionan y contribuyen los sentidos y categorías que subyacen desde las nuevas condiciones de trabajo en el significado del trabajo como profesión docente?

Alrededor de estas preguntas se han realizado estudios que tienen una proximidad con algunos de los aspectos mencionados con anterioridad y que están relacionados con el significado del trabajo desde la profesión docente; (Ros y Grad, 1991; Badano, Basso, Benedetti, Angelino y Ríos, 2004; Arbesú y Piña, 2009; Ávalos; Cavada; Pardo y Sotomayor (2010). Los estudios realizados por su parte, hacen referencia a:

1. El “trabajo” como valor en relación al marco comprensivo del sistema de valores personales, y efectos de la experiencia ocupacional en la enseñanza sobre el significado del trabajo como valor en los profesores.
2. Descripciones de la particularidad del trabajo docente universitario, relacionados

con la historia del objeto, la información cuantitativa sobre los docentes y los significados que habitualmente se asignan a esta labor en la universidad.

3. Comprensión de significados y actitudes que asumen los profesores ante su propio quehacer diario bajo tres dimensiones: la dimensión social, la dimensión humana y la dimensión profesional.

El sustento teórico se fundamenta en los aportes de Arbesú y Piña (2009); Blanch (1998); De la Garza (1996, 2005) y Peralta. (2009); y particularmente en el concepto de trabajo desarrollado por Noguera (2002):

“Que abarque las dimensiones que van más allá de la racionalidad instrumental, esto es, el que puede considerar el trabajo no sólo como producción instrumental de valores de uso, sino también, como medio de solidaridad social y de autorrealización personal”.

Señala además tres dimensiones que pueden estar presentes en la acción humana: cognitivo-instrumental, práctico-moral y estético-expresiva. Por su parte, De la Garza (2009); sostiene que un concepto ampliado de trabajo “debe considerar a la vez dimensiones objetivas y subjetivas; es decir, partir de que el trabajo es una forma de interacción entre hombres y con objetos materiales y simbólicos, ya que todo trabajo implica construcción e intercambio de significados”. Por tanto, el trabajo no tiene un carácter objetivo, discursos contendientes alteran, cambian el sentido del trabajo.

## 1. PROFESIÓN DOCENTE Y SENTIDO MORAL

Desde el componente de sentido moral, se pueden determinar diferentes aspectos que permiten demarcar un sentido propio de la moral desde el contexto de la profesión docente; de aquí que sea necesario presentar más que una categoría general, los aspectos subyacentes a ésta.

### 1.1 Virtud

Desde el sentido moral la virtud es definida como “el hábito de obrar bien, independientemente de los preceptos de la ley, por sola la bondad de la operación y conformidad con la razón natural” (DRAE, 2012).

Sin embargo se debe aclarar que “el hábito es el que expresa la dimensión de posesión de facultad, frutos de reiteración de actos de la misma; responde por así decir, a la consideración presente de la acción, pero desde su antecedente; mientras que la virtud, expresa lo mismo, pero respecto de la potencialidad que añade a la acción para el futuro; es la consideración del hábito en cuanto supone una energía operativa del agente” (Altarejos, 1998, p.13).

Se entiende entonces el hábito como acciones repetitivas que tienen una connotación subjetiva de disposición, acción, sentimiento y razón natural. En relación al trabajo se podría decir que es el valor de “la actividad que transforma conscientemente a la naturaleza y al hombre mismo, independientemente de cómo sea valorado por la sociedad...” (De la Garza, 2000).



Por su parte Altarejos (1998, p.20) plantea dos tipos de virtudes profesionales en la docencia: las virtudes clásicas (templanza, autoestima, tolerancia, estudiosidad, fortaleza, altruismo, constancia, paciencia) y las virtudes superiores (justicia, equidad, veracidad, rectitud, prudencia, perspicacia, atención).

