

**SIGNIFICADOS DE LA GESTIÓN DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS  
PÚBLICAS, DESDE LA NUEVA LÓGICA DEL TRABAJO.**

**EN EL MARCO DEL MACROPROYECTO DE INVESTIGACIÓN:  
CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ORGANIZACIONES DE SERVICIOS HUMANOS  
WONPUM-GTH-COLOMBIA**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:  
MAGISTER EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO.**

**Preparado por:**

**HENRY ARNEY AGUIRRE MUÑOZ  
DIEGO ALBERTO LOAIZA OSPINA**

**Coordinador de la Investigación:  
DOCTOR JAIRO ZULUAGA SOTO**

**Asesores:**

**DOCTOR GERMÁN GUARÍN JURADO  
DOCTOR HECTOR MAURICIO SERNA GÓMEZ**

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS  
MAESTRIA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO  
Manizales, Colombia**

**NOTA DE ACEPTACION.**

---

---

---

---

Presidente del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

Manizales, Febrero de 2013

## **AGRADECIMIENTOS**

### ***A Dios.***

*Por iluminar nuestra mente y con su permiso llegar a este nivel de formación, con vida y salud para lograr este objetivo con profundo sentido, además de su infinita bondad.*

### ***A nuestras familias.***

*Por su infinito apoyo en todo momento, por sus ejemplos de perseverancia, el valor inculcado para salir adelante, por la constante motivación que nos ha permitido ser personas de bien, pero más que nada, su amor.*

### ***A la Universidad de Manizales y nuestros docentes de la Maestría.***

*Al Director de la Maestría, doctor Jairo Zuluaga Soto y los docentes que durante estos años orientaron los módulos de la Maestría. Nuestro agradecimiento a los doctores Germán Guarín y Héctor Mauricio Serna, quienes nos brindaron su incondicional apoyo en el diseño, desarrollo y culminación del trabajo de investigación. Sus aportes y orientación, denotan para nosotros un gran significado en la Gerencia del Talento Humano.*

### ***A mis nuestros amigos y compañeros de clase.***

*Que nos acogieron en una ciudad tan apreciada y diferente a la nuestra, su gesto de amistad ha sido muy significativo para nosotros.*

### ***A las Instituciones educativas.***

*Que nos abrieron sus espacios para llevar a cabo el trabajo de campo, asimismo a los docentes que muy gentilmente aportaron con sus respuestas.*

***¡Gracias infinitas a ustedes!***

# CONTENIDO

<b>INTRODUCCION</b> .....	10
<b>1. TÍTULO</b> .....	12
<b>2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	12
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	14
3.1 Objetivo general .....	14
3.2 Objetivos específicos .....	14
<b>4. MARCO TEÓRICO</b> .....	15
4.1 Cambios en el mercado laboral colombiano .....	15
4.2 Políticas públicas y su incidencia en la mercantilización educativa .....	17
4.3 Significados del trabajo.....	24
4.3.1 El trabajo como profesión.....	32
4.3.2 El trabajo como vocación (del autoconocimiento a la vocación).....	34
4.3.3 El trabajo como vocación (lo que motiva la moral de los docentes) .....	36
4.3.4 El trabajo como pasión.....	41
4.3.5 Cómo sostener la moral de los docentes .....	42
4.3.6 El docente y la mejora de su competencia.....	43
4.3.7 El trabajo como producción.....	46
4.3.8 Entender el trabajo en el tránsito de la modernidad organizada a la modernidad tardía.....	47
4.3.9 La ética protestante o capitalista del trabajo.....	54

4.3.10 Cambios en el sentido del trabajo docente.....	55
4.4 Una visión del trabajo desde la multidiversidad.....	58
4.4.1 Concepción del trabajo como espacio de construcción de vínculos sociales y de interacciones humanas.....	58
4.4.2 Aspectos psicológicos de la transición a la vida activa.....	59
4.4.2.1 Transición a la vida activa.....	60
4.4.2.1.1 Aproximación psicológica.....	60
4.4.2.1.2 Aproximación sociológica.....	61
4.4.2.1.3 Aproximación económica.....	61
4.4.3 Socialización laboral.....	62
4.4.4 La búsqueda de empleo.....	64
4.4.5 El establecimiento.....	66
4.4.6 Las aportaciones de Schein.....	66
4.4.7 Los valores y metas laborales.....	67
4.5 Género y desarrollo de carrera.....	68
4.6 El trabajo docente en el marco de la calidad total y calidad de vida.....	70
<b>5. METODOLOGIA.....</b>	<b>73</b>
5.1 Tipo de estudio .....	73
5.2 Método .....	74
5.3 Enfoque.....	74
5.4 Población y tamaño de la muestra.....	75

5.4.1 Criterios de tipificación de la población.....	75
5.4.2 Instrumento de Medición.....	76
5.4.3 Condiciones sociodemográficas del sector educación.....	77
<b>6. ANÁLISIS TÉCNICO DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>80</b>
6.1 Resultados estadísticos.....	80
6.2 Análisis de las correlaciones.....	104
6.3 Resultados preguntas componente abierto.....	114
<b>7. CONCLUSIONES.....</b>	<b>147</b>
7.1 Desde la teoría.....	147
7.2 Desde el trabajo empírico.....	160
7.3 Futuras investigaciones.....	164
<b>8. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>166</b>

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Ámbito de especialización y práctica profesional .....	77
Tabla 2. Situación contractual.....	77
Tabla 3. Tiempo de dedicación laboral.....	78
Tabla 4. Tiene responsabilidades directivas en la organización.....	78
Tabla 5. Carácter de la organización.....	78
Tabla 6. Edad de los docentes encuestados.....	79
Tabla 7. Antigüedad como profesional en la organización.....	79
Tabla 8. Resultados Dimensión Filiación Social.....	83
Tabla 9. Resultados Dimensión Significado del Trabajo como Profesión.....	86
Tabla 10. Resultados Dimensión Calidad de Vida.....	90
Tabla 11. Resultados Dimensión Producción.....	94
Tabla 12. Relación de factores y medias correspondiente.....	98
Tabla 13. Resultados Dimensión Identidad.....	101
Tabla 14. Correlaciones Dimensión Filiación Social.....	104
Tabla 15. Correlaciones Dimensión Trabajo como Profesión.....	105
Tabla 16. Correlaciones Dimensión Calidad de Vida.....	106
Tabla 17. Correlaciones Dimensión Producción.....	107
Tabla 18. Correlaciones Dimensión Identidad.....	111
Tabla 19. Media Dimensiones.....	112
Tabla 20. Correlaciones Dimensiones.....	113
Tabla 21. Denota la relación entre la primera palabra clave con cada una de las dimensiones.....	17

Tabla 22. Representa cada una de las palabras clave sugeridas por los docentes y su # de frecuencia .....19

Tabla 23. Denota la relación entre la segunda palabra clave con cada una de las dimensiones.....21

Tabla 24. Representa cada una de las palabras clave sugeridas por los docentes y su # de frecuencia.....23

Tabla 25. Denota la relación entre la tercera palabra clave con cada una de las dimensiones.....25

Tabla 26. Representa cada una de las palabras clave sugeridas por los docentes y su # de frecuencia .....28

Tabla 27. Denota la relación entre la cuarta palabra clave con cada una de las dimensiones.....30

Tabla 28. Representa cada una de las palabras clave sugeridas por los docentes y su # de frecuencia.....33

Tabla 29. Resumen del total de palabras clave y su relación con las dimensiones .....35

Tabla 30. Relación del total de palabras sugeridas por los docentes y relacionadas con su profesión .....43



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Dimensiones definidas para significar el trabajo docente.....	80
Gráfico 2. Promedios condiciones del trabajo.....	84
Gráfico 3. Promedios condiciones del trabajo (de menor a mayor).....	84
Gráfico 4. Promedios items organización del trabajo.....	87
Gráfico 5. Promedios items valores.....	91
Gráfico 6. Promedios items tendencias (organizado de menor a mayor).....	95
Gráfico 7. Promedio items por mi trabajo siento.....	101
Gráfico 8. Promedio total por dimensión.....	112
Gráfico 9. Clasificación de la primera palabra clave de acuerdo con la frecuencia.....	120
Gráfico 10. Clasificación de la segunda palabra clave de acuerdo con la frecuencia.....	124
Gráfico 11. Clasificación de la tercera palabra clave de acuerdo con la frecuencia.....	129
Gráfico 12. Clasificación de la cuarta palabra clave de acuerdo con la frecuencia.....	134
Gráfico 13. Relación de las cuatro palabras clave asociadas con el trabajo docente. ....	135
Gráfico 14. Total palabras clave sugeridas por los docentes.....	136
Gráfico 15. Frecuencias de palabras asociadas con la profesión docente.....	144

## INTRODUCCIÓN

El modelo Neo-Liberal en el cual se ha matriculado el estado colombiano ha permitido asumir una serie de compromisos tendientes a enmarcarse en el contexto de la globalización. Este fenómeno ha generado cambios profundos en el proceso de reestructuración productiva, en la modalidad de contratación laboral y entre otras el vislumbrar a la productividad y competitividad como referentes de sostenibilidad.

La sociedad contemporánea se caracteriza por una serie de transformaciones y paradojas que se hacen sentir en el trabajo, siendo éste una de las principales categorías de análisis social. Genéricamente, el trabajo remite a la capacidad del hombre de transformar la naturaleza y está asociado al alcance de objetivos. En consecuencia, han surgido investigaciones dirigidas al estudio de la alienación, del desempleo, de la precarización de las relaciones de trabajo y de la crisis de las motivaciones.

En medio de esas temáticas, es relevante, social y científicamente, comprender cuáles son los significados del trabajo en esta sociedad marcada por la multidiversidad y cuáles los sentidos personales engendrados por quienes viven de él.

Considerando el interés investigativo y la necesidad de establecer una comprensión del objeto de estudio sentido y condiciones del trabajo por parte de los profesionales que las viven, disfrutan y padecen; esta investigación bajo el título de Significados de la gestión docente en instituciones educativas públicas, desde la nueva lógica del trabajo, se encuentra matriculada en el 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.

La investigación se ha estructurado en las siguientes etapas: La primera corresponde a la formulación del proyecto de investigación de acuerdo con los lineamientos y técnicas de investigación aportadas por los docentes durante el desarrollo de la Maestría en Gerencia del Talento Humano.

La segunda corresponde al acercamiento y revisión de las fuentes documentales sobre las implicaciones del modelo neo-liberal en el estado colombiano, las políticas públicas, la normatividad y su incidencia en el sector educación, para así identificar la construcción de sentido y de significado en cuanto al trabajo y profesión de los docentes.

La tercera hace referencia al trabajo de campo, donde se recopiló información de docentes e instituciones educativas del sector público, seleccionadas de acuerdo con los criterios establecidos en la formulación de la investigación. En cuanto a las unidades de análisis se reconocen tanto las instituciones educativas como los docentes vinculados con el objeto del servicio de las mismas.

Finalmente la cuarta corresponde al análisis de la información, las conclusiones y el aporte de los investigadores mediante nueva producción académica como contribución a la Maestría en Gerencia del Talento Humano ofrecida por la Universidad de Manizales.

## **1. SIGNIFICADOS DE LA GESTIÓN DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, DESDE LA NUEVA LÓGICA DEL TRABAJO.**

## **2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.**

En el marco del 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, nos hemos propuesto llevar a cabo la siguiente investigación bajo el título de Significados de la gestión docente en instituciones educativas públicas, desde la nueva lógica del trabajo.

Siendo coherentes con las lógicas propias del estudio internacional en mención, esta investigación sobre los significados de la gestión docente, se fundamenta en las lógicas de investigación cuantitativa y cualitativa, a fin de comprender los nuevos significados de la gestión de los docentes, la evaluación de los factores de riesgo y el análisis de resultados institucionales, bajo esta nueva lógica de trabajo.

A partir de lo anterior, es necesario entender las dinámicas propias de una sociedad contemporánea, caracterizada por transformaciones y paradojas que se sienten inevitablemente en el trabajo, siendo éste una de las principales categorías de análisis social. Genéricamente, el trabajo remite a la capacidad del hombre de transformar la naturaleza y está asociado al alcance de objetivos.

La globalización, el proceso de reestructuración productiva, la competitividad, los cambios en los contratos de empleo, entre otros fenómenos, se

han reflejado en la categoría trabajo. Emergen investigaciones dirigidas al estudio de la alienación, del desempleo, de la precarización de las relaciones de trabajo, de la crisis de las motivaciones. En medio de esas temáticas, es relevante, social y científicamente, comprender cuáles son los significados del trabajo en esta sociedad marcada por la multidiversidad y cuáles los sentidos personales engendrados por quienes viven de él.

### **3. OBJETIVOS.**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL.**

- Comprender los significados de la gestión docente en algunas instituciones públicas, desde la nueva lógica del trabajo.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Describir las situaciones que dan origen a los nuevos significados que los docentes le otorgan a su trabajo, bajo la nueva lógica de gestión en las instituciones educativas públicas.
- Analizar las afectaciones generadas en la gestión docente por el fenómeno de la globalización.
- Establecer relaciones entre los nuevos significados que los docentes le otorgan a su trabajo, y la productividad.

## 4. MARCO TEÓRICO.

### 4.1 Cambios en el mercado laboral colombiano.<sup>1</sup>

Como en la mayoría de países durante los últimos cincuenta años, en Colombia se dio un importante aumento en la población femenina trabajadora, en 1998 alcanzó niveles del 52%, situación que produjo un incremento en las tasas totales de participación en la economía (Henao y Parra, 1998; Farné et.al, 1998; Ribero y García, 1996; BID, 1993; Guzmán, 1993; Flacso, 1993).

Por otro lado, Los niveles de educación de la fuerza laboral crecieron de manera constante desde los años setenta (Sánchez y Núñez, 1998; Ribero y García, 1996). Los grupos más vulnerables al desempleo fueron los jóvenes menores de 25 años y las mujeres, quienes mantuvieron tasas de desempleo dos veces mayores a las de los hombres y los trabajadores con menos años de educación (Henao y Parra, 1998; Tenjo y Ribero, 1998; Núñez y Bernal, 1998; López, 1996; Ribero y García, 1996; López, 1991; Sánchez y Núñez).

Los salarios y los ingresos laborales reales se incrementaron de manera constante para el total de los trabajadores, mientras que los salarios para las mujeres han sido históricamente menores que los de los hombres. Al mismo tiempo, los ingresos laborales para los trabajadores formales fueron mayores que para los informales, aunque esta brecha se ha reducido en ambos casos (OIT, 1998;

---

<sup>1</sup>Departamento Nacional de Planeación, una mirada al mercado laboral colombiano. Análisis década de los noventa. Disponible en: Boletines de divulgación económica. [http://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/DEE/Boletines\\_Divulgacion\\_Economica/BDE\\_2\\_empleo.pdf](http://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/DEE/Boletines_Divulgacion_Economica/BDE_2_empleo.pdf)

Ocampo et.al, 1998; Sánchez y Núñez, 1998; Ribero y García, 1996; Henao y Parra, 1998; Ribero y Meza, 1997; López, H., 1991, 1996).

El costo relativo por trabajador se aumentó durante los años noventa y no estuvo acompañado por aumentos de la productividad, lo que implicó una pérdida relativa de competitividad de los trabajadores colombianos y una disminución de la demanda de menos calificados. Así mismo, la productividad para los trabajadores industriales cayó, mientras que sus salarios crecieron por encima de su productividad. Estos factores y el incremento en la demanda de trabajadores calificados ampliaron la brecha entre los salarios de la mano de obra calificada y no calificada (Ocampo et.al, 1998; Sánchez y Núñez, 1998; Farné y Nupia, 1998).

En Colombia como en la mayoría de los países latinoamericanos, se dio un incremento en la demanda de trabajadores temporales, que poco a poco fueron sustituyendo la demanda de los permanentes (Farné y Nupia, 1996, 1998). Una de las características del mercado laboral colombiano ha sido su heterogeneidad, tanto en la oferta como en la demanda. Los principales aspectos que han diferenciado a los oferentes de mano de obra son género, edad, residencia y, por supuesto, educación. Existe una relación significativa y positiva entre ingresos y educación, que ha sido afectada por las condiciones macroeconómicas del país. La expansión del sistema educativo, hasta finales de los ochenta, afectó de manera importante la tasa de retorno de la educación haciendo que la rentabilidad de la mano de obra calificada disminuyera de manera considerable (Tenjo, 1993). Esto se puede explicar por factores tanto macroeconómicos, como de las mismas fuerzas que regulan el mercado laboral. Así, durante este período el incremento en la oferta laboral estuvo acompañado de un estancamiento económico.



De igual modo, Ribero y Meza (1997) muestran cómo el Premium de la educación, entre 1976 y 1995, tanto para secundaria como para universitaria, fue positivo y significativo. Concluyeron que los retornos a la educación son similares para hombres y mujeres, y que los diferenciales salariales por género están explicados por la experiencia del trabajador. Dado que las mujeres usualmente tienen varias interrupciones en su vida laboral, por causa de la maternidad, esto hace que su experiencia sea menor a la de los hombres, si bien sus niveles educativos pueden superar a los de ellos.

La rentabilidad de la educación cambió de manera significativa después de las reformas estructurales y de la estructura de demanda del mercado laboral durante la presente década. En especial, la apertura económica es considerada como el factor determinante en la sustitución de trabajadores no calificados por calificados, sobre todo en el sector industrial (Mesa y Gutiérrez, 1997), con el consecuente incremento en las diferencias salariales entre estos dos grupos.

#### **4.2 Políticas públicas y su incidencia en la mercantilización educativa y en la gestión docente.**

A mediados de 1980 y tras la reforma constitucional del 91, la educación paso de ser un instrumento para la civilidad y la normalización de los sujetos, para convertirse en el centro de posibilidad para una nueva sociedad más acorde a ciertas realidades por las que atravesaba los procesos de escolarización colombiana.

En esta medida la educación empezó a constituirse en uno de los principales blancos de reflexión para dar una respuesta concreta a las

necesidades económicas y sociales del país, sin embargo los modelos educativos de dichas transformaciones fueron abonando el terreno para el tecnicismo educativo en la que los procesos de enseñanza, buscaban dar mayor enfoque a la capacitación de sujetos productivos, que a la necesidad de formar sujetos reflexivos y sensibles a las necesidades cambiantes de la realidad social. Así pues, la respuesta se volcó en una creencia mantenida hasta nuestros días según la cual, la educación constituye uno de los principales instrumentos para mejorar los niveles de prosperidad material, a su vez que constituye en el motor para una mayor movilidad social (BRUNNER, 2000: 18).

Una muestra que puede brindar una cuota de credibilidad a esta manera de concebir la educación se haya en los porcentajes manejados en el año 2000 en materia relacionada en el cambio de actitud y concepción sobre la utilidad de la educación: según una encuesta hecha a lo largo de Latinoamérica, se evidenció que el 60% de la población de ciudad estima la educación como un medio para salir de la pobreza o lograr ciertas metas en términos de vida digna materialmente hablando, en contra posición se haya un porcentaje del 19% que prefiere dedicarse al trabajo industrial, mecánico o labores relacionadas con el comercio y la construcción como una manera más directa de asegurar sus niveles de bienestar. Estas dos comparadas con niveles más bajos (8% y 12%) que siguen ponderando la idea de la suerte y las conexiones como formas de mitos urbanos que prevalecen como alternativas genuinas dentro del marco de las oportunidades para salir de la pobreza o alcanzar los niveles mínimos de subsistencia (MEJÍA, 2006: 107).

Esta mirada a manera de estadística muestra una lógica de producción que debía dar respuestas a ciertos periodos históricos ya pasados, en los que pensar la educación en términos de productividad resultaba viable no sólo para la sostenibilidad del país, sino también, para construir una mejor relación entre

desarrollo social y transformación cultural según tendencias progresistas de la realidad tecnológica y científica.

Sin embargo y pese a su tardía aplicación del modelo, esta concepción de la educación a lo largo de la última década, trajo consigo un modelo educativo visto desde las competencias y preparación de los individuos para ser productivos en una sociedad anclada a una lógica progresista en términos del saber “hacer”, y en la que sus instituciones aún conservan los paradigmas planteados por la modernidad y las nuevas demandas de un proceso de globalización que lentamente se ha ido apoderando del léxico cotidiano, pero que se sigue pensando como una necesidad de producción y competencia técnica y no como un desafío cultural y social.

Así pues, las políticas encaminadas al mejoramiento o tecnificación de la educación, se encontraron frente a un déficit financiero que ponía en entre dicho la viabilidad de la educación como un instrumento para salir de la crisis económica y social, esto se vio reflejado en el bajo crecimiento de los recursos del erario público para cubrir las políticas sociales de una educación técnica, y por otro lado la baja disposición de centros reales para hacer efectivos los retos planteados en los planes de educación.<sup>2</sup>

Esto aunado a la creciente demanda de las sociedades del conocimiento y la adquisición de nuevas y mejoradas tecnologías creo una brecha en la que la realidad social, pronto se vio, en una situación de características bipolar, en la que los lineamientos de las reformas educativas vistas como necesidad de preparación para la producción, o lo que es lo mismo una educación técnica y centralizada,

---

<sup>2</sup>Ministerio de Educación Nacional, Julio de 2005

pronto y tras la influencia de las nuevas tecnologías y tendencias que fueron hibridando los procesos sociales, hicieron emerger las tendencias hacia la descentralización organizacional de los sistemas de educación, una mayor autonomía y participación de la comunidad en el diseño y planeación de los currículos, una evaluación con tendencia cualitativa en una realidad con tendencia cuantitativa, entre otros muchos aspectos (Ibíd.: 177).

En este sentido lo que se pretendió como respuesta en términos educativos para solventar los vacíos de una sociedad fracturada por los cambios estructurales y las tensiones emergentes de los ideales transformadores de la modernidad, hoy se encuentra con una realidad que amerita ya no la mirada de una formación para el “hacer”, sino para capacitar a los individuos en los cambios rápidos y poco comprensibles a los que día a día somete las dinámicas de la denominada globalización.

Según lo anterior se podría concluir esta primera parte diciendo que los caminos recorridos por la educación en la actualidad de nuestro país se enfrenta a viejas tendencias modernas que siguen buscando una institucionalización y empresarización de los modelos educativos en una sociedad fragmentada y disgregada, que ha llevado a que los procesos educativos se bifurquen en múltiples formas de atender y acomodarse a esas tensiones dejadas por la modernidad y a su vez se tenga un horizonte poco claro ante la mejor manera de asumir las demandas de la globalización (Ibíd.: 177).

Para la década de los noventa, La política educativa en Colombia se circunscribe al nuevo orden mundial. De tal suerte que una serie de compromisos, “una nueva alianza, un nuevo bloque de poder que se ha formado tiene una influencia creciente en la educación y en todas las cosas sociales. Este bloque de

poder combina fracciones múltiples del capital que está comprometido con las soluciones neoliberales del mercado para los problemas educativos” (Apple: 2001, 9). Paralelo a este fenómeno, en Colombia, erigíamos esperanzados la Constitución de 1991, en busca del Estado Social de Derecho. (Herrera; Infante: 2003, 30). Sin embargo, el plan del entonces presidente César Gaviria, promotor de esta Carta Política, era bastante claro frente a la dirección del proyecto político en gestación, que paradójicamente no correspondía con el esbozado en la Carta; por el contrario, se afirmaba que “en estos años coincidían en la vida colombiana numerosos eventos: el agotamiento de un modelo económico proteccionista, ineficiente y enclaustrado, el vigoroso movimiento descentralista y los defectos de un sistema político, en muchos aspectos excluyente [...] En todo el mundo, los modelos políticos y económicos rígidos y cerrados, han entrado en una crisis profunda. Esos modelos, en lo político, dieron lugar a la exclusión de grandes grupos sociales; en lo económico, probaron su incapacidad de promover crecimiento y resolver las necesidades de la población: dieron lugar a enormes ineficiencias y a un gran desperdicio de recursos. Por todo ello, su legitimidad se erosionó y los distintos pueblos jubilosos, celebraron su fin como verdaderas liberaciones [...] las antiguas ideas, que valoraban excesivamente la inversión física, el papel activista del Estado, el supuesto papel reactivador del gasto público, los sectores líderes y el proteccionismo a ultranza, han quedado relegadas conceptualmente, por su ineficacia e inutilidad” (Planeación Nacional: 1991, 17-21).

Así, desde este momento, se establecieron las bases para consolidar un proyecto estatal que en mucho se alejó del Estado Social de Derecho y que, precisamente, ha encontrado cortapisas en algunos de los mecanismos de protección de derechos consagrados en la Carta del 1991; Carta que hoy, veintidós años después de su promulgación, ha sido víctima de feroces ataques que propugnan por su desmonte paulatino.

Durante este período la tendencia será disminuir al máximo el papel del Estado y aumentar en consecuencia, la iniciativa privada en todos los ámbitos de la vida nacional. Tal vez se presentó al respecto una pequeña excepción en el gobierno de expresidente Ernesto Samper, que planteó una posición intermedia entre el capitalismo a ultranza y la intervención estatal. Esta teoría desarrollada a partir del concepto de capital social, considera que cierto tipo de inversiones genera alzas en la producción; por ejemplo, invertir recursos públicos en educación e infraestructura no sería necesariamente una intromisión indebida del Estado sino, por el contrario, tal inversión asegura incremento en la productividad (Planeación Nacional: 1999, xxvi). Sin embargo este gobierno tuvo poca capacidad de maniobra y los efectos de su apuesta se diluyeron en la acción práctica de los gobiernos siguientes. Por ende, los objetivos del plan de gobierno de expresidente César Gaviria se convirtieron en los cimientos políticos de los mandatos de los expresidentes Andrés Pastrana y de Álvaro Uribe.

En consecuencia, aspectos como avanzar en la descentralización, promover la competencia entre instituciones públicas y privadas para obtener mejor educación, crédito para financiar estudios universitarios, integración de colegios, establecer el sistema nacional de evaluación de la calidad de la educación primaria y secundaria con base en pruebas cognitivas, aplicadas anualmente a los estudiantes (Atehortúa: 2003, 131), reestructurar las facultades de educación y las escuelas normales, establecer el examen básico universitario como medio de evaluación para todas las carreras, hacer reconversión de bachilleratos técnicos en académicos, reestructurar el estatuto docente para flexibilizar el movimiento de los trabajadores, entre otros, fueron propuestos por primera vez en el plan Gaviria y se fueron cristalizando en los posteriores gobiernos. Si se analiza esta continuidad política se entenderá cómo el plan de desarrollo del expresidente Álvaro Uribe se encaminó hacia la consecución de un “Estado Comunitario. Un Estado participativo que involucró a la ciudadanía en la

consecución de los fines sociales. Un Estado gerencial que invirtió con eficiencia y austeridad los recursos públicos” (Planeación Nacional: 2003, 19).

Así, las reformas presentadas en Colombia como en el resto de la región latinoamericana, en la última década, se han caracterizado por las preocupaciones de reajuste estructural en aras de que los países del continente puedan cumplir con sus compromisos frente a la deuda externa, lo que ha conducido, a pesar de las particularidades locales, a la implementación de un modelo general basado en la eficiencia económica y la lógica del mercado, en cuanto a la reorganización del sistema educativo y la redefinición de los roles que deben desempeñar los distintos actores sociales involucrados en este campo. Estos son los objetivos del Estado gerencial; por eso buena parte de las nuevas orientaciones están siendo trazadas por los organismos financieros internacionales, los cuales ahora tienen un peso definitivo en el diseño de las políticas educativas en el ámbito mundial, conduciendo de manera drástica a la imposición de reformas estructurales en los espacios en los que, tradicionalmente, el Estado benefactor había tenido mayor presencia, como en el campo de los derechos sociales.