Debe quedar claro que estas virtudes no son exclusivas de la profesión docente; la importancia de resaltarlas radica en que fundamentan las formas de relación que se podrían establecer en un sentido jurídico; además, el reconocimiento de las virtudes permite entrever la manera como el docente podría asumir o crear su identidad profesional definido por Ávalos, Cavada, Pardo y Sotomayor(2010) como un “concepto que los maestros forjan de sí mismos en relación a

su profesión y su trabajo y que se sustenta en elementos de concepción personal de la enseñanza, como a su percepción de eficacia. Se entreteteje en la identidad docente lo que los maestros saben, creen, sienten y lo que interpretan”.

La identidad profesional se construye a lo largo del tiempo desde el inicio de la carrera y durante el ejercicio de la profesión y en su desarrollo intervienen procesos de identificación y diferenciación con otras profesiones que constituye un cúmulo de representaciones individuales y sociales que otorgan sentido a la tarea en determinadas situaciones. (Mazzitelli; Aguilar; Guirao & Olivera, 2009).

## 1.2 Felicidad

La felicidad está ligada al tiempo, exige estabilidad y continuidad; es de carácter temporal. Felicidad no es placer, ya que este último indica la satisfacción momentánea de una tendencia particular; sigue siendo limitado, superficial y efímero. La felicidad es, por el contrario, la tonalidad global de toda una vida, al menos de un período de ésta y, paradójicamente, es poco común que la felicidad sea vivida como un presente que se eterniza...está ligada a una apreciación personal, una apreciación subjetiva que varía según la condición social, el grado de cultura, la edad, etc.” (Margot 2007, p. 58).

Argumenta Silva (2008) que la felicidad es una percepción muy individual, una «opción individual» y, por tanto, una apreciación muy subjetiva de la vida... condición que podría vincular a la genética, la salud, la personalidad, el nivel de ingresos y las expectativas”.

Si bien se ha comprobado que disponer de más bienes y servicios, ya sea para el consumo o la acumulación, no conduce a la felicidad, hay que tener en cuenta que sin la utilización de una «canasta mínima», de bienes y servicios, es difícil alcanzar la sensación de felicidad. Se puede señalar, siguiendo a R. Benedict citado por (Margot 2007, p.57), dos tendencias fundamentales en las sociedades relacionadas con la felicidad; una apolínea y otra dionisiaca.

- Las sociedades apolíneas ven a la felicidad como un estado duradero, un equilibrio que es el resultado de la reunión armoniosa de varios valores que definen lo que es bueno, bello y útil; un estado de bienestar del espíritu y del cuerpo, ligado al apaciguamiento de los conflictos interiores, a la conquista de un equilibrio personal.
- Las sociedades dionisíacas, en cambio, buscan un estado de felicidad salvaje, placeres tan diversos como numerosos. En las sociedades dionisíacas los placeres no procuran una saciedad definitiva, su búsqueda es infinita. Así, nuestra civilización occidental contemporánea está comprometida con una carrera hacia una felicidad de tipo dionisíaco - se suscitan numerosas necesidades que el individuo se esfuerza vanamente en satisfacer - pero trata a menudo de aplacar su malestar reencontrando los valores apolíneos: vida simple y tranquila, búsqueda de un equilibrio interior.

Si bien en el siglo pasado se avanzó bastante en la satisfacción de las necesidades básicas, es claro que “la centuria en curso se caracterizará por la satisfacción de las necesidades espirituales, como bienes y servicios relacionados con la utilización del tiempo de ocio, que ha aumentado en el último siglo, y que se refleja más la individualidad del ser humano”. (Silva, 2008). Por otra parte Martínez (2007, p.326) señala que “no resulta ocioso volver a restaurar el vínculo entre virtud y felicidad, roto entre otros por La Mettrie para quien la virtud suele resultar inútil para la felicidad, puesto que hoy comprobamos que ni el trabajo, ni la producción, ni el despliegue técnico parecen hacer al hombre feliz. En este sentido, volver a poner la felicidad en la «actividad» (*práxis*) que tiene como punto de partida de su realización una disposición buena, es de suma urgencia”.