En síntesis, en los últimos treinta años, el cambio radical que reorientó el derrotero de las políticas públicas en general y las educativas en particular, ha sido el paso de una financiación para el desarrollo a una financiación empresarial y comercial, no sobra decir onerosa frente a los intereses del país, y en la cual el papel de los organismos financieros internacionales es cada vez más fuerte. (Garay: 2002, 38).

### **4.3 Significados del trabajo.**

El concepto de trabajo se está cambiando de acuerdo con el contexto histórico y social (Blanch Ribas, 2003; Borges & Yamamoto, 2004). Para Marx (1867/1968), el trabajo consiste en transformaciones con el objetivo de atender necesidades humanas. Se trata de una relación dialéctica entre hombre y naturaleza, en la cual la transformación de uno redundaría en la transformación del otro, y viceversa. El trabajo también presupone la relación con otros hombres y puede ser comprendido como un esfuerzo colectivo, en el cual todos tendrían que participar.

Al abordar los valores y concepciones en relación con el trabajo, Blanch Ribas (2003) identifica tres posibilidades: polo negativo, centro del continuo y polo positivo. La primera está de acuerdo con la idea del tripalium, o sea, de castigo, coerción, esfuerzo y penalidad. En la posición central están las representaciones del trabajo en una perspectiva instrumental, en la medida en que él proporciona la supervivencia e implica dedicarse a la consecución de ese fin. El polo positivo del trabajo es asociado a posibilidades de satisfacción y de autorrealización, misión, valor.

En la sociedad capitalista contemporánea, el trabajo está predominantemente asociado a valores positivos en la vida cotidiana, en razón de la valorización de la ética del trabajo influenciada por la doctrina protestante, conforme a lo argumentado por Weber (Blanch Ribas, 2003; Borges & Yamamoto, 2004).



De la misma forma, destacando las diferentes connotaciones que el trabajo puede asumir, Blanch Ribas (2003) propone una definición genérica, capaz de abarcar las especificidades de las situaciones concretas. Para el autor, el trabajo es una actividad humana social, compleja y dinámica, ejercida de forma individual o colectiva. No se reduce, las acciones instintivas resultantes de las funciones biológicas direccionadas a la supervivencia, sino que “(...) se distingue de cualquier otro tipo de práctica animal por su naturaleza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental y moral” (pp. 34-35).

En el siglo XX, hasta la década de 1970, el taylorismo/fordismo caracterizado por la producción en serie y las empresas verticalizadas, predomina como forma de organización del trabajo y de la producción, y la centralidad de la categoría trabajo no se pone en cuestión. A partir de esa década, ese modelo de organización productiva da señales de agotamiento, por no mantener los índices de crecimiento del proceso de acumulación de capital, ni las tasas de empleo formal sostenidos hasta entonces. En el intento de retoma de patrones de acumulación anteriores, se identifican diferentes estrategias de reestructuración productiva, en especial aquellas asociadas a la llamada Tercera Revolución Industrial, con la introducción de la microelectrónica y la informatización de los procesos productivos. También se observa una tendencia a la sustitución de las formas de organización productiva asociadas al taylorismo/fordismo, especialmente con la difusión del llamado modelo japonés (Antunes, 2000).

Con el capitalismo, el trabajo se asoció al sustento material y, en relación con el empleo, se caracterizó por relaciones contractuales asalariadas. Mientras el trabajo remite a la transformación de la naturaleza, el empleo está asociado, con mayor frecuencia, a relaciones contractuales, al vínculo formal con la organización, a las obligaciones y al salario (Borges & Yamamoto, 2004). Con la reestructuración productiva, se verifica un aumento en la precarización de las

relaciones y de las condiciones de trabajo, así como un significativo crecimiento de los índices de desempleo. Kovács (2005) identifica formas flexibles de empleo que emergen a partir de las últimas décadas del siglo XX (trabajo temporal, de tiempo parcial, a domicilio y autoempleo) en la sociedad capitalista contemporánea, como parte de la crisis del modelo de empleo predominante en los países de capitalismo avanzado.

La emergencia de relaciones diversificadas de trabajo, muchas veces, puede llevar al individuo a no identificarse con las actividades que realiza y a cuestionarse sobre sus significados y sentidos.

Hay que cuestionar, también, las formas heterogéneas como esos cambios están establecidos en países económicamente más desarrollados y en aquellos considerados como periféricos. Conforme Pulido-Martínez (2007), la discusión de la centralidad del trabajo en parte de la “Psicología del primer mundo”, implica la actuación de psicólogos para ayudar a las personas a responder de forma adecuada a los cambios e innovaciones implantadas para modernizar la sociedad. La adhesión al *mainstream* representa, según el mismo autor, “la destrucción violenta de la maneras tradicionales de vivir y pensar que constituyen las bases de la identidad” (p. 29).

El escenario de diversificación y de complejidad trae nuevos elementos para la relación hombre/trabajo y analizarla implica considerar tanto las condiciones socioeconómicas en las cuales esa acción humana se desenvuelve, el significado, el sentido y el valor socioculturales de esa experiencia (Blanch Ribas, 2003). De la Garza Toledo (2008) enfatiza la necesidad de:

(...) un concepto ampliado de Trabajo, que considera a la vez sus dimensiones objetiva e subjetiva. Es decir, partir de que el trabajo es una forma de interacción entre hombres y con objetos materiales y simbólicos, que todo Trabajo implica construcción e intercambio de significados. (p. 1)

La diversidad de los “mundos del trabajo<sup>3</sup>” genera, entre otras cosas, la pluralidad y el cuestionamiento sobre la centralidad de la categoría trabajo, tal como se refirió anteriormente, dado que éste estaría contribuyendo a la pauperización, la racionalización y la alienación, y estaría perdiendo principios éticos. De esa forma, “(...) su sentido para el operario no coincide con su significación objetiva” (Offe, 1989, p. 122).

El debate teórico sobre la crisis del trabajo puede asumir varias formas, pero, de acuerdo con De la Garza Toledo (2001, pp. 11-12), predomina la tesis de aquellos que afirman el fin del trabajo “como centro de la creación de identidad de sujetos sociales” y “como núcleo de la acumulación del capital” (asociado a la sobrevaloración del sector financiero y a la automatización de los procesos productivos), y describen las características de la crisis en la sociedad posindustrial y las formas que adquiere en América Latina.

De este modo, la ampliación de formas flexibles de empleo, de acuerdo con Kovács (2005), significaría no el fin, sino el surgimiento de nuevas formas laborales, así como el vaciamiento de los lugares de poder ocupados por los trabajadores y por sus organizaciones. En el mismo sentido, De la Garza Toledo afirma:

---

<sup>3</sup>“(...) el concepto mundo del trabajo como separado de otros mundos de vida (familia, tiempo libre, estudio, etc.) es en parte una construcción social” (De la Garza Toledo, 2001, p. 29).

“La declinación del trabajo es sobre todo por la marginación de los trabajadores y sus organizaciones; es una crisis de deslegitimación. Su pérdida de centralidad no la ha substituido la simple fragmentación posmoderna sino otra centralidad: la del capital y la del empresario como sujeto. (p. 26)”.

Berger y Luckmann (2004) identifican, aun, la existencia de una crisis de sentidos en razón de la pluralidad de valores y de instituciones, que influyen los sujetos sociales en diferentes direcciones y perspectivas. Frente a esto, se considera relevante, social y científicamente, comprender los significados y los sentidos del trabajo en la sociedad contemporánea.

La cultura y la construcción de significados están entre aquellos aspectos básicos diferenciadores del ser humano como especie. Para Bruner (2000 citado en Borges, 1997), los significados son componentes mediadores de la relación del individuo con su mundo y causas de las acciones humanas, dotados de componentes afectivo-cognitivos elaborados por los individuos en la interrelación con la sociedad en la cual se insertan, constituyéndose como elementos de la cultura y, en consecuencia, como componentes fundadores de la propia condición Humana (Bruner, 2000 citado en Borges & Alves-Filho, 2003). Entonces, la construcción de significados es un proceso subjetivo que comprende tanto la historia del individuo, como su inserción social.

Para Borges (1998), los individuos construyen el significado del trabajo en su proceso de socialización, cuando se apropian de contenidos referentes a las concepciones formales del trabajo, a la estructura social de las organizaciones y a los aspectos socioeconómicos de las ocupaciones y del ramo de actividad. Borges (1997, 1999) argumenta aun que el individuo, al atribuir significados al trabajo o al resignificarlo, intenta justificar lo que ve, vivencia y oye el ambiente de

trabajo, y por lo general busca explicaciones que hagan inteligibles sus vivencias, para lo cual pretende crear un camino para sus acciones.

Los estudios de Borges (1997, 1999) se basan en la producción teórico-empírica desarrollada por el grupo MOW. Ya en 1997, se adoptaban las siguientes variables: centralidad del trabajo, atributos descriptivos, atributos valorativos, y jerarquía y definición de los atributos. La centralidad relativa del trabajo presupone una jerarquización de las esferas de la vida (familia, trabajo, religión, ocio y comunidad). En sus investigaciones relativas al lugar ocupado por el trabajo entre las esferas de la vida, Borges (1997) verificó que este era precedido solamente por la familia, en grado de importancia. Los atributos descriptivos se refieren a la percepción del trabajo de cómo “es” concretamente y los atributos valorativos como “debe ser”. Finalmente, la jerarquía de atributos remite a la organización escalonada de las características atribuidas al trabajo por los individuos.

Para Weick (1995), la creación de sentido es un proceso cognitivo que implica partir del cuestionamiento sobre la relación entre pensamiento y lenguaje y presenta siete propiedades:

**1)** tiene base en la construcción de la identidad, o sea, en el cuestionamiento sobre quién soy yo; **2)** es retrospectiva, pues, para aprehender lo que pienso, retomo lo que dije antes; **3)** presupone la interpretación de ambientes perceptibles; **4)** es determinada socialmente, tanto por el proceso de socialización como por las expectativas sociales; **5)** es continua, es decir está en curso; **6)** tiene foco, o sea, solamente una pequeña parte del habla se destaca debido al contexto y a las disposiciones personales y **7)** es regida más por la plausibilidad que por la exactitud.

Basándose en los patrones de definición del trabajo determinados por England y Whiteley (1991 citados en Morin, 2001), se identifican seis categorías, cuyos patrones A, B y C corresponden a concepciones positivas del trabajo: **A)** actividad que agrega un valor a alguna cosa y por la cual hay que tener en cuenta de los resultados; **B)** actividad que proporciona a quien lo realiza un sentimiento de pertenencia y que conlleva una contribución a la sociedad; **C)** actividad que beneficia a otros, con contribución social y valor agregado. Los patrones D y E se refieren a los aspectos negativos: **D)** actividad que no es agradable, pero debe ser realizada por alguien en un lugar específico, bajo la supervisión de otra persona y **E)** actividad desagradable que comporta exigencias físicas y mentales. El patrón F corresponde a una concepción neutra del trabajo: actividad que sigue un horario regular en un local de trabajo y por el cual se recibe un salario.

Morin (1996, p. 269) comprende el sentido como “un efecto, un producto de la actividad humana”. Se trata de una estructura afectiva constituida por tres componentes: la significación, la orientación y la coherencia. La significación presupone la aprehensión y comprensión de la experiencia fenoménica, así como el valor o la importancia atribuida a esa experiencia. La orientación es relativa al proyecto, la intención que dirige la acción del sujeto, una inclinación por un objeto, tomado en su sentido más amplio. La coherencia expresa la integración de las informaciones del campo de consciencia del sujeto, obtenidas a través de operaciones con el objetivo de equilibrar la vida interior y social.

El sentido dice respeto a la actividad del sujeto, en su relación con la vida y a la forma como los fenómenos objetivos son aprehendidos por su consciencia. El sentido personal y subjetivo de determinada significación depende de su apropiación o no, así como del grado y forma como es asimilada por el sujeto, individualmente, y el significado remite a la construcción colectiva (Basso, 1998).

Aguiar (2006) también identifica la construcción de los significados como sociales y los sentidos como relativos a la subjetividad. La autora explica que las categorías sentido y significado, pese a ser diferentes, no pueden ser comprendidas de manera desvinculada una de la otra y afirma:

Los significados son, pues, producciones históricas y sociales. Son ellos los que permiten la comunicación, la socialización de nuestras experiencias. A pesar de ser más estables, “diccionarizados”, ellos también se transforman en el movimiento histórico, momento en que su naturaleza interna se modifica, alterando, consecuentemente, la relación que mantienen con el pensamiento, entendido como un proceso. Los significados se refieren, así, a los contenidos instituidos, más fijos, compartidos, que son apropiados por los sujetos, configurados a partir de sus propias subjetividades.

#### **4.3.1 El trabajo como profesión.<sup>4</sup>**

El trabajo representa para el hombre el medio por el cual se producen bienes y servicios para otros, al mismo tiempo es para el trabajador la manera de tener acceso a ingresos económicos, y su principal fuente de autorrealización.

La concepción social que se tiene del trabajo está relacionada con la percepción que se tiene de su utilidad social y, al mismo tiempo, de la valoración que se da a las cualidades que se requieren para su realización y del esfuerzo y dedicación que se exige al que lo realiza.

La dicotomía entre lo espiritual y elevado y lo que es material, ha repercutido en el desprecio que se ha tenido hacia el trabajo manual; mientras que las actividades que exigen mayor esfuerzo intelectual son consideradas de “mayor prestigio social”, tal es el caso de las profesiones.

El surgimiento de las profesiones obedece de alguna manera a la necesidad de contar con conocimientos o saberes más especializados que permitan resolver problemas concretos; es decir, la naturaleza del trabajo que se exige o supone en una profesión tiene que ver con actividades de gran valor social, indispensables para la colectividad y que exigen amplios conocimientos, así como una forma específica de actuar.

---

<sup>4</sup>BERUMEN, GOMAR, GÓMEZ. (2005) Ética del ejercicio profesional. México: CECSA.



Se entiende el concepto de profesión como el “empleo o trabajo que desempeña una persona y que requiere estudios teóricos”. Otra manera de definirlo es “el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente”.

De estas dos acepciones, una incluye cualquier tipo de trabajo que se ejerza en forma pública, mientras que la otra hace referencia a la necesidad de contar con un título universitario para ejercerlas. Así, el concepto de profesión denota en la actualidad el desarrollo de una actividad económico-social específica que demanda un conjunto de saberes teóricos conceptuales, metodológicos y técnicos que han sido certificados o validados por una institución educativa, como es la universidad o institución que el Estado reconozca para este fin.

Hablar de profesión denota una actividad económico social específica; es decir, el que la ejerce o desempeña a través de sus actividades reconocidas socialmente, recibe una retribución económica que va de acuerdo con el status social que le confiere la comunidad.

El reconocimiento social a una profesión determinada varía de acuerdo con la sociedad de que se trate y del momento en que se considere; por ejemplo, el valor social que se asigna a la profesión de médico es diferente al que se le asigna a la profesión de traductor, quizá en función de que se percibe mayor beneficio colectivo de la primera que de la segunda.

### **4.3.2 El trabajo como vocación. (Del autoconocimiento al descubrimiento de la vocación).**

Conocerse significa tomar conciencia de nuestras fortalezas (aptitudes) y nuestras debilidades. Ahora bien, alcanzar esto no implica descubrir la propia vocación. Porque “nuestras aptitudes no siempre se identifican con nuestras inclinaciones” (Teijeiro Bernárdez, 2009, P. 17). Por este motivo, “lo que siempre hicimos” o “lo que nos sale bien” (incluso a raíz de ser la actividad que realizamos desde muy jóvenes) no es necesariamente lo que nos gustaría hacer. Para descubrir esto último es necesario atender a otros factores:

“Los factores a los que debemos atender son tanto internos al individuo (aptitudes, intereses e historia personal) como externos a él (formación, influencias recibidas y situación económica), todos conforman la historia personal del individuo pero ninguno constituye un determinante de la elección ni son rígidos en el sentido de que no se puedan encausar hacia el verdadero desarrollo personal”. (2009, P. 16).

Tampoco se debe confundir vocación con la respuesta a nuestras necesidades. Porque la vocación está motivada por causas constantes en nuestro ser, en cambio, las necesidades son fluctuantes y ciegas, en el sentido de que no implican proyección personal sino sólo pautas para su satisfacción. Pero una vez satisfecha la necesidad, desaparece la tensión y entonces ¿desaparecería la vocación?

Ciertamente, la vocación requiere un motivo que aunque progresivamente alcanzable no desaparezca sino que su dinámica sea de profundización y no de

satisfacción/suplantación (como en el caso de las necesidades que se suplantán unas con otras). Como dice Giddens<sup>5</sup>, “Las necesidades, sin embargo, no son motivos pues no implican una anticipación cognoscitiva de un estado de cosas que deba percibirse (una característica definitoria de la motivación)” (1994: 86).

Incluso, al citar a Zavalloni<sup>6</sup> podemos referirnos con más precisión a “los motivos personalizados”: motivos asumidos responsablemente por el individuo y sostenidos en el tiempo a lo largo de la acción. No cualquier motivo nos llama (vocare en latín significa “llamar” y de ahí el término vocación) sino aquellos que elegimos que duren para siempre y que hacemos propios.

En la orientación adulta el hincapié debe estar en la no-determinación de la elección por parte de estos factores. Lo propio del adulto es sentir que ya hay un largo camino hecho y que tomar una nueva dirección en la vida resulta casi imposible. La comunicación interna del sujeto con sus deseos más profundos (y probablemente olvidados) es una tarea de ningún modo sencilla.

La vocación se descubre en la propia historia donde las aptitudes y necesidades son patentes pero donde, también, siempre permanecen los intereses y objetivos personales. Y una vez descubierta, se elige. Hacer lo que uno desea ser no es más que uno de los tantos actos libre que realizamos en la vida. Tal vez, el más importante porque se trata de elegirnos a nosotros mismos.

---

<sup>5</sup>Giddens, A. (1994). Modernidad e identidad del yo: el yo y la sociedad en la época contemporánea. Barcelona: Ediciones Península.

<sup>6</sup>Zavalloni, R. (1981). Orientar para educar. Herder. Barcelona.

“Asimismo, la elección se enmarca en la historia personal del sujeto, sufriendo la influencia de un pasado respecto del cual se puede tener mayor o menor autonomía y de un futuro que puede estar en menor o en mayor medida proyectado”. (2009, P. 26).

Sin lugar a dudas, responder al para qué y al por qué quiero hacer determinada actividad no es algo que surja espontáneamente sino que debemos procurar encontrar dicha respuesta sondeando en nuestro ser y en nuestra historia. Responder a esas dos preguntas implica tener una proyección real y haber ponderado las dificultades que puedan interceptar nuestro paso. Asimismo, conlleva el abandono de actividades previas e incluso de seguridades (económicas o afectivas) alcanzadas en nuestros anteriores empleos. Todo esto genera una experiencia muchas veces angustiante, que el sujeto deberá elaborar para poder proseguir con la consecución de su meta.

“La elección implica a todo el hombre y a toda su existencia: no se elige una carrera sino el modo de alcanzar la felicidad, la realización personal o el sentido para su vida. La elección siempre implica dejar de lado posibilidades y formas de ser y por ello conlleva un duelo y precisa de la capacidad personal de superar situaciones de abandono, cesión, frustración, ambigüedad o conflicto”. (2009, P. 26).

#### **4.3.3 El trabajo como vocación. (Lo que motiva y mantiene la moral de los docentes).**

La mayor parte de la vida se organiza en torno al trabajo. La gente emplea más de un tercio de su vida en él y éste influye en su conducta (cómo se organiza

la vida, las relaciones sociales, los estilos de vida, la movilidad) y desempeña un papel importante en la definición de uno mismo y en la autoestima. Por ello, una importante cuestión es cómo las personas se lo plantean, es decir, cómo difieren en su experiencia subjetiva del trabajo. La todavía escasa investigación que hay al respecto indica que la mayoría de las personas tienen tres tipos de relaciones distintas con su trabajo: lo pueden ver como trabajo, como carrera o como vocación/misión (job, career o calling). Esta distinción fue hecha por Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler y Tipton (1985) en su libro Hábitos del corazón y estuvo siendo estudiada empíricamente por Wrzesniewski, Mc Canley, Rozin y Schwatz (1997). Estas tres orientaciones generales hacia el trabajo predicen las metas que la gente persigue en el mismo.

La distinción básica entre estas dimensiones es la siguiente: la gente que experimenta su profesión como trabajo (Job) se centra en los aspectos económicos que brinda, más que en el placer o realización personal que se puede alcanzar en el mismo. Es decir, se contempla como un medio que permite a los individuos adquirir los recursos necesarios para disfrutar de su tiempo fuera del trabajo. Los que lo ven como carrera (Career) se centran primeramente en el avance profesional dentro de la estructura ocupacional, pues suele ofrecer poder y alta autoestima para el trabajador. Aquéllos que lo definen como vocación (Calling) se centran en el disfrute que acarrea su realización y en que el trabajo sea socialmente útil. Se caracterizan por su amor al trabajo pensando en que contribuye a hacer del mundo un lugar mejor.

Esta última orientación se puede decir que es “la marca” de ciertas profesiones como la de profesor. Existen estudios que avalan el carácter altamente vocacional de la profesión docente, ya que para los docentes su principal motivador son los propios alumnos. Ejercen la docencia porque les gusta trabajar con los jóvenes y ayudarles en su formación y sienten gran satisfacción

viendo como con su asistencia aprenden, desarrollan su potencial y se preparan para conducirse como adultos responsables (Brunetti, 2001; Dinham y Scott, 1996b, 1998a; Scott y cols., 2001; Spear y cols., 2000).

En una revisión sobre los aspectos que generan motivación en los docentes, llevada a cabo por el NFER Reseach Development Fund en 1999 en Inglaterra y Gales, se concluyó también que las personas se sienten atraídas a esta profesión por la propia naturaleza recompensante del trabajo y el primer factor de satisfacción era trabajar con los niños y beneficiar con ello a la sociedad (cfr. Spear y cols., 2000).

Los docentes, al percibir su trabajo como vocación, llamado o misión, son conscientes de que éste tiene una dimensión ética. Un valor central para ellos es la idea de que son moralmente más que legalmente responsables de sus alumnos y experimentan un deseo de cuidar de ellos (to care) (Nias, 1999). Esta es una de las características esenciales de su identidad, de lo que es “sentirse como profesor”. En esta profesión implícitamente, como afirma Nias, se sigue manteniendo la expectativa de siglos de que “los docentes deberían mostrar devoción religiosa hacia su trabajo”.

Lo que se observa en la profesión docente, de acuerdo con lo que dicen las teorías de motivación, es que suscita una alta motivación intrínseca. Las teorías sobre la motivación en el trabajo señalan que las personas se mueven en un continuo de motivación intrínseca/extrínseca buscando satisfacer en mayor medida necesidades de bajo o alto orden. La conocida teoría de la motivación de Maslow (1954,1972) sobre la Jerarquía de Necesidades, señala que las personas tienen diferentes necesidades que necesitan satisfacer para lograr sentirse motivadas en el trabajo [necesidades fisiológicas (comida, vestido, descanso),

necesidades de seguridad física y psicológica (salario, seguridad social, paro, acogida de los colegas), necesidad de autoestima (promoción, prestigio), necesidad de autorrealización (trabajo creativo, desarrollo de los propios talentos y cualidades)].

Según la Teoría bifactorial de Herzberg (Herzberg, 1964; Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959), en la satisfacción e insatisfacción en el trabajo intervienen dos factores: **a)** factores de higiene o mantenimiento, también llamados periféricos (seguridad laboral, supervisión, política de la compañía...), los cuales por sí mismos cuando están cubiertos no motivan a trabajar con entusiasmo pero desmotivan si no se satisfacen y **b)** factores propiamente motivacionales o relativos al propio trabajo, que se refieren a las posibilidades que entraña de crecimiento personal, desafío, progreso, responsabilidad, creatividad. Estos factores sí que dan lugar a altos niveles de satisfacción, pero si no están presentes, en particular en profesiones de bajo nivel de complejidad, no causan gran insatisfacción. La investigación de Herzberg mostró que cuando los empleados tienen altos niveles de motivación intrínseca presentan mayor tolerancia a la insatisfacción que surge de los factores de mantenimiento pero, sin embargo, no ocurre a la inversa. Los docentes, de hecho, admiten que muchas veces las condiciones del trabajo (salarios, recursos) no son óptimas pero encuentran satisfacción cuando cubren necesidades de alto orden.

De acuerdo con la teoría de Herzberg, la revisión del NFER sobre motivación de los docentes en Inglaterra y Gales señala entre sus conclusiones que aspectos como carga de trabajo menos demandante, menores responsabilidades administrativas, mejora salarial, mejora de estatus producirían menores niveles de insatisfacción entre los docentes pero no necesariamente traen más altos niveles de satisfacción (cfr. Spear y cols., 2000).

La motivación de los docentes está basada en elementos intrínsecos del trabajo como son el reto intelectual, la autonomía, la libertad para probar nuevas ideas, el desarrollo de la competencia profesional y la oportunidad de crecer personalmente, el sentir que benefician a la sociedad influyendo en la educación de niños y jóvenes, el desarrollo de la creatividad (Bishay, 1996; Love Turner, 2001; Spear y cols., 2000; Sylvia y Hutchinson, 1985; Scott y cols., 2001). En general, de acuerdo con Maslow, toman el trabajo como centro de autorrealización. Lo dicho se muestra en la investigación Teacher 2000 (Scott y cols., 2001) donde los docentes dicen cosas como las siguientes: “disfruto estando con niños y siendo miembro de un grupo que trabaja por lograr metas juntos”; “amo sentir que realmente he ayudado e inspirado a alguien”; “disfruto planificando mis clases y viendo cómo los chicos tienen éxito”; “disfruto con la libertad de ser creativo, improvisando y explorando diferentes formas de enseñar y de responder a las necesidades de los estudiantes”; “cada día es diferente, trae nuevas sorpresas y retos”; “la clase es un lugar vibrante para ser”; “disfruto superando dificultades, con la creatividad de producir materiales de enseñanza, con la aventura de aprender con docentes y alumnos”; “me gusta enseñar porque me permite continuar aprendiendo y creciendo de muchas formas”.

Parece claro que la enseñanza es una de las profesiones que en sí misma puede ser altamente retadora y satisfactoria y ser vivida como un llamado, concibiendo al trabajo como algo inseparable de la propia vida. Siendo un trabajo en sí mismo motivador que suscita pasión, interés y entusiasmo y que es fuente de realización personal; también es verdad que, por contra, la enseñanza, por la implicación personal que supone, las expectativas que en ella se ponen, las cortapisas con las que se encuentra, puede, en situaciones adversas, producir los más altos niveles de burnout (cfr. DeHeus y Diekstra, 1999). Esta es la cara y la cruz de la profesión docente.



Los docentes vocacionales implican tanto su sentido de identidad personal en el trabajo y se encuentran tan moralmente comprometidos en la enseñanza, que cuando son puestos bajo presión por fuerzas macro o meso, que les llevan a actuar en formas contrarias a sus valores y a su sentido de identidad, se sienten estresados, con sentimiento de culpa y pérdida de autoestima. Las políticas de gobierno con sus reformas toman poco en cuenta los puntos de vista de los docentes, acentúan sus relaciones formales y legales, presionan por la efectividad y la competición y con ello los docentes sienten que se erosiona la base moral de su trabajo, perciben amenazados sus valores educativos más arraigados y con ello su sentido de identidad, que está ligado a la relación personal y al servicio ético a los alumnos y padres. (Nias, 1999).

#### **4.3.4 El trabajo como pasión.**

Torvalds (2001), creador de Linux, en el prólogo de *La ética del hacker*, afirma que el trabajo intelectual es fundamentalmente entretenimiento. Einstein no descubre la relatividad por necesidad, por dinero o por supervivencia, sino por placer, por entretenimiento. De igual forma que los hackers trabajan porque lo encuentran interesante, por compartir algo relevante, con repercusión social. Y creen que no hay un estadio de motivación superior a éste.

Raymond (1999), al hablar de lo mismo, el espíritu que da sentido a la actividad del hacker lo hace empleando el término pasión, en vez de entretenimiento como hace Torvalds. Este término aunque tiene posiblemente las mismas connotaciones de fuerza y motivación para el que la posee, es más positivo que aquel porque hace más fuerza en el impulso que en la negación de lo alternativo al entretenimiento: el aburrimiento. Y también porque nos aproxima de una forma más intuitiva a los tres niveles que señala Pekka Himanen (2001) para

la entrega a una actividad: Que nos sea interesante, fuente de inspiración y de dicha.

Este espíritu de pasión del que habla Raymond (1999) no es exclusivo de los hackers ni de los programadores informáticos convencionales. En el mundo académico y de la docencia se encuentran precedentes mucho más antiguos y que desde hace 25 siglos se vienen dando como una constante, aunque encuentran su referencia más antigua en la primera academia, la de Platón (Carta 7.341 c-d), como actitud apasionada asociada al quehacer intelectual manifiesta cuando dice que la filosofía es «como la luz que desprende el fuego cuando se enciende, nace en el alma y, en lo sucesivo, procura su alimento».

Los que definen así esta nueva ética del trabajo encuentran esta pasión como algo común en cualquier ámbito donde haya una componente de trabajo intelectual: Entre los artistas y los artesanos, los profesionales de la información, la medicina o la docencia. Entre los gerentes (quienes gestionan dirigen, coordinan equipos humanos), los tecnólogos (ingenieros, arquitectos, informáticos,...), los que trabajan en el mundo de la comunicación, el mundo editorial o en el diseño gráfico o entre otros el audiovisual (Raymond, 1999).

#### **4.3.5 Cómo sostener la moral de los docentes.**

Para mantener la moral de los docentes (cfr. Love Turner, 2001; Lumsden, 1998; Washington y Watson, 1976), que se ha conceptualizado como “el interés profesional y el entusiasmo que una persona muestra hacia el logro de metas individuales y de grupo en una situación de trabajo” (Bentley y Rempel, 1980), es necesario atender a la figura del profesor, al entorno académico en el que se

trabaja y a la relación que se establece entre ellos. De acuerdo con la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (Baard, 2002; Deci y Ryan, 1985; Deci, Connell y Ryan, 1989; Deci y Ryan, 2002; Ryan y Deci, 2000) una alta implicación en el trabajo está asociada con la medida en que se satisfacen tres necesidades humanas básicas: las necesidades de competencia, autonomía y conexión afectiva. La satisfacción de estas necesidades promueve la conducta autodeterminada y la motivación intrínseca lo que favorece la expansión de cualidades altamente valoradas en el trabajo como la creatividad, la autorregulación y la flexibilidad. Existe una relación inversamente proporcional entre la satisfacción de las tres necesidades y la experiencia de burnout (Ryan y Deci, 2000; Leiter, 1999).

#### **4.3.6 El docente y la mejora de su competencia. (El docente como persona autotélica).**

La gente está motivada en el trabajo cuando el valor del mismo es positivo y la expectativa de lograr las metas es elevada (cfr. González Torres, 1997; González Torres y Tourón, 1992). Puesto que la enseñanza tiene en sí misma un alto potencial de valor, el profesor, en un contexto confuso como el actual, puede experimentar el trabajo de una manera positiva mejorando su propia competencia real y su percepción de competencia.

Los docentes eficaces integran conocimiento profesional (la materia y metodología didáctica), conocimiento interpersonal (conocimiento de los alumnos, habilidades sociales de comunicación) e intrapersonal (capacidad reflexiva – examen de la propia actuación y de las formas de mejorarlo – y consideración ética) y en cada una de estas áreas el docente puede marcarse objetivos de mejora para hacer frente a las nuevas demandas educativas.

Las investigaciones de Herzberg sobre los factores de motivación directamente relacionados con el trabajo dieron como resultado un creciente interés por lo que se ha dado en llamar Job enrichment como estrategia de intervención motivacional. El Job characteristics model (JCM) (Hackman y Oldham, 1976, 1980; Oldham, 1996) identifica cinco características del trabajo cuya presencia conduce a una mayor motivación y satisfacción con el trabajo. Estas características de calidad del trabajo son: variedad de tareas y destrezas; identidad de la tarea (llevar a cabo una parte completa del trabajo para tener la sensación de trabajo completo); significado de la tarea (el impacto que el trabajo tiene sobre otras personas dentro y fuera de la organización para tener sensación de que se hace algo valioso); autonomía de la tarea y feedback (poder ver los resultados de la tarea). Precisamente, las características propias de la actividad de la enseñanza hacen que no sea difícil introducir mejoras en estos aspectos. Evidentemente, el profesor puede intervenir en estos aspectos, aunque también necesitará el apoyo de la organización particularmente para los referidos al significado, la autonomía y el feedback.

Dado que la docencia ya de por sí se caracteriza por la diversidad y la variedad de las tareas, para que el profesor no se vea abrumado por las demandas es importante que se proponga retos difíciles pero asequibles y adecuados a sus capacidades y recursos. Este equilibrio es necesario puesto que, excesiva demanda causa preocupación y demasiado poca, aburrimiento. Csikszentmihalyi (1990, 1998), que ha trabajado sobre lo que llama la experiencia Flow, señala que los individuos alcanzan un estado de felicidad, fluidez y satisfacción cuando están involucrados en una actividad funcionando en la cumbre (peak) de sus capacidades. En esta situación experimentan altos niveles de concentración, inmersión, control y fuerza. Este estado placentero puede ser controlado y no quedar a la suerte si uno se lo propone. Para este autor, cuanto más se parece un trabajo a un juego con variedad de tareas, retos flexibles y

alcanzables, normas claras y feedback inmediato, más divertido es. Esas son las condiciones para entrar en estados de flujo (flow).

De acuerdo con Csikszentmihalyi (1990, 1998), el trabajo puede ser la parte más agradable de la vida si tiene significado, es decir, si está relacionado con la identidad de las personas y con sus metas (y la docencia es fácil que proporcione esto), y si se vive planteando desafíos, buscando la maestría, centrándose en el progreso continuo, en la perfección de las habilidades y enfocando la atención en la actividad. Se podría alegar que en una situación de estrés es difícil lograrlo, evidentemente, pero, como afirma este autor, las situaciones de desesperanza se pueden transformar también en actividades de flujo para disfrutar de uno mismo y resurgir más fuerte de las pruebas. El grado de estrés que se experimente depende más bien de lo adecuadamente que controlemos nuestra atención que de lo que realmente suceda. La atención es limitada y, o bien está en la actividad, en el mundo, en la tarea, o bien en el yo y en las preocupaciones y rumiaciones negativas respecto a uno mismo. Así, cuanto más energía psíquica se dedique a nuestro interior, a los acontecimientos dolorosos y a las frustraciones, más entropía se produce en la conciencia y ésta más se desorganiza. Afirma Csikszentmihalyi que ningún cambio se podrá dar mientras no cambie primero la conciencia de los individuos. Se puede controlar la atención. Lo que se necesita es enfocarla en el descubrimiento de soluciones, en los medios, de salir de los problemas y no en los obstáculos.

#### **4.3.7 El trabajo como producción. (La valoración monetaria en Economía).<sup>7</sup>**

Valor y trabajo son dos conceptos que aparecieron juntos hace un par de siglos cuando los economistas de la época empezaron a investigar sobre el origen de la riqueza y sobre los factores que podrían sostener el incremento económico a largo plazo. Si con anterioridad los fisiócratas habían colocado a la agricultura como principal fuente de riqueza, los economistas clásicos desviaron ese polo hacia el trabajo (García, 2000). En la serie tierra- trabajo- capital, el segundo elemento pasó a ocupar un primer puesto convirtiéndose en el eje fundamental del crecimiento económico.

Las características que debía contener el trabajo para ser fuente de riqueza fueron debatidas por Smith (1994), Malthus (1996), Mill (1996) y Marx (1996) sobre la división del trabajo, Smith (1994) enunció las ventajas que acarrea la separación en tareas por especialidades, pero, sobre todo, se basó en esa fórmula para separar los trabajos que consideraba productivos y beneficiosos para el progreso económico y los que, en su opinión, eran improductivos o inútiles para incrementar la riqueza.

Los textos de Malthus y de Mill (1996) pusieron de manifiesto las dificultades teóricas y las contradicciones prácticas que acarrea la dicotómica clasificación entre trabajos productivos e improductivos. Marx mantuvo la misma distinción terminológica y otorgó sólo al trabajo productivo la capacidad de generar acumulación de capital.

---

<sup>7</sup>Cuaderno de Relaciones Laborales. 2000, 17: 39-64.

La teoría del valor-trabajo representó el esfuerzo por analizar cómo y cuánto podía atribuirse al trabajo en la determinación del valor de las mercancías. En ese sentido, el trabajo, como una mercancía más, quedaba sometido a los mismos factores, cantidad de trabajo, salarios y precios. Es decir, se veía afectado por el proceso de producción por un lado, y por otro, por el propio mercado en el que se marcaban los precios y los beneficios que, como mercancía, el trabajo debía proveer.

El objeto de lo económico quedó limitado al valor de cambio de las mercancías, a la producción para el mercado. Paralelamente, la producción para cubrir necesidades primarias, así como la aportación de los recursos naturales en la determinación del valor permaneció al margen de lo relevante para la ciencia económica.

El trabajo quedó así escindido entre su potencial para el intercambio-trabajo abstracto asalariado y su capacidad para producir cosas útiles y necesarias-trabajo concreto, gratuito. Sólo el primero fue materia de interés para fundamentar la económica.

#### **4.3.8 Entender el trabajo en el tránsito de la modernidad organizada a la modernidad tardía.**

El tránsito desde la “sociedad industrial del Estado-nacional” (o modernidad organizada) a la “sociedad informacional globalizada” (o modernidad tardía), es un referente de gran valor por las significaciones que adquiere actualmente el trabajo, no solamente como en tanto referente identitario, sino como espacio en la construcción de vínculos sociales. (Díaz, 2002).

Tanto la modernidad organizada como la modernidad tardía no deben ser entendidas en términos dicotómicos, por cuanto tiende a exagerarse *a priori* las diferencias entre ambas formaciones societales y a desatender las múltiples líneas de continuidad que existen entre ellas. Lo anterior tampoco significa que se esté ante una súbita desaparición de la sociedad industrial, sus instituciones y su reemplazo por la sociedad informacional, sino más bien ante un momento de cambio marcado por la confluencia de ambas, lo que supone la coexistencia tensional de diferentes lógicas económicas, culturales y políticas (Stecher 2000; Garretón 2000). Así, el uso de esta distinción debe entenderse como un recurso analítico que permite relevar ciertas especificidades de nuestra actualidad y dar cuenta de las principales tendencias de cambio sociocultural.

Para entender la dinámica de transformación social, es necesario situarse en dos escenarios, el primero corresponde al análisis de cómo la sociedad ha atendido el tránsito desde un paradigma productivo taylorista-fordista a uno flexible; básicamente, ello supone nuevas formas de regulación política y social y una apelación a la flexibilidad como principal mecanismo de adaptación y maximización de la ganancia del capital en mercados globales cada vez más complejos, interconectados, volátiles, diferenciados y competitivos (Díaz, 2002).

Este nuevo paradigma supone, como señala Joseph Blanch (2003), nuevas formas de organización de la producción caracterizadas por la descentralización, la apertura, la elasticidad y la agilidad, y por la apelación a la flexibilidad, en confrontación directa con las rigideces del fordismo, en relación “a los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas de consumo” (Harvey 1998: 170). Este proceso de cambio en las formas de organización de la producción y en las relaciones laborales constituyó una fuente de gran valor para el desarrollo de esta investigación.



El segundo escenario, corresponde a la radicalización del proceso de individualización que ocurre en las sociedades contemporáneas. Este es un proceso social caracterizado por la progresiva desvinculación de los individuos respecto de las instituciones y marcos de sentido de la sociedad industrial y su revinculación a nuevos imaginarios propios de la modernidad tardía, más centrados en la cultura, el consumo y las comunicaciones que en la política y la producción, que hacen del individuo, y ya no de la sociedad, el centro de toda iniciativa, acción y padecimiento (Beck 2001). Cada individuo, desde su particular posición en el desigual orden social, es compelido a construir su propia biografía, a elegir permanentemente sus cursos de acción en un entorno cambiante e inestable que no ofrece ya, con la claridad de antaño, marcos colectivos de referencia y arraigamiento (Díaz, 2002).

Los cambios en el modelo de producción orientado hacia la productividad y el sentido del trabajo en las instituciones educativas públicas, son para los autores de la investigación, referentes fundamentales por cuanto ayudan a comprender y a describir los nuevos significados del trabajo que emergen de la gestión de los docentes vinculados a las instituciones educativas del sector público.

Blanch (2003) plantea que en el capitalismo industrial el trabajo supone mucho más que sus dimensiones de productividad, enriquecimiento y supervivencia material. El trabajo asalariado es el vehículo de acceso a la ciudadanía, a la esfera pública, a la integración cultural y soporte fundamental del estado social. En términos psicosociales, el empleo se constituye en eje de organización del tiempo y las rutinas cotidianas, así como en fuente fundamental de bienestar subjetivo, reconocimiento, autoestima y dignidad.

El trabajo remunerado en las sociedades industriales se convirtió en el fundamento de la ciudadanía, tanto en su dimensión económica como social. En un sentido económico, el salario reconoce y remunera el trabajo y pasa a ser la principal fuente de ingreso individual, asegurando económicamente la existencia de las personas. Y, en un sentido social, proporciona estatus y reconocimiento, entre otras funciones psicosociales. “El trabajo representa la participación de cada uno en una producción para la sociedad y, por lo tanto, en la producción de la sociedad. Es, entonces, el vehículo concreto sobre cuya base se erigen los derechos y los deberes sociales, las responsabilidades, el reconocimiento, al mismo tiempo que las sujeciones y las coacciones” (Ibíd. 456).

En síntesis, el lugar gravitante del trabajo en la sociedad industrial se expresaba tanto en su centralidad como fuente de sentido en los procesos de constitución de identidades, y como eje de articulación de vínculos sociales. El trabajo se tornó en el eje alrededor del cual se construían definiciones del yo y proyectos de vida, y en el “gran integrador”, como “un principio, un paradigma, algo que, en fin, se encuentra en las diversas integraciones afectadas y que por lo tanto hace posible la integración de las integraciones sin hacer desaparecer las diferencias y los conflictos” (Castel 1997: 417).

Importantes variaciones en las condiciones de la valorización del capital, “especialmente mercados cada vez más globalizados, complejos, dinámicos, inseguros y competitivos, que ejercen una presión progresiva sobre costos, tiempos de entrega e innovaciones”, han provocado “la ruptura de las lógicas del modelo taylorista-fordista y la emergencia de un nuevo paradigma de producción flexible, entendido como un conjunto de nuevas tecnologías de información y comunicación, nuevos principios de gerenciamiento y relaciones laborales” (Todaro y Yáñez 2004: 41).

En cuanto a los cambios en la organización de los procesos de trabajo y en las relaciones laborales, destaca el reemplazo del modelo sustitutivo de importaciones por uno de economía abierta a los vaivenes de los mercados mundiales. Éste significó una severa reestructuración económica (Guzmán, Mauro, Araujo 2000), orientada a aumentar la competitividad de las empresas mediante la instauración de un nuevo paradigma de acumulación basado en la flexibilidad de la organización de los procesos de trabajo y de las relaciones laborales.

En la sociedad contemporánea, se asiste a la crisis del sistema salarial y de la sociedad industrial construida en torno al mismo. Según lo expresa Blanch (2003:37), el nuevo mundo del trabajo se caracterizaría, “además de la mejora en la cantidad y la calidad de numerosos empleos gracias a innovaciones tecnológicas y organizacionales, y de la creación de nuevos campos laborales en la producción y los servicios, por el desempleo estructural y masivo, el empleo precario, el desmantelamiento de dispositivos clásicos de protección social de la población trabajadora asalariada, y como efecto de todo ello, la emergencia y la expansión de una nueva categoría o subclase social: la compleja amalgama integrada por personas desempleadas y subempleadas, que roza los márgenes del sistema, ubicada en los espacios sociales que abarcan la vulnerabilidad, la indefensión y la exclusión”.

En el intenso debate sobre los (nuevos) sentidos del trabajo a que han dado lugar los cambios económicos y laborales en curso, es posible encontrar diferentes perspectivas analíticas. Están desde quienes sostienen que asistimos al fin de la sociedad del trabajo, a aquellos que plantean la pérdida de centralidad del trabajo, hasta la posición de quienes afirman que el trabajo, a pesar de los profundos cambios en el paradigma productivo, continúa siendo un elemento

central en la configuración de las identidades y de los vínculos sociales (Díaz, 2002).

Autores como André Gorz, indica que la implementación de un modelo de producción flexible ha dado lugar a una mayor desafección por el trabajo, especialmente en algunos sectores sociales, que se manifiesta en una falta de identificación de las personas con su empleo (Gorz 1988, citado por Victoria Camps 1999). Sin embargo, Gorz reconoce que el mayor problema reside en que los derechos económicos y políticos (representación, acción y organización colectiva) aún siguen ligados al trabajo-empleo. Es decir, el trabajo sigue siendo la fuente de derechos y, por tanto, de ciudadanía, pero en un escenario en que los trabajos estables son cada vez más escasos, por lo que el acceso a esos derechos se pone en riesgo.

Dominique Méda (1998) plantea una crítica al significado atribuido históricamente al trabajo. Al respecto, señala que ha sido sobresignificado en la sociedad moderna, lo que ha provocado que “nos aferremos a la centralidad del trabajo en nuestra vida como si fuese una ley de la naturaleza, cuando tal idea es un invento de la economía política moderna”. De allí la necesidad, a su juicio, de “desencantar” o “desmitificar” el trabajo, en el sentido de reducir el peso que la modernidad le ha dado y buscar “otros caminos que puedan llevar a los individuos a la sociabilidad, la utilidad social y la integración, cosas que el trabajo ha podido y puede proporcionar pero no ya de manera exclusiva” (p. 238).

Otra perspectiva es la de aquellos autores para quienes el trabajo aunque profundamente transformado, sigue ocupando un lugar, si no central, muy importante como referente en los procesos de construcción de identidad personal

y colectiva. Entre aquellos para quienes el trabajo sigue siendo un factor de peso en la construcción de identidad personal y colectiva está Castel (1997).

Al respecto, comienza señalando que las transformaciones que se advierten desde la década del setenta han producido un “desmoronamiento” de la sociedad salarial, en la que el trabajo, bajo la forma de empleo asalariado, ocupó una posición hegemónica no solamente porque era mayoritario, sino porque era la matriz de una condición social estable que asociaba al trabajo garantías y derechos.

“Desmoronamiento” significa que la estructura de este tipo de sociedad se mantiene, pero el sistema de regulación se fragiliza, es decir, se produce un debilitamiento creciente con respecto al sistema de mínimas garantías que estaban adscritas al empleo asalariado. Las condiciones de flexibilidad creciente, precarización y desempleo, han vuelto aleatoria la relación con respecto al trabajo, desestabilizando profundamente las regulaciones de la sociedad salarial. De esta forma, se asiste al surgimiento de una suerte de “segundo mercado de trabajo” que se constituye al margen del sistema de regulaciones.

Para Claude Dubar (2001: 5), el lugar que ocupa el trabajo en la sociedad y el sentido que se le atribuye constituyen “una dimensión más o menos central de las identidades individuales y colectivas”. El ser reconocido en el trabajo, el trabar relaciones aunque sean conflictivas con otro y el poder involucrarse personalmente en una actividad, constituyen, aún hoy, elementos constructores de identidad personal y creatividad social. Las transformaciones que ha experimentado la organización de la producción en las últimas décadas, en especial la privación de trabajo al que ellas han conducido a un número creciente de personas, han provocado tanto una herida en la estima de sí como una pérdida

de relación con los otros. Por lo tanto, lejos de relativizar o debilitar la importancia del trabajo en la vida de las personas, Dubar dice que las transformaciones ocurridas han hecho más evidente el lugar central que ocupa.

#### **4.3.9 La ética protestante o capitalista del trabajo.**

La expresión de uso extendido y comúnmente aceptado «ética protestante del trabajo» tiene su origen, como es sabido, en el conocido ensayo de Max Weber *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* (1904-1905).

Para Weber hay una idea básica: la noción de trabajo como deber. Esta idea se halla en la esencia del espíritu capitalista tal como surge en el siglo XVI [Weber, 1904-1905]: «Esta peculiar idea, tan familiar para nosotros hoy en día, pero en realidad tan poco natural, del deber en una profesión, es lo que más característico resulta en la ética social de la cultura capitalista y, en cierto sentido, constituye su fundamento. Se trata de una obligación que el individuo se supone debe sentir y siente hacia el contenido de su actividad profesional, con independencia en particular sin que importe si parece una utilización de sus facultades personales o sólo de sus posesiones materiales (como capital)». Otra idea central para Weber es la idea de trabajo como esfuerzo y sacrificio. En el ensayo citado continúa: «No sólo es un sentido de la responsabilidad absolutamente indispensable, sino en general también una actitud que, al menos durante los horarios laborales, escapa de los cálculos continuos sobre cómo ganar el salario habitual con un máximo de confort y un mínimo de esfuerzo. El trabajo debe, al contrario, realizarse como si fuera un fin absoluto en si mismo, una vocación». Es decir se trata de un impulso ético, de una cuestión de conciencia, que se tiene o no se tiene, y que en este caso se debe crear.

Pero esto no sería muy importante si el trabajo no se dotase de un sentido de trascendencia, de justificación divina. De ahí el carácter de protestante de esta ética. En la citada obra Weber demuestra cómo ésta es la otra fuerza principal. La ética del trabajo surgida también en el siglo XVI, en la Reforma, llevó más lejanas metas. El predicador protestante Richard Baxter [citado por Weber, 1904-1905, trad. de José Chávez, p.100] expresó estos principios en su forma más pura: «Es por la acción por la que Dios se ocupa de nosotros y nuestros actos; el trabajo es la moral así como el fin natural del poder», y decir «oraré y meditaré [en lugar de trabajar] es como si un sirviente rechazara hacer un trabajo de suma dificultad y se limitara a cumplir sólo la parte más fácil y menor». A Dios no le basta ver a la gente meditar y rezar (eso es perezoso), ni tan siquiera la máxima benedictina “ora et labora”, Dios quiere que la gente haga su trabajo. Se complace en ello.

#### **4.3.10 Cambios en el sentido del trabajo docente. (En el contexto de la sociedad red y la repercusión en la fundamentación del trabajo de los docentes).**

En los últimos tiempos dos líneas de desarrollo social convergen en la conciencia de los docentes de nuestro entorno y en la conciencia que de los docentes tiene la sociedad, si es que se puede hablar de ésta como un ente emisor de un mensaje común o mayoritario. Por un lado la irrupción de las Tic's y las posibilidades que ofrecen para el aprendizaje, la necesidad de los docentes de adaptarse a ese nuevo contexto, necesidad asimismo asumida por los poderes públicos que deben contemplar que los nuevos tiempos exigen algo más que inversión en infraestructura, redes y ordenadores. Por otra parte la progresiva desvalorización de la función docente hace que los docentes sientan como un imperativo la reivindicación de un estatus profesional, pero sobre todo la reivindicación de un estatus social. La dignificación no es tanto como se

conceptualiza en la vieja ética capitalista cuestión de dinero sino de reconocimiento. Se cuestiona por otro lado la asunción del papel del profesor como profesional cuyo imperativo está exclusivamente afianzado sobre conceptos como deber, profesionalización y su correlato en el reconocimiento exclusivamente como cuestión retributiva (Fernández Enguita, 2001).

Los docentes piden dignidad y reconocimiento, más allá de salarios más altos o vacaciones más prolongadas. Es importante aclarar en el sentido que tras las expresiones dignidad y reconocimiento, hay una conciencia no tanto una cuestión de cualificación y competencia como una cuestión de poder. Sin tocar para nada la fundamentación misma de los valores que justifican el trabajo (sigue siendo puramente una cuestión de deber social), ni a la naturaleza misma de éste. Se vuelve pues a la vieja dialéctica marxista de quien es el propietario del trabajo y en qué medida, sin entrar en nada en la naturaleza de éste, en la significación que tiene para los trabajadores, en este caso de los docentes. (Fernández Enguita, 2001).

No obstante se reconoce (Fernández Enguita, 2001) que un modelo profesional democrático, debería ser necesariamente distinto, si esto ha de significar algo más que el lema legitimador de una profesión.

Manuel Castells (Castells, M.1999) sostiene que cuando se habla de la sociedad red, de lo que realmente se está hablando es de un desarrollo social autónomo que ha encontrado al mismo tiempo su soporte de cambio y su expresión en Internet. En tal sentido, internet pasa de ser una red fría de cables, ondas y bytes y megahercios, a ser la sociedad, la que expresa los procesos sociales, los intereses sociales, los valores sociales y las instituciones sociales.



Pero tampoco es la sociedad en la forma que tradicionalmente la conocemos, es una sociedad nueva y distinta.

Esta diferencia se constituye en la base material y tecnológica de la sociedad red, es la infraestructura tecnológica y el medio organizativo que permite el desarrollo de una serie de nuevas formas de relación social que no tienen su origen en Internet, que son fruto de una serie de cambios históricos pero que no podrían desarrollarse sin Internet. (...). Pero además Internet tampoco es una simple tecnología por otra razón; es el medio de comunicación que constituye la forma organizativa de nuestras sociedades, es el equivalente a lo que fue la factoría en la era industrial o la gran corporación en la era industrial. Internet es el corazón de un nuevo paradigma sociotécnico que constituye en realidad la base material de nuestras vidas y de nuestras formas de relación, de trabajo y de comunicación. Lo que hace Internet es procesar la virtualidad y transformarla en nuestra realidad, constituyendo la sociedad red, que es la sociedad en que vivimos (Castells, M. 1999).

Himanen (2001) habla de una nueva ética del trabajo dentro de la sociedad de la información como de la ética del hacker. De los hackers, sin llegar al extremo de decir lo que Castells (2001) sostiene: Ellos y su cultura son una de las fuentes esenciales de la invención y continuo desarrollo de Internet, se puede decir lo siguiente: en Internet existen dos polos, los intereses comerciales que son los mismos más o menos que en el resto de la sociedad, regidos por la dinámica de la oferta y de la demanda, y la actividad de aquellos individuos que favorecidos por la naturaleza de Internet, y con conocimientos y capacidades técnicas y creativas suficientes, poseen la pasión de poner en práctica nuevas formas y nuevas herramientas guiados únicamente por su pasión de crear e inventar.

## **4.4 Una Visión del trabajo desde la multidiversidad.**

### **4.4.1 Concepción del trabajo como espacio de construcción de vínculos sociales y de interacciones humanas.**

El debate sobre el trabajo en sus diferentes acepciones se ha enriquecido enormemente en los últimos años y en lo que respecta a los hombres y mujeres jóvenes, justamente el análisis se ha centrado en los cambios de la conceptualización hacia el trabajo, y la dificultad creciente en la inserción laboral.