### 1.3 Autonomía

La autonomía está directamente relacionada con la libertad, y ésta proporciona felicidad,

ya que permite al docente ser autónomo, no dependiente ni estar subordinado, argumenta Gimeno (2000, p.11) “es un estado superior de la naturaleza moral de las personas que se refiere tanto a la capacidad de pensar, como a la posibilidad de decidir y de actuar”.

“La autonomía, en el contexto de la práctica profesional de la enseñanza debe ser entendida como un proceso de construcción permanente en el que deben conjugarse y cobrar sentido y equilibrio muchos elementos. Por eso, puede ser descrita y justificada pero no reducida a una definición autoexplicativa. En este sentido se debe tener en cuenta: los aspectos personales (los propios compromisos profesionales) con los relacionales (en cuanto que la enseñanza se realiza siempre en un contexto de relaciones personales y sociales); los intentos de comprensión y equilibrio social con la defensa profesional de valores educativos, y la dependencia de juicio con la participación social”. (Contreras, 1997).



La autonomía como reivindicación progresista sobre las características laborales de la enseñanza ha estado dirigida a la autonomía como aquella forma de practicar un oficio que dignifique el trabajo, al dotar de significado y de voluntad e intención creadora. Sin embargo, la descualificación, la rutinización, el control burocrático, la dependencia de un conocimiento legítimo ajeno y la intensificación, conducen a la pérdida de autonomía, pérdida que es en sí misma un proceso de deshumanización en el trabajo (Contreras, 1997). No se trata solo, pues, “de una reivindicación de libertad hacia fuera, frente a impedimentos o poderes externos, sino también de exigencias hacia adentro, hacia el sujeto (ahora el profesor) y hacia el colectivo del profesorado como colegio profesional (Gimeno, 2000, p.12).

La autonomía no es una condición que se posee antes de, y como requisito previo a la acción. Entendida como cualidad en la forma en que nos conducimos, entendida como adverbio, la autonomía profesional es una construcción que nos habla tanto de la forma como se actúa profesionalmente, como de los modos deseables de relación social; y es que la autonomía no es una definición de las características de los individuos, sino de la manera en que estos se constituyen por la forma en que se relacionan.(Contreras, 1997).

## 2. METODOLOGÍA

Para establecer, a partir de los puntos de vista de los docentes, su percepción acerca del significado del trabajo en las instituciones educativas del sector público colombiano, se aplicó cuestionario, el cual fue respondido por 483 docentes que laboran en universidades colombianas. El cuestionario general diseñado para el estudio internacional comprendió los ítems: 1,2,4,6 8,17,19,20, 23, y 14 que se presentan a continuación. El cuestionario general contempló pregunta cerradas y abiertas. Es de indicar que este estudio específico, solo abordó, el ítem 2, correspondiente a “la actual organización del trabajo en mi institución” cuyos ítems correspondían a indicadores de virtud, felicidad y autonomía [1].

### Cuestionario General del estudio

**1. Valore los siguientes aspectos de las CONDICIONES DE TRABAJO en su organización**

Compañerismo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Respeto en el grupo de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Reconocimiento del propio trabajo por colegas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

---

**2. La actual ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO en mi institución...**

	Nunca										Siempre
Satisface mis intereses	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me exige según mis capacidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Responde a mis necesidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Encaja con mis expectativas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Se ajusta a mis aspiraciones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Concuerda con mis valores	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Estimula mi compromiso laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me permite trabajar a gusto	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me motiva a trabajar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me da sensación de libertad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me hace crecer personalmente	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me permite desarrollar mis competencias profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me proporciona identidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me hace sentir útil	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

---

**4. Puntúe la importancia personal que usted le da a los siguientes VALORES:**

## 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**Sentido moral.** Los resultados, después de la sistematización de datos indicaron que en la actual organización del trabajo en la universidad pública de Colombia, los docentes perciben un alto nivel de **virtud en su trabajo** que les proporciona *identidad y que concuerda con sus valores propios*. Coincide ello con el hecho de que la profesión docente no se asume como una simple actividad con criterios de eficiencia y eficacia, sino como un estilo de vida que asigna valor a nivel personal y profesional; esta identidad que se genera en la institución a partir de las experiencias y construcciones sociales permite al docente

construir representaciones individuales y sociales que otorgan sentido y significado a su profesión.