Concretamente, los años posteriores a la terminación de los estudios, son momentos decisivos en la vida laboral de las personas. La transición de la escuela-colegio-universidad al mundo laboral, supone en muchos casos, un choque con la realidad que no termina con el acceso al primer empleo sino que será el inicio de muchos cambios a los que tendrán que enfrentarse los jóvenes profesionales a lo largo de su vida laboral. En tal sentido:

- La búsqueda del primer empleo formal implica para los demandantes una exploración del mundo laboral y desde el punto de vista psicológico la redefinición del propio concepto con miras a buscar su propia identidad vocacional. Esta búsqueda, que involucra un conjunto de cogniciones (actitudes, valores, metas), se verá sometida a cambios y reajustes a lo largo de las distintas etapas laborales.

- El origen de estas actitudes y estrategias que definen la línea laboral de las personas, guarda una relación estrecha con un amplio proceso de aprendizaje que se inicia desde la socialización más temprana y se prolonga durante toda la

vida. Precisamente esta es la premisa básica de la perspectiva del desarrollo de carrera. La socialización laboral, en su sentido más amplio, nos indica que las personas tienen un conjunto de actitudes, valores y aspiraciones asociadas al trabajo que se verán afectados continuamente a lo largo de su desarrollo vital de acuerdo con las experiencias ocupacionales y a los procesos de cambio y maduración a que necesariamente se ven sometidas.

- Por otra parte, el estudio del género en el desarrollo de carrera se hace necesario porque pone de relieve que las pautas de transición hacia la vida adulta se presentan mediatizadas a través de la familia-colegio-universidad, los medios de comunicación, y se transmiten y asimilan de forma diferenciada en hombres y mujeres a lo largo de las distintas etapas del ciclo vital, por lo que las conductas de afrontamiento antes y después de la entrada al mercado laboral, se presupone, no serán las mismas. Actualmente, una de las recomendaciones más generalizadas de esta perspectiva se refiere a la conveniencia de incluir como unidades de análisis a mujeres y hombres, y a que toda aventura académica e investigadora adopte, complementariamente, una postura interdisciplinar (Mooney y Fan, 1997; Phillips y Imhoff, 1997; Poal, 1993).

#### **4.4.2 Aspectos psicológicos de la transición a la vida activa.**

Realizar una carrera implica toda una secuencia de actividades y conductas relacionadas con el trabajo, así como determinadas actitudes, valores y aspiraciones asociadas que se dan a lo largo del ciclo vital de las personas (Super, 1962). Las etapas del desarrollo de carrera que coinciden con la incorporación de los jóvenes a la vida activa suponen una búsqueda de la propia identidad vocacional en el mundo del trabajo. A través de diversas experiencias y acciones, en estrecha interacción con los agentes sociales (familia, escuela,

organización), se irá configurando progresivamente la personalidad laboral y, paralelamente se irán construyendo caminos o trayectorias laborales -diferentes- en hombres y mujeres.

#### **4.4.2.1 Transición a la vida activa.**

La transición a la vida activa es el conjunto de conductas, decisiones y expectativas que desarrolla un individuo para afrontar los cambios significativos en el ciclo vital (Aramburu, 1998: 16). En los últimos veinte años se ha producido un claro incremento de la preocupación social por este proceso cuyos protagonistas son las jóvenes y los jóvenes. En el ámbito académico, las líneas de estudio abiertas sobre el tema, son un claro indicio de su magnitud y su trascendencia actual.

Como demostración del mayor interés que suscita, diversas disciplinas científicas se han concentrado recientemente en su análisis: Psicología Social, Psicología del Trabajo, Sociología de la Transición, Sociología de la Juventud, Economía del Trabajo y Antropología. El conjunto de perspectivas que se han interesado por analizar en extensión este fenómeno se resume en tres apartados: psicológico, sociológico y económico (Clarke, 1980).

**4.4.2.1.1 Aproximación Psicológica:** La entrada al trabajo es explicada en cuanto al efecto de características individuales (tales como inteligencia, intereses, motivación y atributos personales) sobre el desarrollo de aspiraciones, elecciones ocupacionales, expectativas y actitudes hacia el trabajo.

**4.4.2.1.2 Aproximación Sociológica:** La inserción al trabajo se analiza en función de factores sociales, estructurales y culturales y particularmente el papel de la pertenencia a una determinada clase social, el contexto familiar y la escuela.

**4.4.2.1.3 Aproximación Económica:** Se resalta la importancia que tienen diversos factores estructurales del mercado laboral para determinar el ajuste o desajuste de las personas en el mundo del trabajo. Se postula la existencia de un mercado laboral dual, con un sector de trabajadores que se caracterizan por el salario bajo, precarias condiciones laborales y un avance laboral limitado, frente otro sector de trabajadores que presentarían las características contrarias.

Si las teorías psicológicas enfatizan los procesos de elección ocupacional como un referente básico, la sociología y la economía hacen énfasis en los procesos de asignación de las oportunidades de empleo<sup>8</sup>. No obstante, las teorías modernas que estudian los procesos de transición apuestan por considerar la compleja combinación de factores sociales, culturales, económicos y su incidencia en las características individuales y de desarrollo de carrera. Muchos de los expertos aconsejan considerar ambos aspectos en el análisis de los procesos de transición (Blustein y otros, 1997; Blustein, 1999; Rosenfeld, 1992; Vondracek y Reitzle, 1998; Worthington y Juntunen; 1997). Del mismo modo, hacen una llamada insistente para implementar un campo teórico que articule todas las disciplinas pertinentes que contribuyan a clarificar los intrincados procesos de transición de la escuela-colegio-universidad al trabajo.

---

<sup>8</sup>La asignación es un proceso que ocurre en un contexto social, y la elección es un evento que ocurre dentro del individuo y su contexto social inmediato. Las teorías de asignación parten de supuestos altamente deterministas; las teorías de elección de supuestos individualistas y meritocráticos. (Worthington y Juntunen, 1997: 338).

#### 4.4.3 Socialización laboral.

La génesis de las actitudes y estrategias que definen las líneas laborales de las personas guarda relación directa y estrecha con un proceso de aprendizaje en el que se integran una serie de actitudes, habilidades y conductas útiles para el desempeño del trabajo (Caballer y otros, 1994). Se entiende por socialización laboral el proceso de adquisición del conjunto de valores, creencias, actitudes y normas en relación con el trabajo que la sociedad transmite a sus miembros (García Montalvo y otros, 1997: 26).

La socialización se caracteriza, básicamente, por una dimensión temporal que se modifica y altera cronológicamente en virtud de las experiencias individuales; es decir, ocurre a lo largo del tiempo y abarca etapas que van desde la socialización más temprana hasta la jubilación.

Whitely (1987) señala tres elementos vinculados al concepto de socialización: **1)** aculturación, que es la transmisión de los valores culturales de una sociedad u organización hacia el trabajo; **2)** desarrollo de la personalidad laboral, que incorpora los cambios experimentados como consecuencia de la socialización; y **3)** la individualización, que es la consideración de la persona como parte activa en el proceso. El resultado de esta interacción otorga una dimensión temporal a la socialización laboral, es decir, ocurre a lo largo del tiempo concatenando secuencias y/o etapas de acontecimientos desde la infancia hasta la jubilación.

En un sentido amplio, la socialización laboral guarda relación directa con los procesos de adquisición de rol de cómo hombres y mujeres deben comportarse

laboralmente en la sociedad: estos procesos se dan porque los sujetos van adquiriendo un sistema de normas, valores y creencias y asumiendo un conjunto de representaciones cognitivas acerca de sus roles y comportamientos, en interacción con los otros y en el contexto social en que se desarrollan y se desenvuelven (Peiró, 1989: 162).

Es en el período de la juventud cuando estos procesos se intensifican, precisamente en la etapa previa a la conclusión de la formación y adquieren, dada la inminente incorporación al trabajo, un tinte muy singular. En este momento cronológico, los jóvenes van proyectando en un mapa laboral un conjunto de expectativas, valores, objetivos, metas que resumirían su personal proceso de socialización y de proyección hacia el futuro (Auster, 1996). Visto así, mediante su personalidad y conducta laboral, mujeres y hombres jóvenes son agentes activos de su propia socialización laboral y ésta se convierte en una capacidad individual que se desarrolla durante toda la vida (Garrido Luque, 1992; Peiró, 1993; Vega, 1998).

Dos grandes períodos resumen este conjunto de etapas o momentos: el período de Socialización Laboral Anticipatoria que tiene lugar antes de la incorporación al primer empleo y en donde los principales agentes sociales son la familia, la escuela, los amigos; y el período que tiene lugar a partir de la entrada al mundo laboral denominado Socialización Organizacional<sup>9</sup> (Peiró 1989; Fernández Garrido, 1998b).

---

<sup>9</sup>Es importante señalar que la Socialización Organizacional puede tener lugar fuera de contextos organizacionales como el autoempleo y situaciones de desempleo y/o trabajos de tipo temporal, estas dos últimas, situaciones recurrentes en los hombres y mujeres jóvenes en transición a la vida activa (Prieto y otros, 1996).

#### 4.4.4 La búsqueda de empleo.

Las conductas de exploración, insertadas en un sentido más amplio en los procesos de socialización laboral incluyen desajustes entre los objetivos personales y las imposiciones reales y la acomodación sucesiva o resolución del conflicto. Los desajustes impulsan a los jóvenes a desarrollar conductas subsecuentes como: estrategias de selección o atracción que son utilizadas para influir sobre sus relaciones con su entorno y producir su propio desarrollo. La búsqueda de empleo es una de ellas (Saks y Ashford, 1997, 2000).<sup>10</sup>

De una efectiva búsqueda de empleo, se deriva un efectivo puesto de trabajo, pero tal búsqueda no se presenta de manera aleatoria. García Montalvo y otros (1997) señalan cuatro componentes básicos en torno al proceso de búsqueda: dónde se busca, cómo se busca, cuánto se busca y qué se busca. La adquisición de la información puede obtenerse a través de canales formales y canales informales. Los primeros serían los oficiales o impersonales que están a la mano de cualquier persona: oficina de empleo, anuncios y entre otras las convocatorias públicas. Los canales informales se establecen a través de familiares, amigos, vecinos, conocidos. Requena (1991, 1995) define los canales informales como una red de relaciones sociales en la que los jóvenes-las jóvenes, dependiendo de su posición, facilitan o dificultan el acceso a la información, componente básico en la búsqueda en tanto que canalizan la información.

---

<sup>10</sup>A pesar de la evidente importancia de la búsqueda de empleo en el desarrollo de carrera, en el contexto de región, son escasas las investigaciones o elaboraciones teóricas al respecto, e incluso fuera de este ámbito, este hecho lo confirma también Aramburu (1998) quien, haciendo una extensa revisión bibliográfica al respecto, concluye que el volumen de trabajos es escaso y asistemático.



El párrafo anterior guarda estrecha relación con el concepto de empleabilidad ya que una persona empleable sería aquella que sabe cómo conseguir un trabajo y cómo afrontar y adaptarse adecuadamente a una determinada etapa de su desarrollo vocacional (elecciones realistas, orientación motivacional hacia el trabajo de carácter positivo, actividad en la búsqueda de trabajo, experiencias laborales compatibilizadas con estudios y flexibilidad en sus expectativas (Bravo y otros, 1996).

Desde el punto de vista de la socialización laboral anticipatoria, la búsqueda de empleo es una importante conducta de afrontamiento que podría ser identificada como una de las notas definitorias de la transición escuela-mundo laboral (Bravo y otros, 1996). Pero, la trascendencia del proceso no termina con la consecución misma; una vez insertados en el mundo laboral y dependiendo de las situaciones ocupacionales específicas, las personas se enfrentarán a continuos desajustes entre lo obtenido y lo esperado.

La búsqueda en posteriores momentos al primer empleo implica un proceso madurativo y de ajuste del resto de constructos importantes de la carrera laboral: valores, metas, intereses que, en cambio constante, definen la capacidad de planificar la vida laboral y el correspondiente éxito o fracaso en la inserción de hombres y mujeres jóvenes. Es decir, la conducta vocacional que en un punto del desarrollo es considerada apropiada, puede dejar de serlo en otro período ya que las tareas propias de cada momento evolutivo son diferentes (Rosenfeld, 1992).

#### **4.4.5 El Establecimiento.**

La etapa correspondiente al Establecimiento tiene lugar alrededor de los 25 años y puede abarcar hasta los 45. Después de pasar por varios empleos y una vez que se ha localizado el área apropiada, los esfuerzos se centrarán en situarse de forma definitiva o prolongada. El individuo tiende a situarse en su profesión (estabilización) y a continuarla (avance) aunque, como señalan Campbell y Heffernan (1983) su consecución puede llevar desde un mes hasta varios años o, incluso, no darse nunca.

- 1. Ensayo (25-30).** Son los primeros años de vida laboral. Incluye pruebas laborales insatisfactorias provocando cambios antes de que se encuentre el trabajo definitivo o antes de darse cuenta que el trabajo definitivo consistirá en una sucesión de tareas no relacionadas.
- 2. Estabilización (31-44 años).** En esta subetapa el patrón de carrera se configura de una forma clara y una vez estabilizada la posición laboral, toma lugar la consolidación. Las personas comienzan a sentirse satisfechas con su situación y se plantean el avanzar hacia mejores posiciones.

#### **4.4.6 Las aportaciones de Schein.**

El establecimiento en la carrera laboral se configura en un espacio en el que la persona y la organización mantienen una interacción estrecha. Comprender lo que le sucede al individuo cuando ingresa a una organización, ha sido una cuestión básica en los trabajos de Schein. Sus aportaciones suponen un complemento teórico al estudio evolutivo de Super ya que aquél se centra

fundamentalmente en el contexto organizacional y pone especial énfasis en la relación individuo-organización.

A lo largo de la carrera, las actitudes y los valores relacionados con el trabajo cambian continuamente debido a los procesos de socialización organizacional, entendidos como la influencia de la organización sobre la persona; es un proceso de adoctrinamiento de los valores, normas y pautas de conducta que es necesario aprender para ser aceptado como miembro. Pero no es un proceso unidireccional: la relación entre ambos agentes dentro de la carrera laboral se resumen en dos puntos según Schein:

1) La carrera vista como una serie de atributos y experiencias del individuo que se incorpora a una organización, se mueve a través de ella y, finalmente, la deja, y 2) la carrera tal como la defina la organización: una serie de expectativas de los individuos dentro de la misma, que guían sus decisiones en cuanto a quiénes mover, cuándo, cómo y a qué velocidad (1993a: 200)<sup>11</sup>

#### **4.4.7 Los valores y metas laborales.**

La evolución a la que están sujetos hombres y mujeres en las diversas etapas profesionales de su carrera guarda una estrecha vinculación con la socialización. El significado que las personas atribuyen al trabajo incluye un conjunto de creencias y valores que se desarrollan a lo largo del proceso de socialización laboral (socialización anticipatoria y organizacional). Tienen su

---

<sup>11</sup>No se puede olvidar que ambos son agentes, individuo y organización se desenvuelven en un contexto más amplio, el contexto laboral que incluye el período socio histórico, la cultura, los componentes institucionales del país, el mercado laboral, la organización del trabajo o empresa, el grupo o unidad de trabajo y el puesto de trabajo y rol desempeñado (Palací y otros, 1994).

origen a partir de la infancia alcanzando un efecto duradero en la personalidad; sin embargo, en virtud de diferentes experiencias personales y situacionales, se adaptan y modifican a lo largo de las diversas fases que se van afrontando en la carrera laboral (García Montalvo y otros, 1997; Gracia y otros, 1999).

El estudio de los valores y las metas laborales ha sido un tema de amplia atención en psicología ya que su estudio hace referencia a la naturaleza motivacional del trabajo. Los valores en general son motivadores de la conducta humana, y en su vinculación hacia el trabajo Salanova y otros (1993) los definen como cualidades que: **a)** las personas desean de su trabajo, siendo éstos más fundamentales que los intereses, **b)** reflejan una correspondencia entre estados de necesidad y satisfacción en el trabajo, **c)** son indicativos de preferencias laborales y no imperativos de moral, y **d)** contienen información sistemática de qué resultados buscan las personas del hecho de trabajar.

En definición de los valores laborales, algunos autores (García Montalvo y otros, 1997; Salanova, 1993) aluden al locus de control como el criterio diferenciador. De este modo, la valoración intrínseca es provocada en el hombre o la mujer por los aspectos característicos de la propia actividad, motivadores por sí mismos y que caen bajo el control de la persona (locus de causalidad interno). Igualmente, se relaciona con recompensas que recibe el individuo de su propio hacer, sin mediación de otras personas, lo cual se percibe como consecuencias dependientes de sí mismo. La valoración se dirige hacia aspectos motivacionales del contenido de la tarea, así como su variedad e importancia.

#### **4.5 Género y desarrollo de carrera.**

El impacto de la entrada femenina al mundo laboral ha trascendido los límites de algunas aproximaciones psicológicas al observar que muchas de las teorías se habían ocupado específicamente de la carrera masculina, es decir, mucho de lo que se sabía sobre los jóvenes en realidad correspondía a la lógica masculina. En las tres últimas décadas se ha generado un nuevo campo de investigación intentando paliar este sesgo, en donde el área del trabajo femenino y el estudio del desarrollo de carrera se ha ampliado enfatizando un enfoque diferencial que arroje luz sobre el proceso evolutivo que supone trabajar (Betz y Fitzgerald, 1983, 1987; Kelley y Streeter, 1992; Pulkkinen y otras, 1999; Robinson, 1999).

Los primeros estudios en los años sesenta sugerían que la mayoría de las mujeres jóvenes no tenían una motivación fuertemente marcada para trabajar fuera de casa (v.g. Matthews y Tiedeman, 1964); en los años setenta los estudios comienzan a centrarse en la preferencia de las mujeres por combinar trabajo y familia (v.g. Rand y Miller, 1972; Watley y Kaplan, 1971) y al observarse una creciente valoración de esta alternativa entre las más jóvenes, los siguientes trabajos ahondaron en la descripción de la naturaleza y el grado de orientación de la carrera misma para entender el tipo de elección vocacional femenina.

Esto supuso el inicio de un conjunto de investigaciones cuyo análisis central era la naturaleza de la elección, esto es, ocupaciones tradicionales versus no tradicionales (v. g. Almquist, 1974; Tangri, 1972) y los diferentes tipos de carrera laboral (continua, discontinua). En suma, el concepto de carrera se había ampliado y redefinido señalando la importancia del trabajo en la vida de las mujeres.

Sin embargo, desde hace unos años, se viene destacando que, a pesar de la gran participación femenina en la fuerza laboral, la naturaleza de esa participación difiere significativamente de la masculina. Son ellas quienes padecen claras desventajas y barreras en su desarrollo laboral, de aquí la exhortación por romper el modelo teórico único con el que se había estudiado hasta entonces a mujeres y hombres (Diamond, 1987; Phillips y Imhoff, 1997).

La investigación del desarrollo de carrera se ha extendido ampliamente y el bagaje actual sobre los factores que rodean la participación de las mujeres en el contexto laboral se podría resumir en cinco apartados, de acuerdo con Pulkkinen y otras (1999): **1)** variables de contexto tales como el nivel socioeconómico, la ocupación de los padres y la participación laboral de las madres, **2)** educación y talento incluyendo logros educativos y motivación escolar; **3)** rasgos de personalidad tales como la autoestima, autoeficacia, locus de control y orientación de rol de género; **4)** factores relacionados con la familia y, **5)** actitudes y valores prevalecientes en la sociedad y cultura respecto al trabajo.

#### **4.6 El trabajo docente en el marco de la calidad total y calidad de vida.**

El logro de la calidad total supone ante todo propiciar un ser humano mejor, la empresa bajo este modelo está en función de las personas que la integran. En este contexto surge el término Calidad de Vida Laboral (CVL), que junto con otros aspectos tales como Motivación en el Trabajo, Cultura Organizacional, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, forman parte de la mayoría de estudios realizados en relación con entorno laboral.

Reimel de Carrasquel (1998), considera que la CVL no tiene una incidencia directa en la motivación del empleado ni en su productividad. Los estudios de Calidad de Vida (CdeV) proporcionan un panorama global que involucra además del ambiente laboral, a la familia y a la comunidad. En dichos estudios se integran tres clases de variables: **a)** las objetivas, referentes a los aspectos físico-materiales y sociales del contexto laboral; **b)** las subjetivas, referentes a la percepción y evaluación hecha por la persona y **c)** las sociodemográficas, referentes a las condiciones particulares de los empleados en términos de edad, género, departamentos, año de servicio.

Dela Coleta (1998), sostiene que con la aparición de la noción CVL, se obtiene un constructo que permite sistematizar mejor las condiciones de trabajo y sus consecuencias sobre el trabajo y sobre el sistema productivo. Señala que la calidad de vida podría entenderse a partir de dos abordajes: **1)** Como la existencia de algunas condiciones y prácticas organizacionales (funciones enriquecidas, supervisión democrática, compromiso del trabajador con la tarea, condiciones de seguridad) o **2)** Como los efectos de las condiciones de trabajo sobre el bienestar de los individuos (seguridad, satisfacción, oportunidad de crecimiento, desarrollo como seres humanos). De acuerdo con este autor se proponen dos maneras de concebir la CVL. La primera la considera como un estilo de eficiencia organizacional y en la segunda se supone la percepción que el individuo realiza de las condiciones en que trabaja. En una tercera proposición se engloban las dos anteriores. Se entiende la CVL como un conjunto de condiciones en el trabajo que afectan directa e indirectamente a los trabajadores, tal como son concebidas e interpretadas por éstos.

Morales de Romero (1996) define la calidad de vida como proceso de integración armoniosa entre los recursos internos y externos (materiales e inmateriales) disponibles para la persona en su medio social. Es una construcción

hecha por el individuo e integrada a su propia persona que incluye tres indicadores: **1) Satisfacción:** ajuste entre lo que tiene y lo que se aspira, **2) Felicidad:** la identificación de los sentimientos positivos con relación a las condiciones que se poseen y **3) Bienestar:** la apreciación de la seguridad, la comodidad, y la armonía que esas condiciones le producen. La aspiración se considera un moderador indispensable dentro de este constructo pues determina la distancia entre las condiciones reales y las esperadas. Por otro lado, se indica que las personas perciben dos formas de calidad de vida: Personal, dependiente del uso de los recursos internos para el funcionamiento individual (amistad, autoestima, educación). Social, dependiente del acceso a los recursos socioeconómicos externos para el funcionamiento en el ambiente (dinero, empleo, vivienda).



## 5. METODOLOGÍA

### 5.1 TIPO DE ESTUDIO

**Estudio de Caso:** Por las características de la investigación, se consideró que es un estudio de caso, porque:

- Contiene un análisis a profundidad sobre diversos aspectos relacionados con el mismo fenómeno objeto de estudio.
- No se pretendió aportar una conclusión generalizada, por cuanto no correspondió a una conducta homogénea, sino a una actividad concreta en instituciones educativas puntuales.
- La investigación fue abordada desde la lógica de las percepciones cuantitativa y cualitativa.
- Por la temporalidad, se consideró que el tipo de estudio fue retrospectivo, por cuanto el análisis se realizó en el presente, pero con datos del pasado.
- Es correlacional, porque se pretendió establecer relaciones entre las diferentes perspectivas.
- Por la secuencia temporal, el tipo de investigación fue transversal, por cuanto el estudio del fenómeno se llevó a cabo en un periodo específico de tiempo.

## **5.2 MÉTODO**

En el marco del Macroproyecto Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos (WONPUM), la investigación en curso, utiliza igualmente dos lógicas de investigación: la lógica cuantitativa y la lógica cualitativa.

Se definió que la investigación tuviese una lógica cuantitativa por cuanto entre los elementos del problema objeto de investigación, existió una relación cuya naturaleza fue perfectamente representable a través de un modelo numérico, lo cual supuso claridad entre los elementos de investigación que conformaron el problema y la posibilidad de identificar donde inició el problema, en qué dirección va y qué tipo de incidencia existió entre sus elementos.

Con relación a la lógica cualitativa, esta investigación se fundamentó en la descripción profunda de las cualidades del fenómeno objeto de investigación, buscando un concepto que pudiese abarcar una parte de la realidad.

## **5.3. ENFOQUE**

A partir de las lógicas cuantitativa y cualitativa, la investigación tuvo un enfoque descriptivo y comprensivo.

## **5.4. POBLACIÓN Y TAMAÑO DE LA MUESTRA**

### **5.4.1 Criterios de tipificación de la población.**

Con relación a la población, el proyecto contempló la participación de docentes vinculados laboralmente a instituciones educativas. Los criterios definidos por los investigadores fueron los siguientes:

- Las Instituciones educativas participantes pueden ser de Educación Superior (Universidades) o en su defecto Escuelas o Colegios, en los niveles de Básica Secundaria y Media.
- Las Instituciones educativas tanto de educación superior como de niveles de Básica Secundaria y Media, deben pertenecer al sector público.
- En la muestra no se contempla la participación de docentes que se encuentren próximos a su proceso de jubilación.
- Igualmente en la muestra no se contempla la participación de docentes recién vinculados a la institución educativa.
- Los docentes participantes en la muestra, deben estar vinculados únicamente a actividades de docencia, en consecuencia se no se incluirán en la muestra a aquellos docentes que alternen su gestión con responsabilidades administrativas en la institución educativa.
- Los docentes participantes en la investigación deberán acreditar como mínimo dos años de vinculación a la institución educativa.

#### **5.4.2 Instrumento de medición.**

El instrumento de medición empleado corresponde al diseñado por Blanch, Sahagún, Cantera & Servantes (2010), con las siguientes características:

- Escala de Likert: (medidas ordinales) con una calificación de 1 a 10, donde se le pidió a los encuestados que indicaran hasta qué punto estaban de “acuerdo” o en “desacuerdo” en cada una de las categorías objeto de análisis.
- El instrumento de medición es un cuestionario utilizado en el estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos. Todos los puntos de vista de los encuestados serán relevantes.
- El instrumento de medición empleado para la categoría Sentidos, tiene sesenta y siete (67) preguntas con opción de respuesta de 1 a 10 y cuatro (4) preguntas abiertas.
- El instrumento de medición empleado agrupa las siguientes dimensiones: Filiación Social, Significado del Trabajo como Profesión, Calidad de Vida, Producción y finalmente Identidad.
- Las preguntas existentes en el instrumento de medición, están orientadas a las diversas opciones de significado del trabajo en la vida moderna, siendo estas: Sentido Vital, Sentido Moral, Sentido Técnico, Sentido Estético, Sentido Mítico y Sentido Jurídico.
- Los docentes tuvieron acceso al cuestionario a través del portal web y allí consignaron sus respuestas.

### 5.4.3 Condiciones sociodemográficas del sector educación.

**Total docentes encuestados: 498**

**Número de Instituciones Educativas encuestadas: 19**

**Tabla 1: Ámbito de especialización y práctica profesional.**

		<b>Porcentaje</b>
	Educación Superior	61,0
	Educación Media	24,0
	Educación Básica	15,0
	<b>Total</b>	<b>100,0</b>

**Tabla 2: Situación contractual.**

		<b>Porcentaje</b>
	Contrato permanente	77,5
	Contrato temporal menor a 1 año	19,2
	Contrato temporal entre 1 y 3 años	3,3
	<b>Total</b>	<b>100,0</b>

**Tabla 3: Tiempo de dedicación laboral.**

		<b>Porcentaje</b>
	Jornada Completa	86,3
	Tiempo parcial	13,8
	<b>Total</b>	<b>100,0</b>

**Tabla 4: Tiene responsabilidades directivas en la organización.**

		<b>Porcentaje</b>
	Jornada Completa	86,3
	Tiempo parcial	13,8
	<b>Total</b>	<b>100,0</b>

**Tabla 5: Carácter de la Organización.**

		<b>Porcentaje</b>
	Organización Pública	98,3
	Organización Privada	,4
	Organización Mixta	1,3
	<b>Total</b>	<b>100,0</b>

**Tabla 6: Edad de los docentes encuestados.**

		<b>Porcentaje válido</b>
	20 a 30 años	7,8
	31 a 40 años	26,4
	41 a 50 años	38,6
	Más de 50 años	27,3
	<b>Total</b>	<b>100,0</b>

**Tabla 7. Antigüedad como profesional en la organización.**

		<b>Porcentaje válido</b>
	menor o igual a un año	2,9
	entre 2 y 5 años	34,2
	entre 6 y 10 años	20,2
	más de 10 años	42,7
	<b>Total</b>	<b>100,0</b>

## 6. ANÁLISIS TÉCNICO DE LOS RESULTADOS

### 6.1 RESULTADOS ESTADÍSTICOS

El objetivo general de esta investigación fue comprender los significados de la gestión docente en algunas instituciones educativas públicas, desde la nueva lógica del trabajo.

Para cumplir con el propósito anterior y teniendo en cuenta los criterios de tipificación de la población, participaron en calidad de encuestados un total de 498 docentes de formación licenciados y profesionales de diferentes disciplinas y quienes vinculados a las instituciones educativas del sector público, hicieron parte de la muestra establecida para el desarrollo de la investigación.

Para llevar a cabo un análisis en detalle de los resultados obtenidos, el instrumento de medición empleado en la investigación, permitió la consolidación de las siguientes dimensiones:

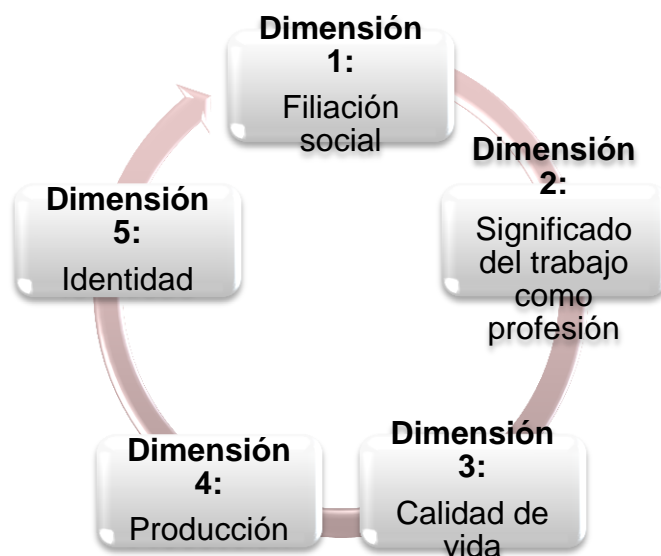




Gráfico 1. Dimensiones definidas para significar el trabajo docente.

Los factores de análisis propios de cada dimensión fueron los siguientes:

**Dimensión: Filiación Social.**

- Compañerismo
- Respeto en el grupo de trabajo
- Reconocimiento del propio trabajo por colegas
- Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias

**Dimensión: Significado del trabajo como profesión.**

- Satisface mis intereses
- Me exige según mis capacidades
- Responde a mis necesidades
- Encaja con mis expectativas
- Se ajusta a mis aspiraciones
- Concuerda con mis valores
- Facilita que mis méritos sean valorados con justicia
- Estimula mi compromiso laboral
- Me permite trabajar a gusto
- Me motiva a trabajar
- Me da sensación de libertad
- Me hace crecer personalmente
- Me permite desarrollar mis competencias profesionales
- Me proporciona identidad
- Me hace sentir útil

**Dimensión: Calidad de Vida.**

- Trabajo
- Salud
- Dinero
- Tiempo libre

### **Dimensión: Producción.**

- Carece de sentido ofrecer un servicio no rentable
- Hay que adaptarse a la flexibilización laboral
- Las decisiones se deben tomar de acuerdo al coste-beneficio
- Es urgente abandonar las prácticas ineficientes
- Competir es un modo natural de trabajar
- Un servicio es bueno en la medida en que es un buen negocio
- Sería irracional resistirse a la lógica de la productividad
- Quien desee tener un buen servicio debe pagarlo
- El mercado pone a cada cual donde merece estar
- La profesionalidad exige atender con eficiencia cualquier demanda de la institución
- En algunas situaciones, la ética profesional obliga a desviarse de algunas pautas de
- Todas las normas de la organización están para ser cumplidas con profesionalidad
- Si la organización no da los medios suficientes, no se debe cumplir con las metas
- En un conflicto de intereses entre organización y usuarios, a veces hay que aliarse
- La escasez de medios se debe compensar con profesionalidad
- La lealtad a la institución es el primer imperativo de la profesionalidad
- La ética profesional compromete a cuestionar algunas pautas de la dirección
- Cada profesional debe defender en primer lugar los intereses de su organización
- A veces, el código ético obliga a enfrentarse a decisiones de la dirección
- La eficiencia va en contra de la calidad del trato profesional
- La sobrecarga de trabajo deteriora mi profesionalidad
- Mis condiciones de trabajos son contrarias a los valores de mi profesión
- Mi vocación profesional está reñida con mi trabajo actual

### **Dimensión: Identidad.**

- |                  |              |
|------------------|--------------|
| • insatisfacción | satisfacción |
| • inseguridad    | seguridad    |
| • intranquilidad | tranquilidad |
| • Impotencia     | potencia     |
| • Malestar       | bienestar    |
| • desconfianza   | confianza    |
| • incertidumbre  | certidumbre  |
| • confusión      | claridad     |
| • desesperanza   | esperanza    |
| • dificultad     | facilidad    |
| • insensibilidad | sensibilidad |
| • irracionalidad | Racionalidad |

- incompetencia
  - inmoralidad
  - maldad
  - fracaso
  - incapacidad
  - pesimismo
  - ineficacia
  - inutilidad
- competencia
  - Moralidad
  - Bondad
  - éxito
  - capacidad
  - optimismo
  - eficacia
  - utilidad

A partir de lo anterior, los resultados arrojados por la investigación fueron los siguientes: <sup>12</sup>

**DIMENSIÓN: Filiación Social.**

	Media	Desv. Típ.
1.5. Compañerismo	7,86	1,933
1.6. Respeto en el grupo de trabajo	8,24	1,737
1.7. Reconocimiento del propio trabajo por colegas	7,74	1,876
1.8. Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	7,90	1,776

Tabla 8. Resultados Dimensión Filiación Social.

---

<sup>12</sup>Para una mayor comprensión, se brindará inicialmente un análisis técnico soportado en información estadística y seguidamente se complementará con una explicación a partir de lo expuesto en el marco teórico.

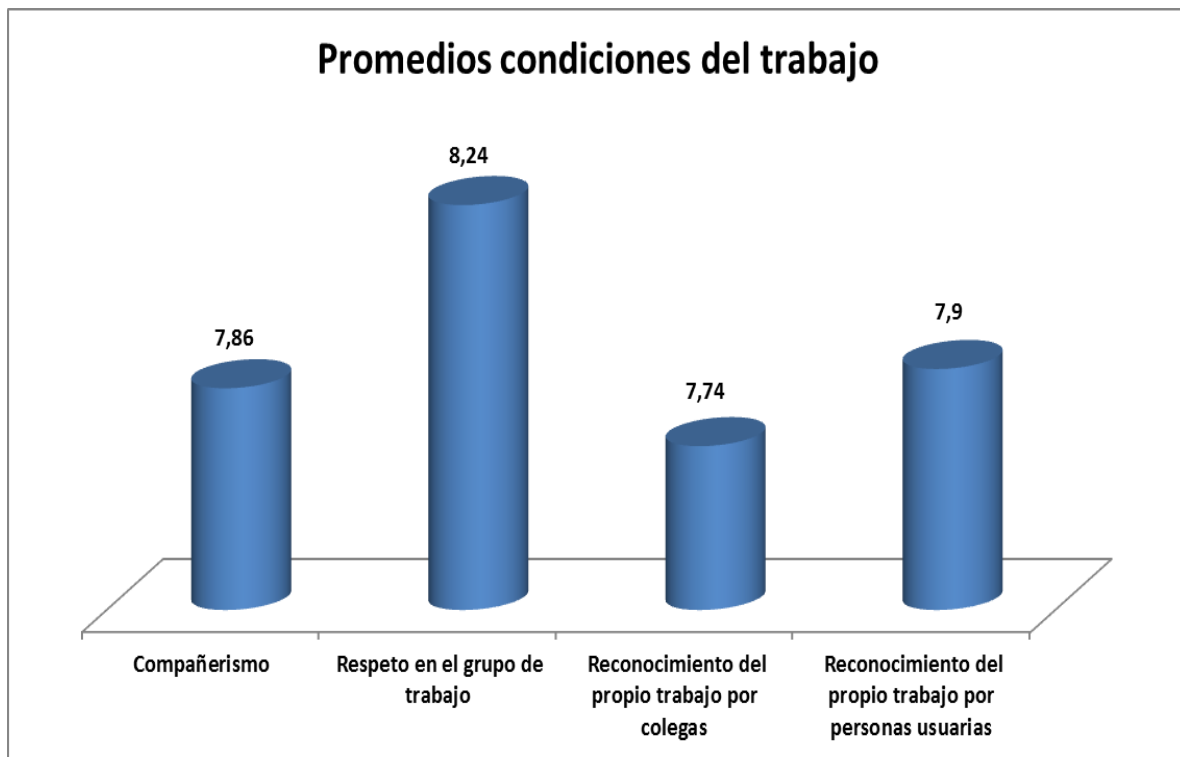


Gráfico 2. Promedios condiciones del trabajo.

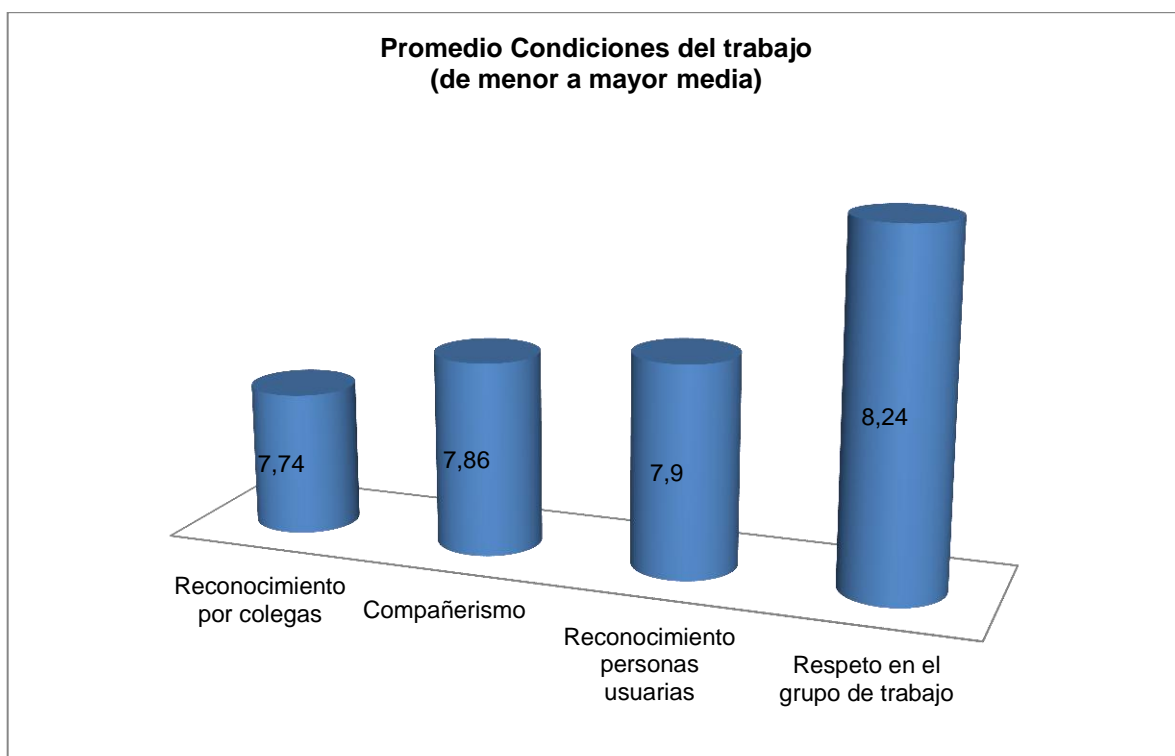


Gráfico 3. Promedios condiciones del trabajo (de menor a mayor).

En términos generales, el puntaje promedio obtenido en la dimensión “Filiación Social” fue de 7,9. La variable que presenta un menor promedio de calificación es la que se refiere al reconocimiento del propio trabajo por colegas, en cambio el respeto en el grupo de trabajo fue el ítem que mejor calificación promedio obtuvo.

Lo anterior permite establecer que si bien todas las variables tienen un promedio favorable en términos de una positiva relación social; para los docentes encuestados, el significado del trabajo como filiación social, tiene unos principios morales que se ven reflejados en el promedio de la variable respeto en el grupo de trabajo, y que en menor proporción pero igualmente significativo se aprecian el reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias, el compañerismo y el reconocimiento del propio trabajo por compañeros.

De esta manera y tal como lo plantea Bruner (2000 citado en Borges, 1997), los significados son componentes mediadores de la relación del individuo con su mundo y causas de las acciones humanas; toda vez que el trabajo implica construcción e intercambio de significados, y esto aporta un primer elemento de análisis como lo es la importancia de las relaciones sociales del individuo trabajador para cargar de significado su trabajo.

Para Pierre Naville (1960), todos los trabajos son el resultado de medidas sociales, que a su vez se relacionan con la temporalidad con la que cuentan los sujetos para relacionarse en un mismo entorno laboral. Acuñados en esta tesis, se ve como para los docentes encuestados, la filiación social representa un alto peso en el significado que le otorgan a su trabajo, toda vez que califican altamente la relevancia que le conceden a la participación de los demás actores de la comunidad educativa.

En síntesis, se puede decir que, la filiación social resulta ser un factor importante en el significado que los docentes le otorgan a su trabajo, argumentados en la importancia de las construcciones sociales y de cómo la dinámica laboral es por naturaleza un hecho social que requiere de la interacción con grupos sociales, de verse representado con alguno de estos grupos. En esta relación se evidencia como los docentes pueden llegar a condicionar su receptividad de conocimientos a las políticas establecidas en su grupo de afiliación.

**DIMENSIÓN: Significado del trabajo como profesión.**

	Media	Desv. Típ.
2.1. Satisface mis intereses	7,83	1,895
2.2. Me exige según mis capacidades	8,24	1,825
2.3. Responde a mis necesidades	7,97	1,872
2.4. Encaja con mis expectativas	7,97	1,941
2.5. Se ajusta a mis aspiraciones	7,83	2,017
2.6. Concuerda con mis valores	8,28	1,852
2.7. Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	7,67	2,134
2.8. Estimula mi compromiso laboral	7,77	2,149
2.9. Me permite trabajar a gusto	8,07	2,057
2.10. Me motiva a trabajar	8,03	2,115
2.11. Me da sensación de libertad	7,88	2,131
2.12. Me hace crecer personalmente	8,27	2,045
2.13. Me permite desarrollar mis competencias profesionales	8,35	1,945
2.14. Me proporciona identidad	8,29	1,991
2.15. Me hace sentir útil	8,62	1,899

Tabla 9. Resultados Dimensión Significado del trabajo como profesión.

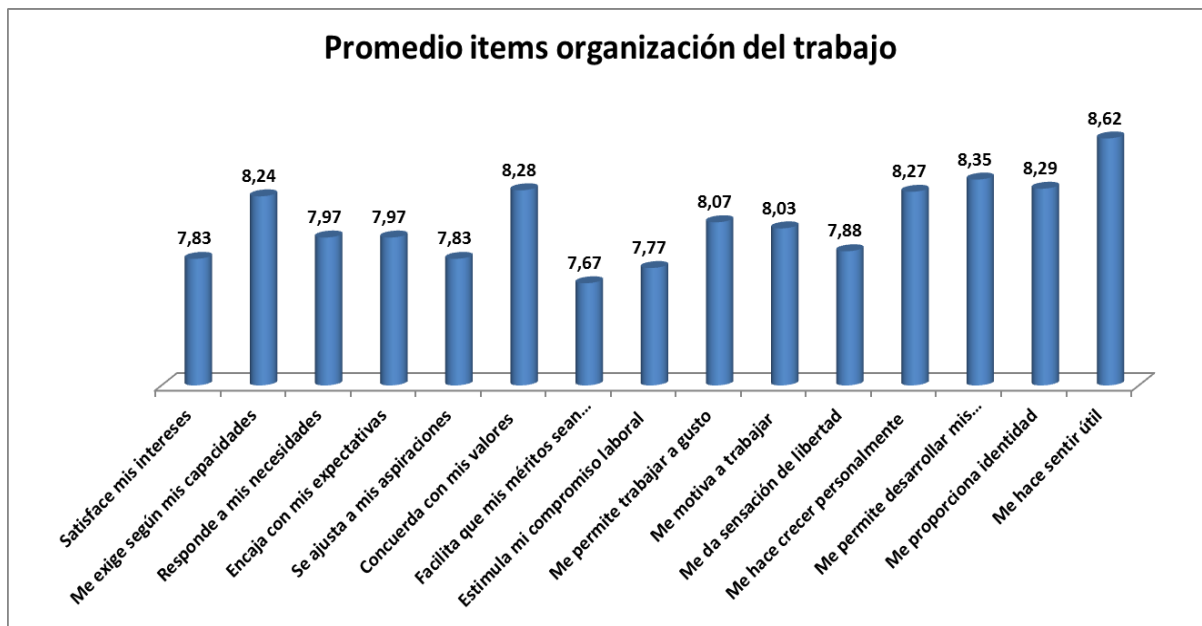


Gráfico 4. Promedios items organización del trabajo.

En términos generales, el puntaje promedio obtenido en la dimensión “Significado del Trabajo como Profesión” fue de 8,1. La variable que presenta un menor promedio de calificación es “Facilita que mis méritos sean valorados con justicia”, y el ítem “Me hace sentir útil”, es la de mayor puntaje.

Para una mayor comprensión de lo anterior y para significar la labor docente como profesión, es necesario entender que el sentido del trabajo está íntimamente relacionado con la forma como está estructurada la actual sociedad en torno a un nuevo modelo de desarrollo, al que Castells (2010) lo define como informacional, en el que la fuente de la productividad estriba en la tecnología de la generación del conocimiento, el procesamiento de la información y la comunicación de símbolos. Este es tal vez el nuevo paradigma tecnológico donde la misma información se convierte en el producto del proceso de producción.

La creciente centralidad del conocimiento como instrumento para el avance de un país como Colombia, ha concentrado sobre el sistema educativo la responsabilidad de lograr trabajadores mejor calificados y sociedades más integradas. El sistema educativo colombiano ha jugado un papel muy importante desde finales del siglo XIX como trasmisor de conocimientos, difusor de valores y ámbito privilegiado para la integración de las nuevas generaciones. Sin embargo, durante las últimas décadas si bien ha incorporado a nuevos sectores sociales ha asistido a un proceso de deterioro de su calidad. La sobre exigencia actual ocurre en un contexto en el cual se ha profundizado la redistribución regresiva del ingreso, ha aumentado el número de hogares que están por debajo de la línea de pobreza y en consecuencia se presentan grandes diferencias en el acceso a los bienes y servicios que esta sociedad produce. De esta forma cada vez más, los sectores pobres de la población se ven privados de participar de la información y de los nuevos procesos productivos que se generan. Así se profundiza la brecha entre quienes poseen o carecen de los conocimientos adecuados para las nuevas formas de organización y producción tecnológica que determinan los tipos de inserción en el mercado laboral.

Nadie discute que para obtener una mayor calidad educativa y lograr mejores resultados en los alumnos, es necesario contar con docentes altamente capacitados y bien remunerados. El objetivo deberá ser atraer, formar y retener profesionales de la enseñanza calificados para obtener no sólo mayor calidad sino también lograr más equidad, en la medida en que sea posible reducir en un futuro las desigualdades existentes, transmitiendo a los niños y jóvenes de los sectores más pobres las capacidades y destrezas necesarias requeridas en los nuevos procesos productivos.

Ahora bien, las entidades del sector público y entre ellas las educativas, no han sido ajenas a los fenómenos que ha traído consigo la globalización, donde la



competitividad y la productividad, son los ejes dinamizadores y transformadores. Sin embargo y al validar los resultados que arrojó esta dimensión, se puede afirmar que los docentes encuestados encuentran en su gestión diaria un sentido a su trabajo, toda vez que existen factores de vital importancia y a través de los cuales legitiman su gestión. Algunos de estos factores son: la utilidad que aporta su trabajo como docente al desarrollo de los fines y objetivos de la institución educativa, el reconocer que a través de su trabajo el docente desarrolla sus competencias profesionales, la posibilidad de identificarse con el trabajo docente, la coherencia de su trabajo con la estructura de valores, el fortalecimiento del propio proyecto de vida y entre otras, el nivel de exigencia esperado a partir de las propias capacidades.

Finalmente los resultados arrojados en esta dimensión permiten validar la distinción que existe con relación al significado del trabajo. Esto significa que cuando una persona experimenta su profesión como trabajo, se centra únicamente en los aspectos económicos que brinda, más que en el placer o realización personal que se puede alcanzar en el mismo. Es decir, se contempla el trabajo como un medio que permite a los individuos adquirir los recursos necesarios para disfrutar de su tiempo fuera de éste. Por el contrario, aquellos que lo ven como carrera, se centran primeramente en el avance profesional dentro de la estructura ocupacional, pues suele ofrecer poder y alta autoestima para el trabajador.

Aquéllos que lo definen como vocación (Calling) se centran en el disfrute que acarrea su realización y en que el trabajo sea socialmente útil. Se caracterizan por su amor al trabajo pensando en que contribuye a hacer del mundo un lugar mejor. Es precisamente en esta última dimensión donde se ubica la gestión de los docentes encuestados.

La calidad de vida laboral (CVL) se entiende como un conjunto de condiciones en el trabajo que afectan directa e indirectamente a los trabajadores, tal como son concebidas e interpretadas por éstos. Con relación a la dimensión “Calidad de Vida”, los resultados fueron:

**DIMENSIÓN: Calidad de Vida.**

	Media	Desv. Típ.
4.1. Familia	9,65	,937
4.2. Trabajo	9,20	1,103
4.3. Salud	9,29	1,135
4.4. Dinero	8,39	1,522
4.5. Tiempo Libre	8,61	1,620

Tabla 10. Resultados Dimensión Calidad de Vida.

El puntaje promedio obtenido en la dimensión “Calidad de Vida” fue de 9. La variable que presenta un menor promedio de calificación es “Dinero”, y el ítem “Familia”, es la de mayor puntaje. Sin embargo los puntajes que le dan a los valores presentados en la dimensión “Calidad de Vida” son altos.

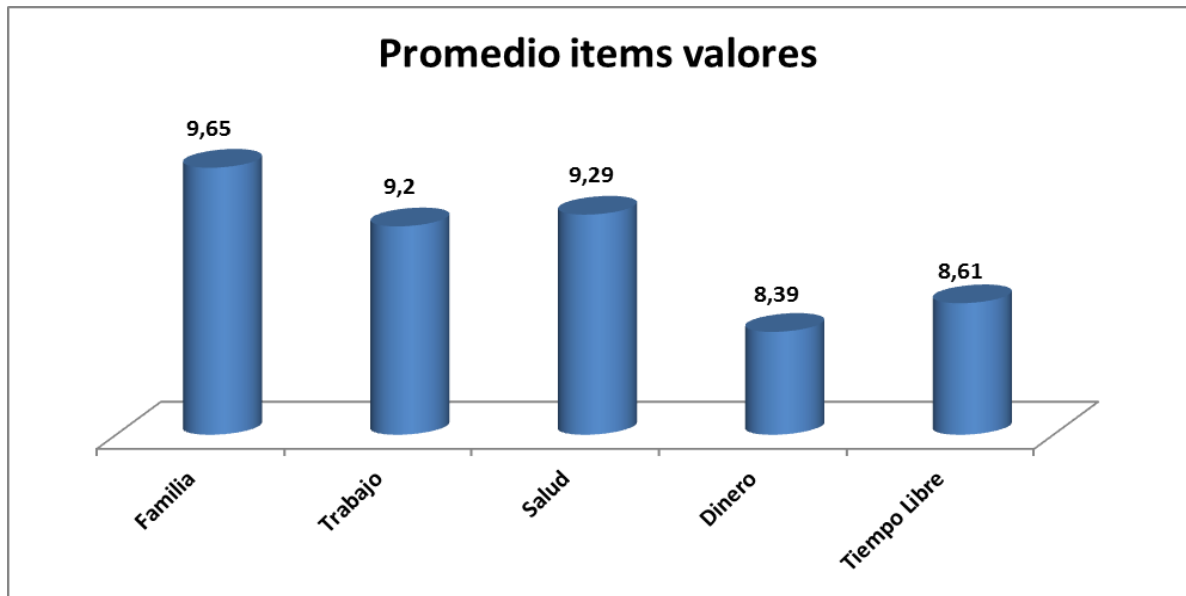


Gráfico 5. Promedios items valores.

La calidad de vida es un proceso de integración de todos aquellos recursos disponibles para la persona en su medio social. Es una construcción hecha por el individuo e integrada a su propia persona que incluye tres indicadores: satisfacción, felicidad y bienestar.

En las actuales condiciones laborales, los empleados en general (incluye a los docentes) pasan más de 10 horas en sus actividades laborales, comportándose lo menos humanamente posible, sin demostrar sus sentimientos y emociones, enfocados a su productividad y lo que ésta representa para su desempeño laboral, por otro lado las empresas se enfocan en incrementar los beneficios económicos que representan las personas para sí, llegando a confrontarlas con los sentimientos, sus valores, la productividad y su desempeño (Maslow, Abraham; 1954; 1969), situación que ha ocasionado un gran aumento en los niveles de estrés de las personas con manifestaciones importantes de angustia e intranquilidad, que les afectan, disminuyendo su

desempeño a porcentajes muy bajos de lo que representa su potencial, razón por la cual las personas en la realización de sus actividades y tareas efectúan un mínimo esfuerzo laboral para solamente conservar su trabajo.(Mark, Smith-Palliser; 2002).

En esta dimensión llama la atención la importancia personal que los docentes otorgaron a los valores objeto de análisis. En los docentes encuestados la mayor importancia radica en la familia, y tiene sentido cuando se considera que ésta es el elemento natural y fundamental de la sociedad. La familia es la principal responsable del cuidado y la protección de los seres humanos desde la concepción hasta la muerte. No es sólo una unidad jurídica, social y económica, sino una comunidad de amor y de solidaridad insustituible para la transmisión de valores y el desarrollo de sus miembros y de la sociedad.

La gestión representa para los docentes encuestados la articulación entre lo que obtienen en términos de remuneración por su desempeño con la seguridad, la comodidad, y la armonía, condiciones que necesariamente afectan positivamente su entorno familiar. Continúan en su orden valores como la salud, el trabajo como factor de producción y el aprovechamiento del tiempo libre. Finalmente y con relación al beneficio económico (dinero) es el último valor en importancia, aunque la aspiración económica se considera un moderador indispensable dentro de este constructo pues determina la distancia entre las condiciones reales y las esperadas.

Finalmente y a partir de lo anterior, la calidad de vida laboral es en definitiva la existencia de prácticas organizacionales (funciones enriquecidas, supervisión democrática, compromiso del trabajador con la tarea, condiciones de seguridad) y los efectos de las condiciones de trabajo sobre el bienestar de los individuos

(seguridad, satisfacción, oportunidad de crecimiento y desarrollo como seres humanos). La calidad de vida laboral es un estilo de eficiencia organizacional y es también la percepción que el individuo realiza de las condiciones en que trabaja.