Se encuentra que los docentes perciben que la virtud no necesariamente les *facilita que sus méritos sean valorados con justicia*. Puede responder al criterio particular del docente al creer que solo la institución permite la valoración con justicia; cuando la valoración se puede dar a nivel personal, institucional y social.

En la **categoría felicidad**, se encontró que en la actual organización del trabajo en la universidad pública de Colombia el docente percibe que les *hace “sentir” útil, crecer personalmente, trabajar a gusto y les motiva a trabajar*. La autonomía fue valorada con nivel medio-alto; la satisfacción de los intereses de los docentes fue valorado con un nivel medio. El ítem *“me da sensación de libertad”* obtuvo una valoración en nivel medio.

La virtud es un factor determinante para que la profesión docente no se asuma como una simple actividad con criterios de eficiencia y eficacia, sino como un estilo de vida que asigna valor a nivel personal y profesional; estos valores como significados que se atribuyen al trabajo, demarcan una línea clara hacia el fortalecimiento de la identidad docente.

El crecimiento personal del docente no está solamente enmarcado en componentes objetivos; también se refleja en aspectos subjetivos relacionados con recompensas intangibles, no tiene un carácter económico sino ante todo humano. Se evidencia también, que los docentes perciben que la virtud no necesariamente les *facilita que sus méritos sean valorados con justicia*.



A pesar de las actuales condiciones del trabajo; se entrevistó que el docente actúa más por el sentido de la dignidad, el decoro y la importancia social de la función o el papel que representa, de aquí que no solo desempeñe su actividad como profesión, sino como un estilo de vida; de esta manera el sentirse útil no demarca necesariamente un escenario para generar utilidad, sino que designa un estado de compromiso personal, institucional y social.

En el análisis correlacional de las variables, se concluye que desde la percepción de los docentes, hay una alta correlación en la

afirmación de que **la virtud** les facilita que sus méritos sean valorados positivamente y a la vez le permite identidad profesional. Como los valores forman parte de lo que se podría denominar patrimonio simbólico, cobra importancia la manera como trazan una línea hacia la identidad docente.

En la **categoría felicidad**, se destaca un alto nivel de correlación entre la satisfacción de los intereses y necesidades de los docentes. Sin embargo se debe dar una mirada holística dejando ver que al ser profesional, no solo satisface necesidades individuales objetivas, sino que el concepto trasciende más allá, demarcándose además componentes subjetivos. En esta sensación se podría ubicar *la satisfacción de intereses*; que pareciera va más allá de las condiciones meramente necesarias de supervivencia y de satisfacción; este factor dependen de directrices institucionales que rara vez cuentan con los aportes de los docentes, desconociendo su realidad y entorno profesional.

Se encuentra que las instituciones en las que laboran los docentes les *permiten trabajar a gusto y les motivan*.

En cuanto a la variable **autonomía** se encontró que los docentes encuestados indican que ésta les permite crecimiento personal, esto puede obedecer al hecho que plantea Ávalos, Cavada, Pardo y Sotomayor (2010) que la identidad es un “concepto que los maestros forjan de sí mismos en relación a su profesión y su trabajo y que se sustenta en elementos de concepción personal de la enseñanza, como a su percepción de eficacia”.

Si se tiene en cuenta que esta identidad surge del reconocimiento que la organización hace de las virtudes del profesional, y que estas virtudes son las que permiten entrever la manera como el docente podría asumir o crear su identidad profesional; entonces se podría decir que esto a su vez permitiría el crecimiento personal o autorrealización del docente.

Sin embargo; “la descualificación, la rutinización, el control burocrático, la dependencia de un conocimiento legítimo y la intensificación podrían llevar a la pérdida de autonomía, pérdida que sería en sí misma un proceso de deshumanización en el trabajo” (Contreras, 1997), lo que no contribuye al crecimiento personal.