Una de las características más relevantes de una sociedad contemporánea es la rápida y constante expansión de los mercados, situación generada por el efecto de la globalización, fenómeno que ha estado presente en la economía a partir de la última década del siglo XX, siendo desde ese entonces y hasta el momento actual, el punto central de todos los discursos de política macro y microeconómica.

Con relación a la dimensión “Producción”, los resultados dan cuenta de lo siguiente:

**DIMENSIÓN 4: Producción.**

	Media	Desv. Típ.
6.1. Carece de sentido ofrecer un servicio no rentable	5,29	3,173
6.2. Hay que adaptarse a la flexibilización laboral	7,34	2,247
6.3. Las decisiones se deben tomar de acuerdo al coste-beneficio	6,34	2,701
6.4. Es urgente abandonar las prácticas ineficientes	7,77	2,555
6.5. Competir es un modo natural de trabajar	6,18	3,005
6.6. Un servicio es bueno en la medida en que es un buen negocio	5,06	3,132
6.7. Sería irracional resistirse a la lógica de la productividad	6,25	2,743
6.8. Quien desee tener un buen servicio debe pagarlo	5,64	3,182
6.9. El mercado pone a cada cual donde merece estar	5,15	3,248

6.10. La profesionalidad exige atender con eficiencia cualquier demanda de la institución	7,85	2,354
6.11. En algunas situaciones, la ética profesional obliga a desviarse de algunas pautas de la gerencia	6,30	3,177
6.12. Todas las normas de la organización están para ser cumplidas con profesionalidad	7,99	2,184
6.13. Si la organización no da los medios suficientes, no se debe cumplir con las metas impuestas	5,20	3,209
6.14. En un conflicto de intereses entre organización y usuarios, a veces hay que aliarse	5,78	2,894
6.15. La escasez de medios se debe compensar con profesionalidad	7,35	2,484
6.16. La lealtad a la institución es el primer imperativo de la profesionalidad	7,94	2,362
6.17. La ética profesional compromete a cuestionar algunas pautas de la dirección	7,42	2,560
6.18. Cada profesional debe defender en primer lugar los intereses de su organización	7,31	2,492
6.19. A veces, el código ético obliga a enfrentarse a decisiones de la dirección	7,32	2,708
6.20. La eficiencia va en contra de la calidad del trato profesional	4,08	3,440
6.21. La sobrecarga de trabajo deteriora mi profesionalidad	6,45	3,175
6.22. Mis condiciones de trabajos son contrarias a los valores de mi profesión	3,54	3,327
6.23. Mi vocación profesional está reñida con mi trabajo actual	3,27	3,532

Tabla 11. Resultados Dimensión Producción.

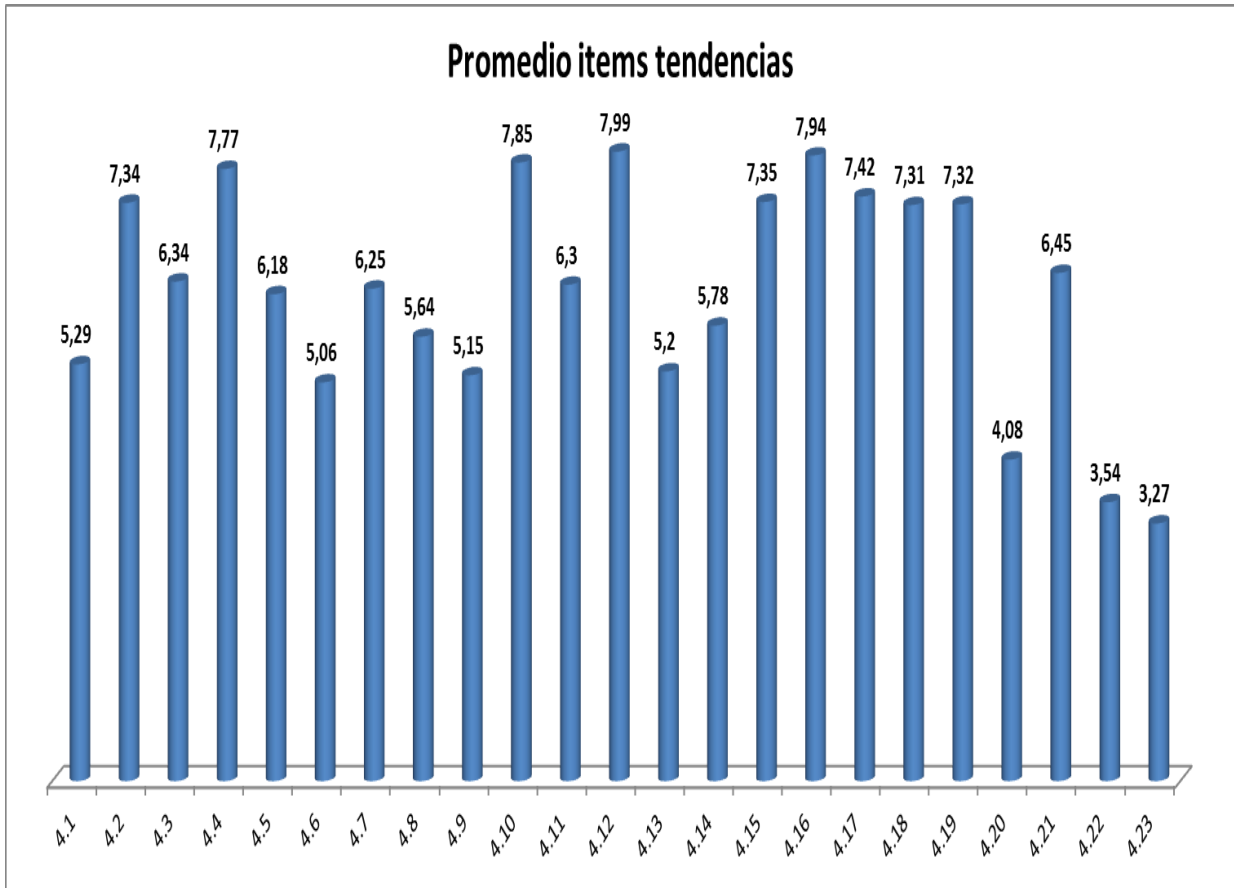


Gráfico 6. Promedios items tendencias.

En términos generales, el puntaje promedio obtenido en la dimensión “Producción” fue de 6,2. La variable que presenta un menor promedio de calificación es “La eficiencia va en contra de la calidad del trato profesional”, y el ítem “La lealtad a la institución es el primer imperativo de la profesionalidad”, es la de mayor puntaje promedio. Obsérvese que en esta dimensión hay una mayor variabilidad en las respuestas dadas, es decir que probablemente las percepciones de las tendencias de trabajo que tienen los docentes encuestados son heterogéneas, en lo que podría estar incidiendo la condición propia de cada individuo y de las posibilidades que tiene en su entorno.

Este fenómeno se ha favorecido por las innovaciones tecnológicas, generando un impacto decisivo en las formas de organización y gestión de la producción a nivel mundial. Dicho de otra manera, a fines de siglo se lleva a cabo una reestructuración económica, social, política y organizacional de escala global que está afectando dos dimensiones de la experiencia humana: el tiempo y el espacio (Berra, 95). Es decir, se establece una economía mundial que funciona como una unidad en tiempo real, donde los procesos de capital y de gestión, los mercados en general y el mercado de trabajo, los flujos de información y la tecnología, operan desde el espacio de la globalidad.

Estamos pues, ante una economía global que no abarca a todos los países, regiones y ciudades del mundo, sino que interrelaciona sólo a ciertos actores y zonas específicas en un sistema favorecido por avanzadas estructuras de telecomunicación, transporte, computadoras y otros nuevos instrumentos tecnológicos (Castells, 95).

En ese contexto el cambio que se vive es radical: en el orden de la producción, por ejemplo, ésta ha cambiado de un sistema estandarizado de línea, a uno flexible y de altos volúmenes, donde la microelectrónica ha hecho posible la producción a la medida del cliente tanto en tiempo como en espacio.

Con relación a las nuevas formas de organización y gestión, se observan también importantes transformaciones. Pasando de antiguas formas burocráticas, rígidas y herméticas, a estructuras organizacionales de gran flexibilidad y abiertas, como las redes, donde la unidad del proceso y la diferenciación de los elementos se apoyan en los avances de la tecnología de la información.



En suma, se gesta un nuevo mundo y una nueva visión de éste, aparecen nuevos valores, estructuras y relaciones. Bajo esta situación, los estudiosos de la administración reconocen una gran turbulencia en el ambiente de operación de las organizaciones modernas. Una mayor complejidad de sus elementos, cambios acelerados e imprevisibles y una gran incertidumbre asociada a ellos. No obstante lo anterior se concibe como el común denominador de las organizaciones pertenecientes al sector privado; con relación al sector público y en particular las instituciones educativas, aunque se han visto afectadas por la inclusión de herramientas y estilos propios de la gerencia moderna, su impacto aún no es tan evidente como se esperaba. Este argumento se fundamenta en los resultados que arrojó esta dimensión en particular.

Debido a los muchos factores objeto de análisis que tiene esta dimensión, los resultados fueron clasificados de acuerdo con la media lograda así:

Factor	Media	El factor se relaciona con:
Todas las normas de la organización están para ser cumplidas con profesionalidad	7,99	Eficacia (productividad)
La lealtad a la institución es el primer imperativo de la profesionalidad	7,94	Identidad organizacional
La profesionalidad exige atender con eficiencia cualquier demanda de la institución	7,85	Eficiencia (productividad)
Es urgente abandonar las prácticas ineficientes	7,77	Eficiencia (productividad)
La ética profesional compromete a cuestionar algunas pautas de la dirección	7,42	Ética en el trabajo
La escasez de medios se debe compensar con profesionalidad	7,35	Racionalización de recursos (Productividad)
Hay que adaptarse a la flexibilización laboral	7,34	Productividad
A veces, el código ético obliga a enfrentarse a decisiones de la dirección	7,32	Identidad organizacional
Cada profesional debe defender en primer lugar los intereses de su organización	7,31	Identidad organizacional
La sobrecarga de trabajo deteriora mi profesionalidad	6,45	Productividad
Las decisiones se deben tomar de acuerdo al coste-beneficio	6,34	Productividad
En algunas situaciones, la ética profesional obliga a desviarse de algunas pautas de la gerencia	6,3	Identidad organizacional
Sería irracional resistirse a la lógica de la productividad	6,25	Productividad
Competir es un modo natural de trabajar	6,18	Competitividad
En un conflicto de intereses entre organización y usuarios, a veces hay que aliarse	5,78	Coherencia con la Visión Institucional (Identidad organizacional)
Quien desee tener un buen servicio debe pagarlo	5,64	Vocación de servicio (Identidad organizacional)
Carece de sentido ofrecer un servicio no rentable	5,29	Costo-beneficio (razón de productividad)
Si la organización no da los medios suficientes, no se debe cumplir con las metas impuestas	5,2	Productividad
El mercado pone a cada cual donde merece estar	5,15	Competitividad
Un servicio es bueno en la medida en que es un buen negocio	5,06	Gana-Gana (Productividad)
La eficiencia va en contra de la calidad del trato profesional	4,08	Eficiencia (Productividad)
Mis condiciones de trabajos son contrarias a los valores de mi profesión	3,54	Ética profesional
Mi vocación profesional está reñida con mi trabajo actual	3,27	Proyecto de Vida.

Tabla 12. Relación de factores y medias correspondiente.

Al verificar los mayores resultados (**escala de la media: de 7,31 a 7,99**), nótese la existencia de factores comunes que están directamente relacionados con la productividad, siendo estos: la eficacia, la eficiencia, la racionalización de recursos, la identidad organizacional y la ética misma asumida en el trabajo, son para los docentes encuestados las mayores tendencias en la nueva lógica del trabajo.

Nótese igualmente que a partir de los resultados arrojados en la dimensión “Significados del Trabajo como Profesión”, se empieza a perfilar en la gestión docente una tendencia a significar el trabajo como medio de producción, donde la productividad es un factor clave en la nueva lógica del trabajo y en la significación del sentido mismo.

Al verificar los segundos mayores resultados (**escala de la media: de 6.18 a 6.45**), el factor común continua siendo la productividad, aunque se identifica un factor adicional como la competitividad. Sin embargo en la lógica gerencial, para lograr un adecuado resultado en términos de competitividad, necesariamente se debe transitar inicialmente por la productividad.

Los terceros mayores resultados (**escala de la media: de 5.06 a 5.78**), la productividad continua estando presente como tendencia en el mundo del trabajo, y en ese mismo nivel se ubica la identidad organizacional (claridad cuando se presenta conflictos de interés y vocación de servicio) y nuevamente la competitividad relacionada con las condiciones propias del mercado. Para el caso de las instituciones educativas el concepto de mercado representa aquel lugar geográfico donde se encuentra ubicada la institución educativa, los clientes tanto actuales como potenciales y los diferentes competidores.

Finalmente en los cuartos y quintos mayores resultados (**escala de la media: de 3.27 a 3.54 y 4.08**), factores como la productividad puntúan al mismo nivel de la ética profesional y el proyecto de vida.

Con relación a las actuales tendencias en el mundo del trabajo, llama la atención el bajo resultado que obtuvo la media relacionada con la vocación profesional de los docentes, al no entrar en conflicto con el trabajo desempeñado actualmente. Esta situación permite inferir que aunque es evidente la existencia de nuevas tendencias en el mercado regidas por la productividad, ese llamado, esa vocación que motiva a los docentes a ejercer su trabajo no se ha visto afectada por dichas tendencias. El significado de la gestión docente conserva el sentido de la vocación.

**DIMENSIÓN: Identidad.**

	Media	Desv. Típ.
8.1. insatisfacción - satisfacción	8,33	2,338
8.2. inseguridad - seguridad	7,68	2,742
8.3. intranquilidad - tranquilidad	7,65	2,606
8.4. impotencia - potencia	7,33	2,861
8.5. malestar - bienestar	7,54	2,874
8.6. desconfianza - confianza	7,72	2,835
8.7. incertidumbre - certidumbre	7,30	2,986
8.8. confusión - claridad	7,62	2,844
8.9. desesperanza - esperanza	7,64	2,877
8.10. dificultad - facilidad	7,45	2,764

8.11. insensibilidad - sensibilidad	7,98	2,601
8.12. irracionalidad - racionalidad	7,87	2,706
8.13. incompetencia - competencia	7,90	2,664
8.14. inmoralidad - moralidad	8,07	2,746
8.15. maldad - bondad	8,12	2,696
8.16. fracaso - éxito	7,84	2,723
8.17. incapacidad - capacidad	8,21	2,660
8.18. pesimismo - optimismo	7,99	2,717
8.19. ineficacia – eficacia	8,02	2,660
8.20. inutilidad – utilidad	8,21	2,662

Tabla 13. Resultados Dimensión Identidad..



Gráfico 7. Promedio items por mi trabajo siento....

La creación de identidad a partir del trabajo es un aspecto condicionado a las relaciones sociales que se puedan derivar de la actividad laboral, de cómo el ambiente de trabajo favorezca interacciones que posibiliten filiaciones sociales entre los colaboradores. Es bien sabido que la filiación social juega un papel preponderante en la construcción de identidad, toda vez que posibilita que el colaborador acoja elementos identitarios de su grupo de afinidad, para valerse de motivos que lo lleven a la construcción de una identidad en su trabajo.

En esta dimensión, se observa en términos generales, que el puntaje promedio obtenido fue de 7,8, lo que a su vez manifiesta un buen grado de afinidad identitaria entre los docentes encuestados. La variable que presenta un menor promedio de calificación es “incertidumbre - certidumbre”, que si bien en términos generales refleja una buena sensación de saber que va a pasar en el futuro, deja entre dicho la condición humana del recelo por lo que pueda suceder más adelante.

De igual modo, es importante mencionar que el ítem “insatisfacción - satisfacción”, es la de mayor puntaje promedio. En este análisis se puede inferir cómo los docentes encuestados manifiestan estar satisfechos con su actividad laboral, lo que se traduce en una fuerza significativa en la consolidación de ese elemento de identidad.

Es curioso el hecho que los docentes encuestados se sientan satisfechos con sus trabajos pero que a su vez tengan un nivel de incertidumbre que llega a un promedio de 7,3; esto en una escala de 0-10, puede considerarse que este bien, pero desde otra lectura se percibe que hacen falta elementos dentro de las dinámicas laborales que les permita a dichos docentes sentirse más seguros con su trabajo.

En esta dimensión se observa también como la percepción de las personas varían más que en las dimensiones “Filiación Social”, “Significado del Trabajo como Profesión” y “Calidad de Vida”. Esto podría indicar que las condiciones de trabajo de los docentes no es la misma para todos, lo que a su vez refleja un significado del trabajo muy diverso, acogido en las situaciones que puedan favorecer o no una concepción positiva del mismo.

Finalmente la identidad en el trabajo como uno de los elementos que mejor muestra la compleja relación recíproca entre los sujetos y las estructuras organizativas, nos devela la gran importancia que tiene en la construcción del significado del trabajo que cada docente de la muestra pueda tener al respecto.

En otras palabras, el estudio y en particular esta dimensión, permite ver como la identidad laboral, se construye a partir de múltiples elementos de la vida social, que pasan por acciones subjetivas y objetivas, traducidas en un devenir histórico y biográfico a la vez.

Resumiendo lo encontrado en el análisis de esta dimensión desde un referente teórico, se acoge las palabras de Dubar (2001) al definir que “ la identidad laboral no es otra que el resultado a la vez estable y provisorio, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de los diversos procesos de socialización que, conjuntamente, construyen los individuos y definen las instituciones.”

## 6.2 ANÁLISIS DE LAS CORRELACIONES

### CORRELACIONES DIMENSIÓN FILIACIÓN SOCIAL.

**Correlaciones**

			1.5. Compañerismo	1.6. Respeto en el grupo de trabajo	1.7. Reconocimiento del propio trabajo por colegas	1.8. Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias
Rho de Spearman	1.5. Compañerismo	Coefficiente de correlación	1,000	,802**	,653**	,421**
		Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
		N	483	483	483	483
	1.6. Respeto en el grupo de trabajo	Coefficiente de correlación	,802**	1,000	,680**	,454**
		Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
		N	483	483	483	483
	1.7. Reconocimiento del propio trabajo por colegas	Coefficiente de correlación	,653**	,680**	1,000	,589**
		Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
		N	483	483	483	483
	1.8. Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	Coefficiente de correlación	,421**	,454**	,589**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
		N	483	483	483	483

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Tabla 14. Correlaciones Dimensión Filiación Social.**

Con una confianza del 99% se puede asegurar que existen correlaciones significativas entre los ítems de la dimensión “Filiación Social” esto es, hay correlaciones estadísticamente significativas entre todos los ítems que evalúan las condiciones de trabajo. Hay una mayor correlación entre el compañerismo y respeto en el grupo de trabajo. Es importante mencionar que las correlaciones que se presentan entre los ítems son positivas, es decir que si la calificación de uno de los ítems cambia, los demás ítems también cambian en la misma dirección de cambio.



## CORRELACIONES DIMENSIÓN SIGNIFICADO DEL TRABAJO COMO PROFESIÓN.

		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8	2.9	2.10	2.11	2.12	2.13	2.14	2.15
2.1. Satisface mis intereses	Coeficiente de correlación	1,000	,769	,840	,824	,793	,747	,723	,724	,731	,741	,710	,701	,698	,714	,624
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
2.2. Me exige según mis capacidades	Coeficiente de correlación	,769	1,000	,792	,756	,719	,735	,686	,696	,673	,694	,648	,669	,689	,699	,646
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
2.3. Responde a mis necesidades	Coeficiente de correlación	,840	,792	1,000	,898	,849	,772	,774	,742	,748	,762	,708	,725	,731	,753	,668
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
2.4. Encaja con mis expectativas	Coeficiente de correlación	,824	,756	,898	1,000	,862	,798	,764	,725	,761	,759	,697	,714	,712	,742	,667
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
2.5. Se ajusta a mis aspiraciones	Coeficiente de correlación	,793	,719	,849	,862	1,000	,785	,769	,727	,752	,749	,720	,715	,704	,728	,641
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
2.6. Concuerda con mis valores	Coeficiente de correlación	,747	,735	,772	,798	,785	1,000	,735	,721	,759	,748	,671	,742	,735	,751	,727
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
2.7. Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	Coeficiente de correlación	,723	,686	,774	,764	,769	,735	1,000	,836	,784	,799	,768	,769	,719	,768	,679
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
2.8. Estimula mi compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,724	,696	,742	,725	,727	,721	,836	1,000	,835	,846	,794	,775	,746	,796	,712
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
2.9. Me permite trabajar a gusto	Coeficiente de correlación	,731	,673	,748	,761	,752	,759	,784	,835	1,000	,881	,800	,789	,767	,817	,758
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
2.10. Me motiva a trabajar	Coeficiente de correlación	,741	,694	,762	,759	,749	,748	,799	,846	,881	1,000	,835	,829	,787	,842	,774
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000
	N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
2.11. Me da sensación de libertad	Coeficiente de correlación	,710	,648	,708	,697	,720	,671	,768	,794	,800	,835	1,000	,801	,766	,825	,713
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000
	N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
2.12. Me hace crecer personalmente	Coeficiente de correlación	,701	,669	,725	,714	,715	,742	,769	,775	,789	,829	,801	1,000	,883	,867	,817
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
	N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
2.13. Me permite desarrollar mis competencias profesionales	Coeficiente de correlación	,698	,689	,731	,712	,704	,735	,719	,746	,767	,787	,766	,883	1,000	,873	,822
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
	N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
2.14. Me proporciona identidad	Coeficiente de correlación	,714	,699	,753	,742	,728	,751	,768	,796	,817	,842	,825	,867	,873	1,000	,850
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000
	N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
2.15. Me hace sentir útil	Coeficiente de correlación	,624	,646	,668	,667	,641	,727	,679	,712	,758	,774	,713	,817	,822	,850	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483

Tabla 15. Correlaciones Dimensión Significado del Trabajo como Profesión.

Con una confianza del 99% se puede asegurar que existen correlaciones significativas entre los ítems de la dimensión “Significado del Trabajo como Profesión” esto es, hay correlaciones estadísticamente significativas entre todos los ítems que evalúan la organización del trabajo. Además se observa que la magnitud de las correlaciones son altas (>0,6) y en dirección positiva. Esto confirma que el hecho de que un ítem de la dimensión 2 cambie, es indicador de que todos los demás ítems tuvieron que haber cambiado.

## CORRELACIONES DIMENSIÓN CALIDAD DE VIDA.

			Correlaciones				
			4.1. Familia	4.2. Trabajo	4.3. Salud	4.4. Dinero	4.5. Tiempo Libre
Rho de Spearman	4.1. Familia	Coefficiente de correlación	1,000	,448**	,341**	,189**	,237**
		Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
		N	483	483	483	483	483
	4.2. Trabajo	Coefficiente de correlación	,448**	1,000	,392**	,427**	,325**
		Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000
		N	483	483	483	483	483
	4.3. Salud	Coefficiente de correlación	,341**	,392**	1,000	,353**	,471**
		Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000
		N	483	483	483	483	483
	4.4. Dinero	Coefficiente de correlación	,189**	,427**	,353**	1,000	,529**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000
		N	483	483	483	483	483
	4.5. Tiempo Libre	Coefficiente de correlación	,237**	,325**	,471**	,529**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	
		N	483	483	483	483	483

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 16. Correlaciones Dimensión Calidad de Vida.

Con una confianza del 99% se puede asegurar que existen correlaciones significativas entre los ítems de la dimensión “Calidad de Vida” esto es, hay correlaciones estadísticamente significativas entre todos los ítems que evalúan valores. Sin embargo la correlación con magnitud mayor es la que se presenta entre los valores Dinero y Tiempo libre con una magnitud de 0.53, y la correlación de más baja magnitud se dio entre la familia y tiempo libre. Además obsérvese que la dirección de las relaciones es positiva, es decir que si la calificación para un valor aumenta, la calificación para los demás valores también aumentarán.

# CORRELACIÓN DIMENSIÓN PRODUCCIÓN.

	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	6.9	6.10	6.11	6.12	6.13	6.14	6.15	6.16	6.17	6.18	6.19	6.20	6.21	6.22	6.23	
6.1. Carece de sentido ofrecer un servicio no rentable	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	.329	.471	.163	.309	.372	.347	.316	.271	.205	.129	.203	.159	.172	.144	.166	.096	.191	.184	.105	-.027	.024	.060
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.2. Hay que adaptarse a la flexibilización laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.329	1.000	.382	.342	.340	.129	.381	.220	.176	.442	.109	.391	.028	.199	.378	.345	.168	.220	.256	-.089	.034	-.223	-.077
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.3. Las decisiones se deben tomar de acuerdo al coste-beneficio	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.471	.382	1.000	.262	.441	.427	.482	.396	.357	.282	.179	.229	.103	.234	.190	.258	.125	.237	.205	.073	.091	.048	.105
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.4. Es urgente abandonar las prácticas ineficientes	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.163	.342	.262	1.000	.386	.142	.271	.121	.113	.406	.186	.455	-.002	.201	.324	.375	.285	.251	.321	-.106	.088	-.170	-.185
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.5. Competir es un modo natural de trabajar	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.309	.340	.441	.386	1.000	.476	.561	.411	.448	.335	.190	.281	.086	.212	.197	.266	.166	.267	.176	.044	.056	-.024	.083
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.6. Un servicio es bueno en la medida en que es un buen negocio	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.372	.347	.427	.142	.476	1.000	.564	.484	.546	.181	.162	.161	.299	.300	.061	.145	.021	.268	.079	.262	.090	.180	.221
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.7. Sería irracional resistirse a la lógica de la productividad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.347	.381	.482	.271	.561	.564	1.000	.466	.537	.349	.151	.292	.117	.265	.214	.320	.190	.287	.177	.045	.034	.018	.097
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.8. Quien desea tener un buen servicio debe pagarlo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.316	.220	.396	.121	.411	.484	.466	1.000	.582	.300	.184	.202	.286	.309	.157	.179	.138	.280	.085	.195	.225	.111	.121
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.9. El mercado pone a cada cual donde merece estar	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.271	.176	.357	.113	.448	.546	.537	.582	1.000	.225	.206	.149	.288	.318	.101	.207	.108	.320	.054	.230	.108	.169	.104
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.10. La profesionalidad exige atender con eficiencia cualquier	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.205	.442	.282	.406	.335	.181	.349	.300	.225	1.000	.228	.552	.123	.205	.394	.537	.381	.456	.366	-.053	.078	-.170	-.112
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.11. En algunas situaciones, la ética profesional obliga a	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.129	.109	.179	.186	.190	.162	.151	.184	.206	.228	1.000	.208	.179	.260	.225	.170	.453	.189	.309	.154	.120	.047	.045
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.12. Todas las normas de la organización están para ser cumplidas con profesionalidad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.203	.391	.229	.455	.281	.161	.292	.202	.149	.552	.208	1.000	.032	.240	.455	.636	.360	.465	.382	-.144	.114	-.278	-.230
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.13. Si la organización no da los medios suficientes, no se debe	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.159	.028	.103	-.002	.086	.289	.117	.286	.288	.123	.179	.032	1.000	.373	-.024	.065	.147	.189	.159	.324	.259	.255	.158
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.14. En un conflicto de intereses entre organización y usuarios, a veces hay que	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.172	.199	.234	.201	.212	.300	.265	.309	.318	.205	.260	.240	.373	1.000	.223	.233	.189	.281	.203	.190	.183	.118	.146
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.15. La escasez de medios se debe compensar con	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.144	.378	.190	.324	.197	.061	.214	.157	.101	.394	.225	.455	-.024	.223	1.000	.527	.323	.354	.338	-.139	-.016	-.250	-.196
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.16. La lealtad a la institución es el primer imperativo de la	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.166	.345	.258	.375	.266	.145	.320	.179	.207	.537	.170	.535	.065	.233	.527	1.000	.412	.620	.376	-.094	.054	-.252	-.186
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.17. La ética profesional compromete a cuestionar algunas pautas de la	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.096	.168	.125	.285	.166	.021	.190	.138	.108	.381	.453	.360	.147	.189	.323	.412	1.000	.341	.639	.075	.251	-.002	-.078
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.18. Cada profesional debe defender en primer lugar los intereses de su	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.191	.220	.237	.251	.267	.268	.287	.280	.320	.456	.189	.465	.189	.281	.354	.620	.341	1.000	.332	.067	.116	-.096	-.076
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.19. A veces, el código ético obliga a enfrentarse a decisiones de la dirección	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.184	.256	.205	.321	.176	.079	.177	.085	.054	.366	.309	.382	.139	.203	.338	.376	.639	.332	1.000	.053	.243	.008	-.030
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.20. La eficiencia va en contra de la calidad del trato profesional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.105	-.089	.073	-.106	.044	.262	.045	.195	.230	-.053	.154	-.144	.324	.190	-.139	-.094	.075	.067	.053	1.000	.154	.509	.421
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.21. La sobrecarga de trabajo deteriora mi profesionalidad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-.027	.034	.091	.088	.056	.090	.034	.225	.108	.078	.120	.114	.259	.183	-.016	.054	.251	.116	.243	.154	1.000	.186	.074
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.22. Mis condiciones de trabajos son contrarias a los valores de mi profesión	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.024	-.223	.048	-.170	-.024	.180	.018	.111	.169	-.170	.047	-.278	.256	.118	-.250	-.252	-.002	-.096	.008	.509	.186	1.000	.598
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
6.23. Mi vocación profesional está reflejada con mi trabajo actual	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.060	-.077	.105	-.185	.083	.221	.097	.121	.104	-.112	.045	-.230	.198	.148	-.196	-.188	-.078	-.078	-.030	.421	.074	.598	1.000
N		483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483

Tabla 17. Correlaciones Dimensión Producción.

Con una confianza del 99% se puede asegurar que existen correlaciones significativas entre el ítem 6.1 “Carece de sentido ofrecer un servicio no rentable”, y los de más ítems de la dimensión “Producción”, excepto con los ítems 6.17, 6.20, 6.21, 6.22, 6.23. Las correlaciones que resultaron significativas entre el ítem 6.1 y los demás ítems, tienen magnitudes pequeñas y en dirección positiva.

Con una confianza del 99% se puede asegurar que existen correlaciones significativas entre el ítem 6.2 “Hay que adaptarse a la flexibilización laboral”, y los demás ítems de la dimensión “Producción”, excepto con los ítems 6.11, 6.13, 6.20, 6.21, 6.23. Las correlaciones que resultaron significativas entre el ítem 6.2 y los demás ítems, tienen dirección positiva, excepto con el ítem 6.22 con quien tiene una correlación negativa, es decir si aumenta la calificación de las “condiciones de trabajos son contrarias a los valores de mi profesión aumenta”, luego disminuye el hecho de que “Hay que adaptarse a la flexibilización laboral”.

Con una confianza del 99% se puede asegurar que existen correlaciones significativas entre el ítem 6.3 “Las decisiones se deben tomar de acuerdo con el costo-beneficio”, y los de más ítems de la dimensión “Producción”, excepto con los ítems 6.13, 6.20, 6.21, 6.22, 6.23. Las correlaciones que resultaron significativas entre el ítem 6.3 y los demás ítems, tienen magnitudes pequeñas y en dirección positiva.

Con una confianza del 99% se puede asegurar que existen correlaciones significativas entre el ítem 6.4 “Es urgente abandonar las prácticas ineficientes”, y los demás ítems de la dimensión “Producción”, excepto con los ítems 6.9, 6.13, 6.20, 6.21. Las correlaciones que resultaron significativas entre el ítem 6.4 y los demás ítems, tienen dirección positiva. Excepto con el ítem 6.22 y 6.23 con quienes tiene una correlación negativa, es decir si aumenta la calificación de las

“condiciones de trabajos son contrarias a los valores de mi profesión aumenta” y “Mi vocación profesional está reñida con mi trabajo actual”, luego disminuye el hecho de que “Es urgente abandonar las prácticas ineficientes”.

Con una confianza del 99% se puede asegurar que existen correlaciones significativas entre el ítem 6.5 “Competir es un modo natural de trabajar”, y los demás ítems de la dimensión “Producción”, excepto con los ítems 6.20, 6.21, 6.22, 6.23. Las correlaciones que resultaron significativas entre el ítem 6.5 y los demás ítems, tienen dirección positiva.

Con una confianza del 99% se puede asegurar que existen correlaciones significativas entre el ítem 6.6 “Un servicio es bueno en la medida en que es un buen negocio”, y los demás ítems de la dimensión “Producción”, excepto con los ítems 6.15, 6.17, 6.19, 6.21. Las correlaciones que resultaron significativas entre el ítem 6.6 y los demás ítems, tienen dirección positiva.

Con una confianza del 99% se puede asegurar que existen correlaciones significativas entre el ítem 6.7 “Sería irracional resistirse a la lógica de la productividad”, y los demás ítems de la dimensión “Producción”, excepto con los ítems 6.20, 6.21, 6.22, 6.23. Las correlaciones que resultaron significativas entre el ítem 6.7 y los demás ítems, tienen dirección positiva.

Con una confianza del 99% se puede asegurar que existen correlaciones significativas entre el ítem 6.8 “Quien desee tener un buen servicio debe pagarlo”, y los demás ítems de la dimensión “Producción”, excepto con el ítem 6.22. Las correlaciones que resultaron significativas entre el ítem 6.8 y los demás ítems, tienen dirección positiva.

Con una confianza del 99% se puede asegurar que existen correlaciones significativas entre el ítem 6.9 “El mercado pone a cada cual donde merece estar”, y los demás ítems de la dimensión “Producción”, excepto con los ítems 6.17, 6.19, 6.21, 6.23. Las correlaciones que resultaron significativas entre el ítem 6.9 y los demás ítems, tienen dirección positiva.

## CORRELACIÓN DIMENSIÓN IDENTIDAD.

	8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	8.7	8.8	8.9	8.10	8.11	8.12	8.13	8.14	8.15	8.16	8.17	8.18	8.19	8.20
8.1. Coeficiente de correlación insatisfacción - satisfacción	1,000	,693	,700	,658	,722	,710	,593	,666	,666	,604	,670	,675	,639	,624	,646	,687	,646	,701	,700	,661
Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
8.2. Coeficiente de correlación inseguridad - seguridad	,693	1,000	,854	,708	,765	,765	,732	,744	,726	,658	,669	,684	,610	,654	,639	,663	,642	,682	,667	,647
Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
8.3. Coeficiente de correlación intranquilidad - tranquilidad	,700	,854	1,000	,760	,764	,748	,758	,726	,708	,673	,659	,668	,610	,623	,623	,659	,622	,679	,678	,627
Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
8.4. Coeficiente de correlación impotencia - potencia	,658	,708	,760	1,000	,836	,772	,745	,767	,722	,743	,626	,697	,621	,597	,591	,695	,647	,708	,716	,635
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
8.5. Coeficiente de correlación malestar - bienestar	,722	,765	,764	,836	1,000	,869	,779	,821	,825	,760	,701	,772	,673	,699	,694	,773	,709	,771	,753	,713
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
8.6. Coeficiente de correlación desconfianza - confianza	,710	,765	,748	,772	,869	1,000	,814	,843	,828	,757	,687	,769	,671	,710	,702	,758	,711	,759	,741	,729
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
8.7. Coeficiente de correlación incertidumbre - certidumbre	,593	,732	,758	,745	,779	,814	1,000	,821	,774	,732	,601	,690	,601	,651	,612	,667	,628	,669	,683	,629
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
8.8. Coeficiente de correlación confusión - claridad	,666	,744	,726	,767	,821	,843	,821	1,000	,831	,815	,698	,780	,698	,711	,681	,750	,702	,754	,748	,719
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
8.9. Coeficiente de correlación desesperanza - esperanza	,666	,726	,708	,722	,825	,828	,774	,831	1,000	,751	,682	,760	,630	,715	,714	,747	,722	,784	,752	,730
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
8.10. Coeficiente de correlación dificultad - facilidad	,604	,658	,673	,743	,760	,757	,732	,815	,751	1,000	,698	,733	,668	,614	,628	,757	,647	,731	,714	,675
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
8.11. Coeficiente de correlación insensibilidad - sensibilidad	,670	,669	,659	,626	,701	,687	,601	,698	,682	,698	1,000	,796	,772	,708	,724	,718	,714	,739	,716	,737
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
8.12. Coeficiente de correlación irracionalidad - racionalidad	,675	,684	,668	,697	,772	,769	,690	,780	,760	,733	,796	1,000	,789	,829	,814	,778	,792	,803	,786	,786
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
8.13. Coeficiente de correlación incompetencia - competencia	,639	,610	,610	,621	,673	,671	,601	,698	,630	,668	,772	,789	1,000	,731	,704	,738	,744	,707	,771	,734
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
8.14. Coeficiente de correlación inmoralidad - moralidad	,624	,654	,623	,597	,699	,710	,651	,711	,715	,614	,708	,829	,731	1,000	,869	,732	,771	,764	,755	,748
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
8.15. Coeficiente de correlación maldad - bondad	,646	,639	,623	,591	,694	,702	,612	,681	,714	,628	,724	,814	,704	,869	1,000	,759	,831	,794	,774	,813
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
8.16. Coeficiente de correlación fracaso - éxito	,687	,663	,659	,695	,773	,758	,667	,750	,747	,757	,718	,778	,738	,732	,759	1,000	,763	,858	,816	,773
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
8.17. Coeficiente de correlación incapacidad - capacidad	,646	,642	,622	,647	,709	,711	,628	,702	,722	,647	,714	,792	,744	,771	,831	,763	1,000	,810	,841	,865
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
8.18. Coeficiente de correlación pesimismo - optimismo	,701	,682	,679	,708	,771	,759	,669	,754	,784	,731	,739	,803	,707	,764	,794	,858	,810	1,000	,845	,831
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
8.19. Coeficiente de correlación ineficacia - eficacia	,700	,667	,678	,716	,753	,741	,683	,748	,752	,714	,716	,786	,771	,755	,774	,816	,841	,845	1,000	,870
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483
8.20. Coeficiente de correlación inutilidad - utilidad	,661	,647	,627	,635	,713	,729	,629	,719	,730	,675	,737	,766	,734	,748	,813	,773	,865	,831	,870	1,000
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483	483

Tabla 18. Correlaciones Dimensión Identidad.

Todos los ítems de la dimensión están correlacionados, de manera positiva y con magnitudes mayores de 0.5, es decir son correlaciones estadísticamente significativas y de magnitudes altas. Lo que sienten las personas con sus trabajos tiene implicaciones en todos los ítems que considera esta dimensión. No hay un sentimiento desligado del otro, por el contrario si se mejora en una percepción de uno ítem, necesariamente mejorarán los demás ítems.

### MEDIA DIMENSIONES.

	Media	Desv. típ.
SENTIDOS1	7,9327	1,51287
SENTIDOS2	8,0692	1,78177
SENTIDOS3	9,0294	,91455
SENTIDOS4	6,2189	1,40791
SENTIDOS5	7,8234	2,35269

Tabla 19. Media Dimensiones.

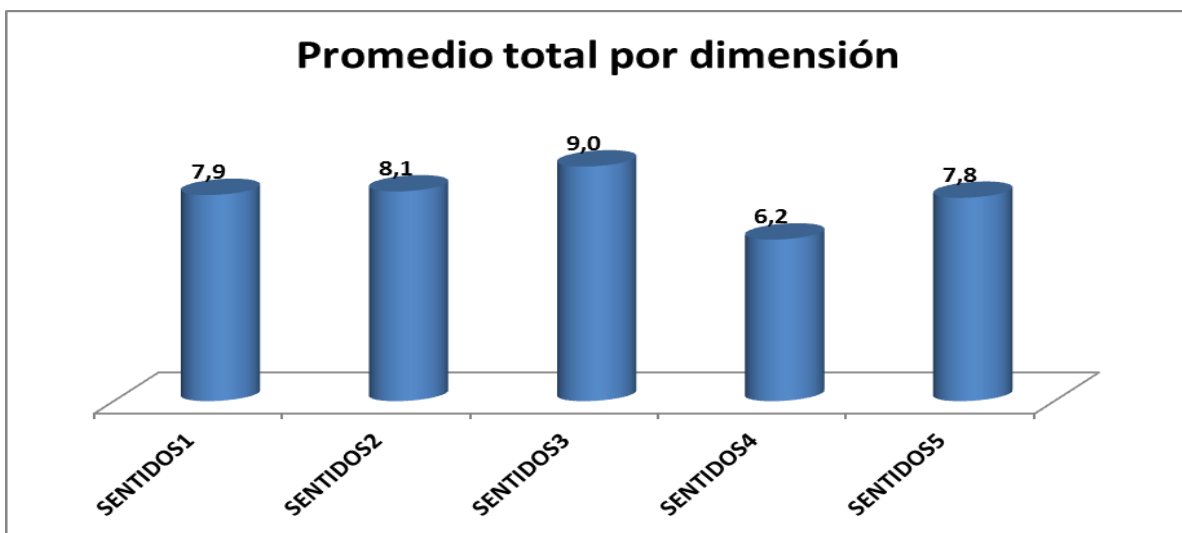


Gráfico 8. Promedio total por dimensión.



Para cada una de las dimensiones, entre más alta sea la calificación, más positivo es el resultado en términos del máximo puntaje que se podría obtener por dimensión.

La dimensión 3, la calificación de los valores, son las que mayor puntuación han recibido y la que menos variabilidad presenta en las percepciones de las personas. Además se observa que en la dimensión donde hay más discrepancia en las percepciones es en la dimensión 5.

## CORRELACIONES DIMENSIONES.

			Correlaciones				
			SENTIDOS1	SENTIDOS2	SENTIDOS3	SENTIDOS4	SENTIDOS5
Rho de Spearman	SENTIDOS1	Coefficiente de correlación	1,000	,667**	,248**	,207**	,362**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	483	483	483	483	483
	SENTIDOS2	Coefficiente de correlación	,667**	1,000	,331**	,130**	,566**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,004	,000
		N	483	483	483	483	483
	SENTIDOS3	Coefficiente de correlación	,248**	,331**	1,000	,215**	,305**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	483	483	483	483	483
	SENTIDOS4	Coefficiente de correlación	,207**	,130**	,215**	1,000	,179**
		Sig. (bilateral)	,000	,004	,000	.	,000
		N	483	483	483	483	483
	SENTIDOS5	Coefficiente de correlación	,362**	,566**	,305**	,179**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	483	483	483	483	483

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 20. Correlaciones Dimensiones.

Con un 99% de confianza se puede asegurar que hay correlaciones estadísticamente significativas entre todas las cinco dimensiones. Las condiciones y organización del trabajo son las dimensiones que mayor magnitud de correlación

tienen, y las que tiene menor magnitud de correlaciones son las dimensiones 2 y 4 es decir entre la organización del trabajo y tendencias.

### **6.3 RESULTADOS PREGUNTAS COMPONENTE ABIERTO.**

De acuerdo con la pregunta: Defina en una frase ¿Qué significa trabajar para usted? el estudio evidencia como para una gran parte de los docentes encuestados, este concepto está asociado con un sentido moral, toda vez que las respuestas están orientadas a la significancia del trabajo desde asuntos que tienen que ver con su virtud, su dignidad, su libertad, su felicidad y hasta la fatiga y la frustración.

Todo esto se puede analizar desde el desarrollo del capitalismo, por cuanto lo que hoy se conoce como nuevo capitalismo, tiene unas bases trascendentales desde la moral, en la que la producción social de colaboradores obedientes, adecuados a las nuevas exigencias de la producción, pasan por un ejercicio de entrenamiento explícito desde la moral. En este nuevo capitalismo se consideran los recursos morales y psicológicos de los trabajadores, elementos clave de la fuerza de trabajo, otorgándole el concepto de recurso humano.

Allí las instituciones cada vez quieren hacer más responsable a los colaboradores -desde una mirada individualista- de los resultados obtenidos en las mismas, lo que puede direccionar un contrato psicológico, que es sin duda, un elemento clave en los sentidos que actualmente los docentes le otorgan al trabajo; toda vez que desde las organizaciones se carga de motivos morales al colaborador para que establezca una relación más fiel y cercana con la institución, donde el sujeto trabajador asuma la responsabilidad como un mecanismo de ventaja productiva para las organizaciones.

Esta nueva moralidad ya no se fundamenta en relatos religiosos, como ha sido el caso a lo largo de la historia. La nueva fuente de discursos morales es, en gran medida, las ciencias sociales que sustituyen con su autoridad, ampliamente reconocida en nuestras sociedades, la autoridad anteriormente atribuida a lo religioso. Tal discurso moral ha adoptado un nuevo estilo, de corte individualista, articulándose en una nueva ética e ideología de la inversión en uno mismo, que está fuertemente marcada por la omnipresencia de un discurso psicológico. (Bolstanski y Chiapello, 1999; Chiapello y Fairclough, 2002, Virno 2003).

Estos elementos de la psicología del trabajo y las organizaciones, permiten a su vez, argumentar de qué manera este estudio, aporta a la comprensión del significado del trabajo en segunda instancia desde unos componentes técnico-instrumentales y vitales. El primero de ellos se asocia con la identificación de los docentes hacia la eficacia y la eficiencia en sus desempeños, muchos de los docentes encuestados aducen que el rendimiento, la competitividad, el progreso y el futuro son palabras clave cuando ellos se refieren a su trabajo.

Finalmente el sentido vital, manifestado en las primeras significaciones de trabajo para los docentes encuestados, permite diferir que también las proyecciones de vida que hacen parte de estos significados, toda vez que ubican en primera instancia condiciones humanas relacionadas con la vocación, la convicción y la oportunidad que dichas instituciones educativas le otorgan en la configuración de sus proyectos de vida.

Así las cosas, los sentidos estéticos y jurídicos, son los que menor relevancia tienen en esta significación del trabajo para los docentes encuestados.

En el análisis de la pregunta relacionada con los principales valores de la profesión y de la gestión del centro de trabajo, se encontró que una gran mayoría de los docentes encuestados coinciden en que el amor, el compromiso, la ética, la

honestidad, el respeto, la responsabilidad y el servicio, son valores importantes en estas dos dimensiones de análisis.

Ahora bien, si los valores en el entorno laboral son formas básicas de modos de conducta que intervienen en el comportamiento de los colaboradores, y que dichos valores son la base para entender las motivaciones y las actitudes, se puede decir que para los docentes encuestados, existe un gran significado otorgado a los valores que puede ser producto de su área de intervención, como lo es la educación.

Como ya se ha expuesto, del estudio se infiere que la mayoría de los docentes encuestados, refieren en primera instancia una comunión con el significado de valores, seguidamente exponen asuntos éticos relacionados con la importancia de los valores en el contexto educativo, y es allí donde le dan el real peso a la formación en valores en el desempeño de sus profesiones (docencia).

Así como los docentes destacan los valores que consideran relevantes en su profesión, estos a su vez se ven relacionados con los que refieren en la gestión de su centro de trabajo, toda vez que las respuestas se orientaron a elementos como el respeto, el compromiso y la responsabilidad, sumados a los ya antes descritos.

Es allí donde los docentes participantes unen sus apreciaciones, en la comprensión, inducida o no, de la importancia de los valores en el contexto educativo y de ahí que se les pueda ver sus expresiones de personas de valores.

Con relación a la pregunta: Escriba Cuatro Palabras Clave que “le vengan a la mente cuando piensa en su trabajo”. La estrategia metodológica empleada para el respectivo análisis, consta de varias etapas, siendo estas:

1. inicialmente para hallar la “**primera “palabra clave”**”, se filtraron todas las palabras aportadas por los docentes en la encuesta, el análisis condujo al siguiente resultado preliminar:

<b>(primer filtro): Total Palabras</b>	<b>586</b>	<b>100%</b>
<b>Dimensión Filiación Social</b>	<b>65</b>	<b>11.0%</b>
<b>Dimensión Significado del trabajo como profesión</b>	<b>125</b>	<b>21.3%</b>
<b>Dimensión Calidad de vida</b>	<b>129</b>	<b>22.0%</b>
<b>Dimensión Producción</b>	<b>111</b>	<b>18.9%</b>
<b>Dimensión Identidad</b>	<b>156</b>	<b>26.8%</b>

Tabla 21. Denota la relación entre la primera palabra clave con cada una de las dimensiones.

2. Se procedió con la clasificación de palabras clave de acuerdo con el número de frecuencia:

# frecuencias	Palabra	%	# frecuencias	Palabra	%	# frecuencias	Palabra	%
1	Academia	0%	1	Evaluación	0%	1	Mucha Felicidad	0%
1	Acompañamiento	0%	1	Exigencia	0%	1	Obligación	0%
1	Actividad física y mental	0%	1	Familia	0%	1	Participación	0%
1	Actualización	0%	1	Filosofía	0%	1	Pedagogía	0%
1	Cansancio	0%	1	Formar	0%	1	Pertenencia	0%
1	Deber	0%	1	Fortalecimiento	0%	1	Planeación	0%
1	Deseo	0%	1	Gestión	0%	1	Planillas	0%
1	Diálogo	0%	1	Humildad	0%	1	Positivo	0%
1	Dignidad	0%	1	Idoneidad	0%	1	Preparación	0%
1	Dinero	0%	1	Ingenio	0%	1	Presión	0%
1	Disciplina	0%	1	Innovación	0%	1	Procesos	0%
1	Diversión	0%	1	Integridad	0%	1	Productividad	0%
1	Empeño	0%	1	Interacción	0%	1	Proyección	0%
1	Entretenimiento	0%	1	Liderazgo	0%	1	Rapidez	0%
1	Rendimiento	0%	1	Amistad	0%	1	Realización	0%
1	Renovación	0%	1	Desarrollo Personal	0%	2	Futuro	0%
1	Reto	0%	1	Desarrollo Profesional	0%	2	Gratitud	0%
1	Retroalimentación	0%	1	Economía	0%	2	Investigación	0%
1	Sabiduría	0%	1	Eficacia	0%	2	Personas	0%
1	Salud	0%	1	Felicidad	0%	2	Sacrificio	0%
1	Sapiencia	0%	1	Jóvenes	0%	2	Terapia	0%
1	Sentido Humano	0%	1	Realización	0%	2	Unión	0%
1	Seriedad	0%	1	Valores	0%	2	Usuarios	0%
1	Subvaloración	0%	2	participación	0%	2	Agrado	0%
1	Subsistencia	0%	2	Comodidad	0%	2	Educación	0%
1	Tareas	0%	2	Confianza	0%	2	Humano	0%
1	Tolerancia	0%	2	Desinterés	0%	2	Orientación	0%

1	Triunfo	0%	2	Dinamismo	0%	2	Trabajo	0%
1	Actitud	0%	2	Disponibilidad	0%	2	Utilidad	0%
1	Alegría	0%	2	Fuerza	0%	3	Compartir	1%
3	Cumplimiento	1%	4	Comunidad	1%	5	Gusto	1%
3	Ganas	1%	4	Desarrollo	1%	5	Honestidad	1%
3	Misión	1%	4	Estabilidad	1%	5	Organización	1%
3	Progreso	1%	4	Éxito	1%	5	Pasión	1%
3	Alumnos	1%	4	Experiencia	1%	5	Puntualidad	1%
3	Disfrute	1%	4	Profesión	1%	5	Compañerismo	1%
3	Excelencia	1%	4	Servir	1%	5	Superación	1%
3	Mi Segundo Hogar	1%	4	Solidaridad	1%	6	Eficiencia	1%
3	Respeto	1%	4	Trabajo	1%	6	Esfuerzo	1%
4	Amigos	1%	4	Vida	1%	6	Estudiantes	1%
4	Apoyo	1%	4	Motivación	1%	6	Tranquilidad	1%
4	Bienestar	1%	5	Aprendizaje	1%	6	Vocación	1%
7	Ética	1%	10	Entrega	2%	17	Calidad	3%
8	Dedicación	1%	10	Jóvenes	2%	21	Satisfacción	4%
9	Paciencia	2%	12	Felicidad	2%	29	Compromiso	5%
9	Formación	2%	13	Enseñanza	2%	43	Alegría	7%
9	Oportunidad	2%	16	Servicio	3%	44	Amor	8%
						63	Responsabilidad	11%

Tabla 22. Representa cada una de las palabras clave sugeridas por los docentes y su # de frecuencia.

3. Finalmente se identificó la primera “Palabra Clave” de acuerdo con la frecuencia.

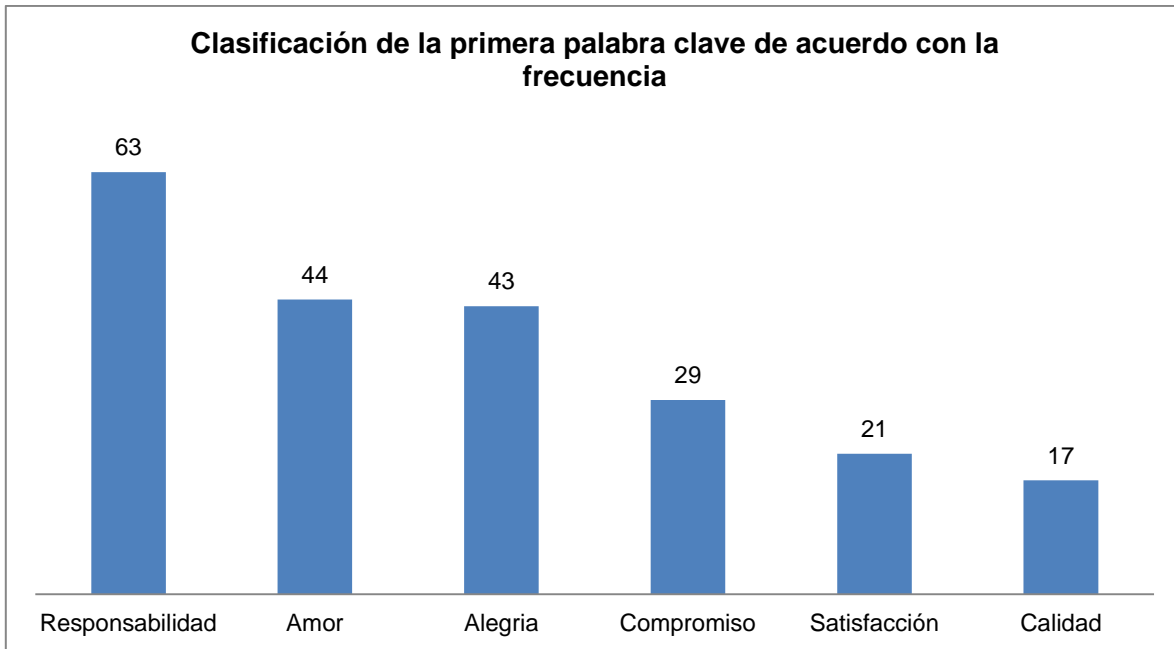


Gráfico 9. Clasificación de la primera palabra clave de acuerdo con la frecuencia.

Para los docentes encuestados la primera “palabra clave que viene a su mente cuando piensan en su trabajo es la **Responsabilidad**.