## BIBLIOGRAFÍA

Arbesú, M, y Piña, J. (2009). Representaciones Sociales sobre el trabajo docente en profesores de educación superior, en Revista Observar, Revista Electrónica del Observatorio sobre la didáctica de las artes 3, Pp. 42-54., en: <http://www.odas.es/site/magazine.php?cid=8>

Altarejos, F. (1998). El ethos docente: una propuesta deontológica. Barcelona, Ariel, 87-118.

Ávalos, B; Cavada, P; Pardo, M; Sotomayor, C. (2010). La profesión docente: temas y discusiones en la literatura internacional. Estudios Pedagógicos, XXXVI, 235-263.

Badano, M.; Basso, R.; Benedetti, M; Angelino, M. & Rios, J. (2004) El trabajo docente universitario: significados, sujetos e historia. Ciencia, Docencia y Tecnología.

Blanch, J. (1998). Psicología social del trabajo. En: Psicología social aplicada.

Blanch, J.(2007). Psicología Social del Trabajo. In M. Aguilar y A. Reid (Coords.). Tratado de Psicología Social. Perspectivas Socioculturales.

Bauman, Z. (2004). Modernidad Líquida. Fondo cultura económica.

Cháves y Herrera (2010) [¿Por qué una Política Pública para la Profesión Docente?](#). Universidad de costa rica. En: <http://www.facultadededucacion.ucr.ac.cr/noticias/14-nota-homepage/1-por-que-una-politica-publica-para-la-profesion-docente>.

Contreras, J (1997), la autonomía del profesorado, Morata, Madrid.

De la Garza, E. (1996). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX”.

De la Garza, E (2005). Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado

De la Garza, E. (2009). Hacia un concepto ampliado del trabajo. En: trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales.

Gatti, G. (1997). Ética de las profesiones formativas. San Pablo 1997. Edi.

Gimeno, J. (2000). El sentido y las condiciones de la autonomía profesional de los docentes, Revista Educación y Pedagogía. Universidad de Antioquia - Facultad de Educación

Llinás, Rodolfo y Otros (1995): Colombia: al filo de la oportunidad. Santafé de Bogotá, DC: Presidencia de la República, Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología (COLCIENCIAS), Tercer Mundo Editores. (Documentos de la misión. Tomo 1. Informe conjunto). Disponible en [http://www.icesi.edu.co/investigaciones\\_publicaciones/images/pdf/colombia\\_filo\\_de\\_la\\_oportunidad.pdf](http://www.icesi.edu.co/investigaciones_publicaciones/images/pdf/colombia_filo_de_la_oportunidad.pdf)

Noguera, J. (2002).El concepto de trabajo y la teoría social crítica.[Revista de sociología. 68, 2002.](#)

Peralta, M. (2009). La construcción de sujetos en las nuevas realidades laborales. En: Psicología del trabajo y las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación

Ros, M., y Grad, H. (1991). El significado del valor trabajo como relacionado a la experiencia ocupacional: una comparación de profesores de EGB y estudiantes del CAP. Revista de Psicología Social, 6(2), 181-208.

Silva, J. (2008). Felicidad: La evolución como categoría científica y la relación con el desarrollo. Revista de la Información Básica CANDANE, 3, 62-77.

Villamizar, C. 2003. Aproximación al concepto de trabajo en Max Weber. En: Lecturas Clásicas y actuales del trabajo. Pregon Ltda.

## NOTAS

[1] El trabajo de investigación se adelantó en el marco de la Maestría en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Manizales, 2013. Fue orientado por profesores Germán Guarín Jurado y Héctor Mauricio Serna.

### Para citar este artículo:

**Marín López, Alexander & Zapata Calderón Gustavo (2013). COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN: Percepción de docentes de universidades públicas de Colombia en torno a la virtud, la felicidad y la autonomía en su trabajo. Revista Luciérnaga, Año 5, N10. Grupo de Investigación en Comunicación, Facultad de Comunicación Audiovisual, Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Medellín- Colombia. ISSN 2027-1557. Págs. 103-109.**

**DOI: 10.33571/revistaluciernaga.v5n10a3**