**Segunda “palabra clave” que viene a la mente de los docentes cuando piensan en su trabajo.**

1. Para hallar la “**segunda palabra clave**”, se filtraron todas las palabras aportadas por los docentes en la encuesta, el análisis condujo al siguiente resultado preliminar:



<b>(primer filtro): Total Palabras</b>	<b>532</b>	<b>100%</b>
<b>Dimensión Filiación Social</b>	<b>61</b>	<b>11.4%</b>
<b>Dimensión Significado del trabajo como profesión</b>	<b>139</b>	<b>26.1%</b>
<b>Dimensión Calidad de vida</b>	<b>89</b>	<b>16.7%</b>
<b>Dimensión Producción</b>	<b>116</b>	<b>21.8%</b>
<b>Dimensión Identidad</b>	<b>127</b>	<b>24%</b>

Tabla 23. Denota la relación entre la segunda palabra clave con cada una de las dimensiones

2. Se procedió con la clasificación de palabras clave de acuerdo con el número de frecuencia:

# frecuencias	Palabra	%	# frecuencias	Palabra	%	# frecuencias	Palabra	%
1	Compromiso	0%	5	Bienestar	1%	33	Compromiso	6%
2	Actitud	0%	1	bienestar familiar y personal	0%	2	Comunicación	0%
2	Actualización	0%	10	Calidad	2%	1	Comunidad	0%
3	Agilidad	1%	1	calidad de vida	0%	2	Confianza	0%
3	Agradecimiento	1%	1	Calidez	0%	6	Conocimiento	1%
15	Alegría	3%	1	Cambio	0%	5	Creatividad	1%
2	Alumnos	0%	1	Capacidad	0%	5	Crecimiento	1%
1	Amistad	0%	2	Carga	0%	10	Cumplimiento	2%
30	Amor	6%	2	Cariño	0%	10	Dedicación	2%
1	Apoyo	0%	2	Clases	0%	3	Desarrollo	1%
13	Aprender	2%	4	Colaboración	1%	1	Desarrollo personal	0%
1	Autocracia	0%	6	Compañerismo	1%	2	Desempeño	0%
2	Autonomía	0%	1	Compañeros	0%	1	Destreza	0%
2	Ayuda	0%	5	Compartir	1%	1	Diálogo	0%
1	Bien laboral	0%	3	Competencia	1%	1	Dinero	0%
1	Docencia	0%	1	Competitividad	0%	3	Disciplina	1%
1	Dolor	0%	1	Equidad	0%	2	Gusto	0%
1	Económico	0%	1	Equilibrio	0%	1	Herramienta	0%
3	Educación	1%	7	Esfuerzo	1%	8	Honestidad	2%
5	Eficacia	1%	5	Estabilidad	1%	2	Horario	0%
3	Eficiencia	1%	1	Estudiantes	0%	7	Humanización	1%
1	Ejecución	0%	1	Estudio	0%	2	Inconformidad	0%
2	Ejemplo	0%	7	Ética	1%	1	Ingenio	0%
1	Cumplimiento	0%	1	Éxito	0%	1	innovación	0%
1	Emprendimiento	0%	1	Experiencia	0%	5	Inteligencia	1%
2	Enseñanza	0%	1	Familia	0%	1	interactuar	0%
18	Entrega	3%	1	Felicidad	0%	5	Lealtad	1%
5	Entusiasmo	1%	6	Formación	1%	1	Leer	0%
2	Liderazgo	0%	1	Personas	0%	43	Responsabilidad	8%
1	Los Niños	0%	2	Pertenencia	0%	1	Resultados	0%
1	Mejoramiento	0%	2	Planeación	0%	2	Reto	0%

1	Misión	0%	1	práctica	0%	2	saber	0%
4	Niños	1%	1	preparación	0%	2	sabiduría	0%
1	nivel educativo	0%	1	Procesos	0%	1	sacrificio	0%
1	Innovación	0%	10	Profesionalismo	2%	2	salario	0%
3	Ocupación	1%	4	Progreso	1%	23	Satisfacción	4%
5	Oportunidad	1%	6	Puntualidad	1%	1	sensibilidad	0%
2	Orden	0%	4	Realización	1%	1	seres humanos	0%
2	Organización	0%	1	Recompensa	0%	17	Servicio	3%
1	Padres	0%	2	Reconocimiento	0%	4	Solidaridad	1%
7	Pasión	1%	2	Remuneración	0%	1	Estrés	0%
2	pedagogía	0%	11	Respeto	2%	5	Superación	1%
2	Tiempo	0%						
5	Tolerancia	1%						
2	Trabajo en equipo	0%						
1	trabajo permanente	0%						
1	Unión	0%						
2	Valores	0%						
6	Vida	1%						
3	Vocación	1%						

Tabla 24. Representa cada una de las palabras clave sugeridas por los docentes y su # de frecuencia.

3. Finalmente se identificó la segunda “Palabra Clave” de acuerdo con la frecuencia.

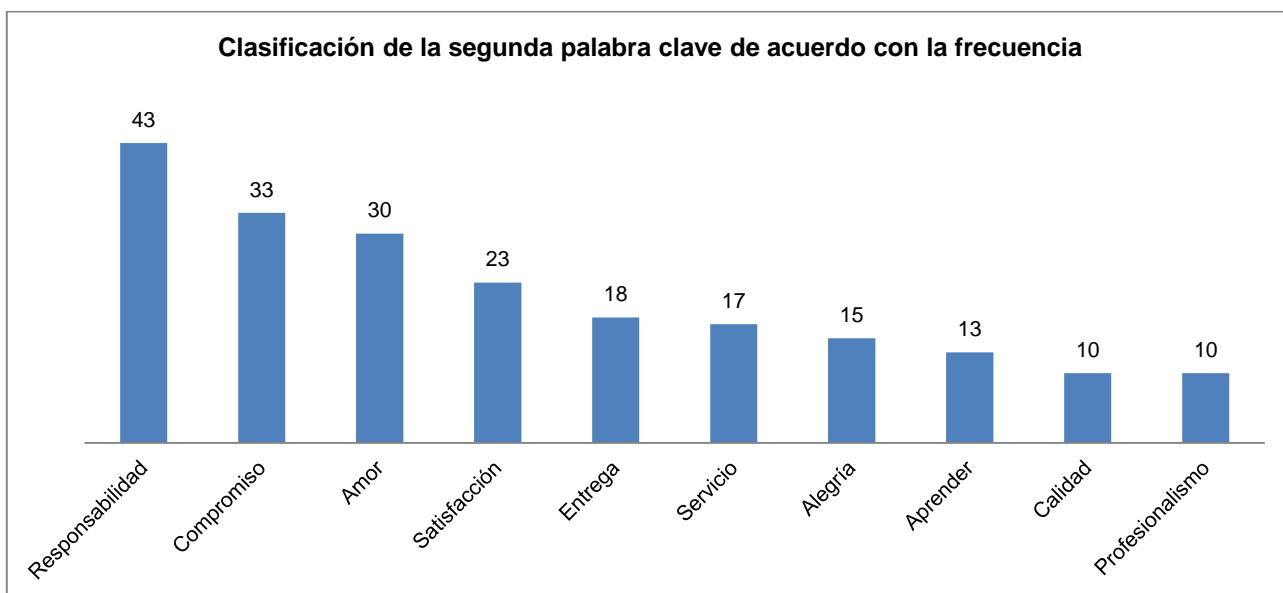


Gráfico 10. Clasificación de la segunda palabra clave de acuerdo con la frecuencia.

Para los docentes encuestados la segunda “palabra clave que viene a su mente cuando piensan en su trabajo es el **Compromiso**.

**Tercera “palabra clave” que viene a la mente de los docentes cuando piensan en su trabajo.**

1. Para hallar la “**tercera palabra clave**”, se filtraron todas las palabras aportadas por los docentes en la encuesta, el análisis condujo al siguiente resultado preliminar:

<b>(primer filtro): Total Palabras</b>	<b>579</b>	<b>100%</b>
<b>Dimensión Filiación Social</b>	<b>71</b>	<b>12.2%</b>
<b>Dimensión Significado del trabajo como profesión</b>	<b>93</b>	<b>16.0%</b>
<b>Dimensión Calidad de vida</b>	<b>102</b>	<b>17.6%</b>
<b>Dimensión Producción</b>	<b>137</b>	<b>23.6%</b>
<b>Dimensión Identidad</b>	<b>176</b>	<b>30.6%</b>

Tabla 25. Denota la relación entre la tercera palabra clave con cada una de las dimensiones.

2. Se procedió con la clasificación de palabras clave de acuerdo con el número de frecuencia:

# frecuencias	Palabra	%	# frecuencias	Palabra	%	# frecuencias	Palabra	%
1	Actitud	0%	1	Deporte	0%	1	Exceso	0%
1	Activos	0%	1	desafíos	0%	1	experiencia	0%
1	Actualización	0%	1	desarrollo	0%	1	Formar para la vida	0%
1	Agrado	0%	1	desempeño	0%	1	fortaleza	0%
1	Aprovechamiento del tiempo	0%	1	Deseos de apoyar	0%	1	fuerza	0%
1	Beneficio	0%	1	Desesperanza	0%	1	funciones	0%
1	Calidad de vida	0%	1	Desinterés	0%	1	habilidad	0%
1	carga	0%	1	Dinamismo	0%	1	hacer bien las cosas	0%
1	Castigo	0%	1	Disfrute	0%	1	hombres de bien	0%
1	colegio	0%	1	eficacia	0%	1	humanismo	0%
1	Confianza	0%	1	Empatía	0%	1	Identidad	0%
1	Constancia	0%	1	enfoque de riesgo	0%	1	Innovación	0%
1	Corregir	0%	1	escuela	0%	1	Insatisfacción	0%
1	Cronogramas	0%	1	Esperanza	0%	1	intercambio	0%
1	justicia	0%	1	Paciencia	0%	1	Saberes	0%
1	Liderazgo	0%	1	preocupación	0%	1	sentido humano	0%
1	lo máximo	0%	1	productividad	0%	1	sueños	0%
1	logros personales	0%	1	recarga	0%	1	Terapia	0%
1	Metas	0%	1	Recreación	0%	1	tiempo	0%
1	Objetivos	0%	1	Repetición	0%	1	Transmitir	0%
1	Ocupación	0%	1	Retribución Económica	0%	1	Tristeza	0%
1	Unión	0%	1	voluntad	0%	1	Angustia	0%
1	utilidad	0%	1	Alumnos	0%	1	Ánimo	0%
1	Verificación	0%	1	Amistad	0%	1	Apertura mental	0%
1	Autoformación	0%	1	Efectividad	0%	1	Motivación	0%
1	Autonomía	0%	1	Encuentro	0%	1	Necesidad	0%
1	Ayuda a otros	0%	1	Equidad	0%	1	Paciencia	0%
1	Búsqueda	0%	1	Estudiantes	0%	1	Pertenencia	0%

1	Comunicación	0%	1	Evaluación	0%	1	Pesado	0%
1	Comunidad	0%	1	Éxito	0%	1	Placer	0%
1	Convivencia	0%	1	Finanzas	0%	1	Poco gratificante	0%
1	Devengar	0%	1	Goce	0%	1	Proyección	0%
1	Diagnóstico	0%	1	Grandeza	0%	1	Valentía	0%
1	Diligencia	0%	1	Ingeniería	0%	1	Vitalidad	0%
1	Dinero	0%	1	Líderes sociales	0%	2	Acompañamiento	0%
1	Disciplina	0%	1	Logros	0%	2	Actividad	0%
2	Afecto	0%	2	Relaciones	0%	2	Entretención	0%
2	Amabilidad	0%	2	Remuneración	0%	2	Excelencia	0%
2	Amar	0%	2	sacrificio	0%	2	Pedagogía	0%
2	Desarrollo familiar	0%	2	salario	0%	2	Personas	0%
2	Disciplina	0%	2	salud	0%	2	Planeación	0%
2	Esfuerzo	0%	2	Seguridad	0%	2	Valores	0%
2	Familia	0%	2	trabajo en equipo	0%	3	Agradecimiento	1%
2	idoneidad	0%	2	transformación	0%	3	Colaboración	1%
2	Labor	0%	2	trascendencia	0%	3	Compartir	1%
2	Obligación	0%	2	Amigos	0%	3	Comunicación	1%
2	preparación	0%	2	Bendición	0%	3	Crecimiento	1%
2	proyección	0%	2	Competencias	0%	3	Esfuerzo	1%
2	realización	0%	2	Empoderamiento	0%	3	Gusto	1%
3	Motivación	1%	4	Producción	1%	6	Cumplimiento	1%
3	Organización	1%	4	Reto	1%	6	Dedicación	1%
3	Pasión	1%	4	tranquilidad	1%	6	Formación	1%
3	Puntualidad	1%	4	Conocimiento	1%	7	Compañerismo	1%
3	sabiduría	1%	4	Creatividad	1%	7	Honestidad	1%
3	Interacción	1%	4	Educación	1%	7	Lealtad	1%
3	Investigación	1%	4	Energía	1%	7	Bienestar	1%
3	Jóvenes	1%	4	Enseñanza	1%	9	Calidad	2%

3	Mejora continua	1%	4	Vocación	1%	10	Tolerancia	2%
3	Superación	1%	5	Profesionalismo	1%	13	Aprender	2%
4	Ayuda	1%	5	Comprensión	1%	13	Servicio	2%
4	Cambio	1%	5	Gratificante	1%	14	Satisfacción	2%
4	Cansancio	1%	5	Solidaridad	1%	14	Ética	2%
4	Dinero	1%	6	Felicidad	1%	16	Alegría	3%
4	Orden	1%	6	Oportunidad	1%	18	Entrega	3%
18	Respeto	3%	26	Amor	4%	27	Compromiso	5%
42	Responsabilidad	7%						

Tabla 26. Representa cada una de las palabras clave sugeridas por los docentes y su # de frecuencia.



3. Finalmente se identificó la tercera “Palabra Clave” de acuerdo con la frecuencia.

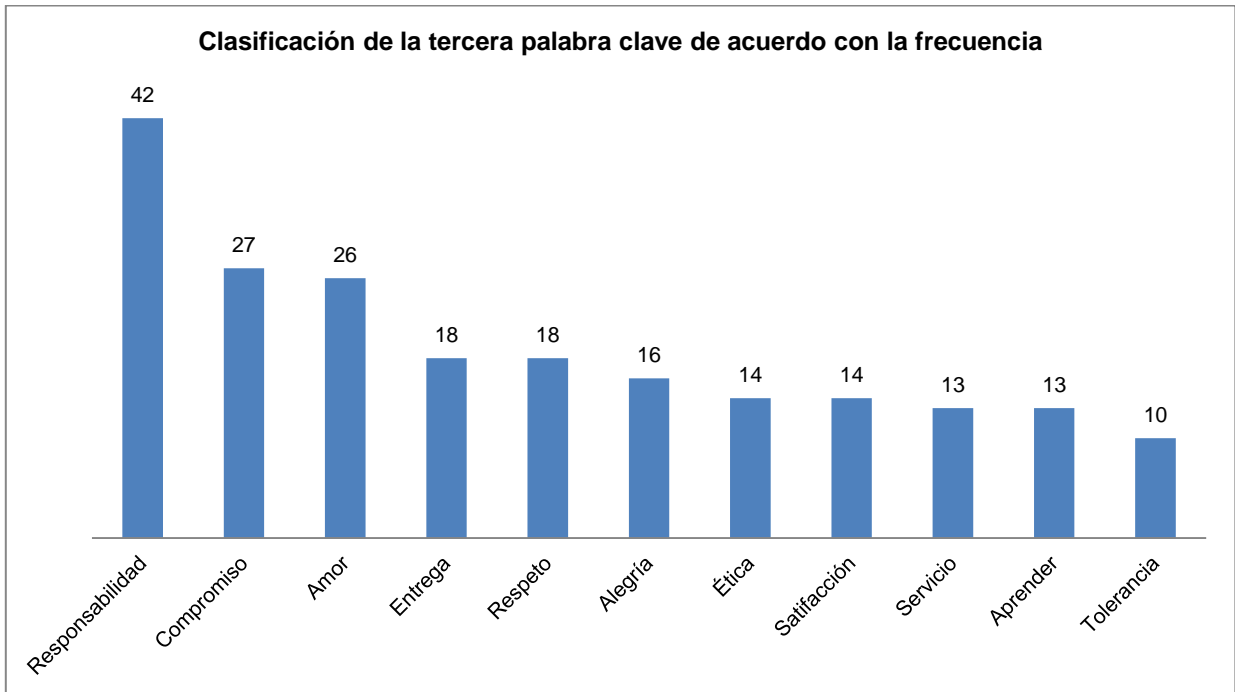


Gráfico 11. Clasificación de la tercera palabra clave de acuerdo con la frecuencia.

Para los docentes encuestados la tercera “palabra clave que viene a su mente cuando piensan en su trabajo es el **Amor**.

**Cuarta “palabra clave” que viene a la mente de los docentes cuando piensan en su trabajo.**

1. Para hallar la “**cuarta palabra clave**”, se filtraron todas las palabras aportadas por los docentes en la encuesta, el análisis condujo al siguiente resultado preliminar:

<b>(primer filtro): Total Palabras</b>	<b>578</b>	<b>100%</b>
<b>Dimensión Filiación Social</b>	<b>112</b>	<b>19.3%</b>
<b>Dimensión Significado del trabajo como profesión</b>	<b>107</b>	<b>18.5%</b>
<b>Dimensión Calidad de vida</b>	<b>105</b>	<b>18.1%</b>
<b>Dimensión Producción</b>	<b>111</b>	<b>19.2%</b>
<b>Dimensión Identidad</b>	<b>143</b>	<b>24.9%</b>

Tabla 27. Denota la relación entre la cuarta palabra clave con cada una de las dimensiones.

2. Se procedió con la clasificación de palabras clave de acuerdo con el número de frecuencia:

# frecuencias	Palabra	%	# frecuencias	Palabra	%	# frecuencias	Palabra	%
1	Academia	0%	1	Destreza	0%	1	Incertidumbre	0%
1	Acompañamiento	0%	1	Disciplina	0%	1	Injusticia	0%
1	Actualidad	0%	1	Economía	0%	1	Inocencia	0%
1	Adolescente	0%	1	Emocionante	0%	1	Insistencia	0%
1	Ambiente	0%	1	Esclavitud	0%	1	Intelecto	0%
1	Armonía	0%	1	Esfuerzo	0%	1	Irrespeto	0%
1	Cansancio	0%	1	Esmero	0%	1	Libros	0%
1	Carga	0%	1	Evaluación	0%	1	Mejoramiento	0%
1	Cariño	0%	1	Fuerza	0%	1	Mi familia	0%
1	Carisma	0%	1	Hermoso	0%	1	Motivación	0%
1	Clases	0%	1	Horario	0%	1	Orden	0%
1	Comunidad	0%	1	Humildad	0%	1	Orgullo	0%
1	Desconcierto	0%	1	Ideal	0%	1	Padres	0%
1	Desgaste	0%	1	Improvisación	0%	1	Pereza	0%
1	Persecución	0%	1	Resistencia	0%	1	Triunfos	0%
1	Perseverancia	0%	1	Respaldo institucional	0%	1	Usuario	0%
1	Persistencia	0%	1	Retribución	0%	2	Utilidad	0%
1	Pertenencia	0%	1	Salud	0%	1	Valores	0%
1	Planeación	0%	1	salud mental	0%	2	Actitud	0%
1	Poco tiempo	0%	1	Salud oral	0%	2	Agrado	0%
1	Posibilidad	0%	1	Ser organizado	0%	2	Alumno	0%
1	Presencia	0%	1	Ser útil	0%	2	Cambio	0%
1	Prevención	0%	1	Sistema	0%	2	Capacidad	0%

1	Procesos	0%	1	Social	0%	2	Caridad	0%
1	Público	0%	1	Sonrisas	0%	2	Disposición	0%
1	Racionalidad	0%	1	Soñar	0%	2	Excelencia	0%
1	Razón de ser	0%	1	Sostenimiento	0%	2	Experiencia	0%
1	Realidad	0%	1	Temor	0%	2	Humanidad	0%
1	Rentabilidad	0%	1	Trabajo en equipo	0%	2	Improductividad	0%
2	Integridad	0%	3	Comprensión	1%	4	Esperanza	1%
2	investigación	0%	3	Diálogo	1%	4	Estrés	1%
2	Jóvenes	0%	3	Dedicación	1%	4	Formación	1%
2	Metas	0%	3	Dinero	1%	4	Organización	1%
2	Misión	0%	6	Docencia	1%	4	Profesionalismo	1%
2	Niños	0%	3	Eficacia	1%	4	Tolerancia	1%
2	Norma	0%	3	Entusiasmo	1%	4	Tranquilidad	1%
2	pasión	0%	3	Producción	1%	4	Vocación	1%
2	Reconocimiento	0%	3	Puntualidad	1%	5	Amistad	1%
2	Resultados	0%	3	Realización	1%	5	Apoyo	1%
2	Sacrificio	0%	3	Reto	1%	5	Desarrollo humano	1%
2	Seriedad	0%	3	Solidaridad	1%	5	Docencia	1%
2	Sociedad	0%	3	Tiempo	1%	5	Estabilidad	1%
2	Transparencia	0%	4	Aporte social	1%	5	Interacción	1%
2	Vida	0%	4	Confianza	1%	6	Creatividad	1%
3	Competencia	1%	4	Cultura	1%	6	Gestión	1%
6	Honestidad	1%	10	Familia	2%			
6	Servicio	1%	11	Alegría	2%			

7	Aprendizaje	1%	12	Dedicación	2%			
7	Lealtad	1%	12	Ética	2%			
7	Oportunidad	1%	12	Liderazgo	2%			
7	Paciencia	1%	13	Entrega	2%			
7	Progreso	1%	15	Colaboración a compañeros	3%			
7	Sensibilidad	1%	16	Respeto	3%			
8	Ayuda	1%	26	Responsabilidad	4%			
8	Estudiantes	1%	26	Satisfacción	4%			
10	Bienestar	2%	32	Compromiso	6%			
10	Calidad	2%	33	Amor	6%			
10	Conocimiento	2%						

**Tabla 28.** Representa cada una de las palabras clave sugeridas por los docentes y su # de frecuencia.

3. Finalmente se identificó la cuarta “Palabra Clave” de acuerdo con la frecuencia.

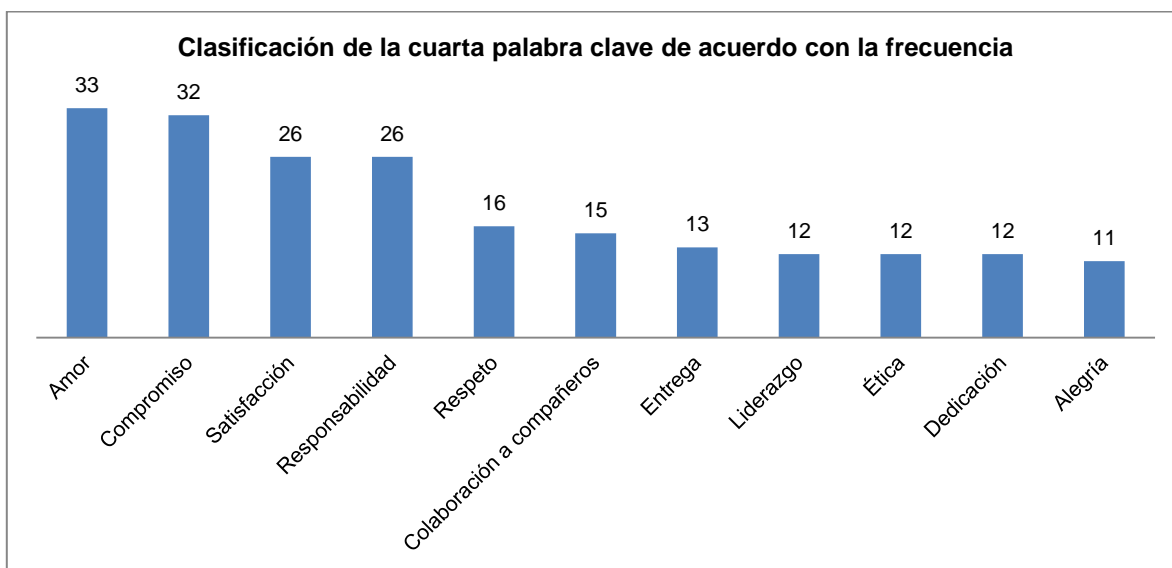


Gráfico 12. Clasificación de la cuarta palabra clave de acuerdo con la frecuencia.

Para los docentes encuestados la cuarta “palabra clave que viene a su mente cuando piensan en su trabajo es **Satisfacción**.

En términos generales, al momento de preguntarle a los docentes de las instituciones educativas públicas, por las cuatro palabras clave que vienen a su mente cuando piensan en su trabajo, las respuestas fueron:

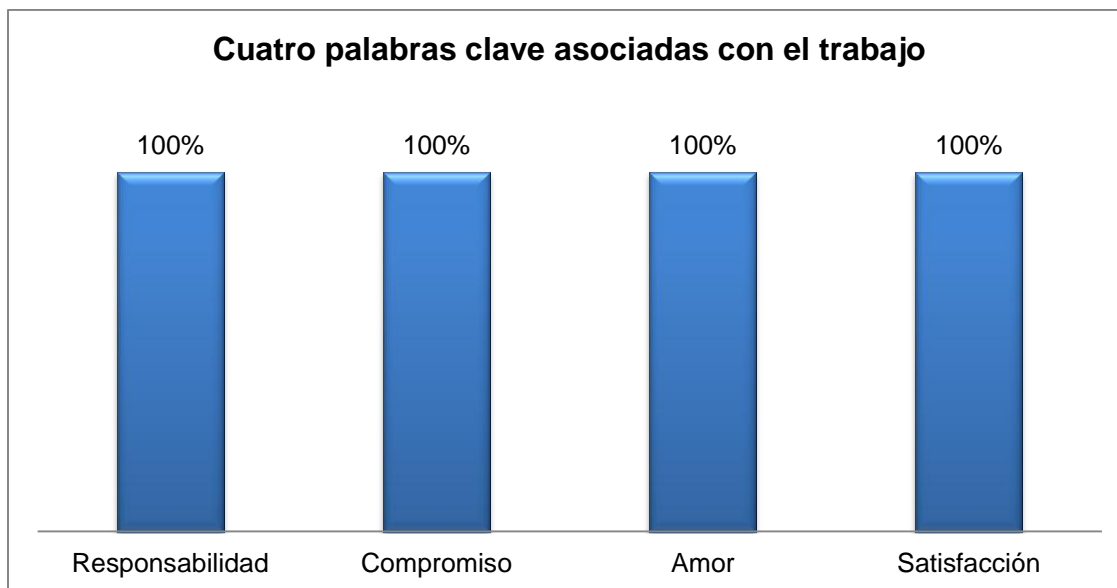


Gráfico 13. Relación de las cuatro palabras clave asociadas con el trabajo docente.

Teniendo en cuenta el total de palabras clave sugeridas por los docentes, al buscarles una relación con las cinco dimensiones, los resultados son:

<b>Total Palabras</b>	<b>2.275</b>	<b>100%</b>
<b>Dimensión Filiación Social</b>	<b>309</b>	<b>14%</b>
<b>Dimensión Significado del trabajo como profesión</b>	<b>464</b>	<b>20%</b>
<b>Dimensión Calidad de vida</b>	<b>425</b>	<b>19%</b>
<b>Dimensión Producción</b>	<b>475</b>	<b>21%</b>
<b>Dimensión Identidad</b>	<b>602</b>	<b>26%</b>

Tabla 29. Resumen del total de palabras clave y su relación con las dimensiones.

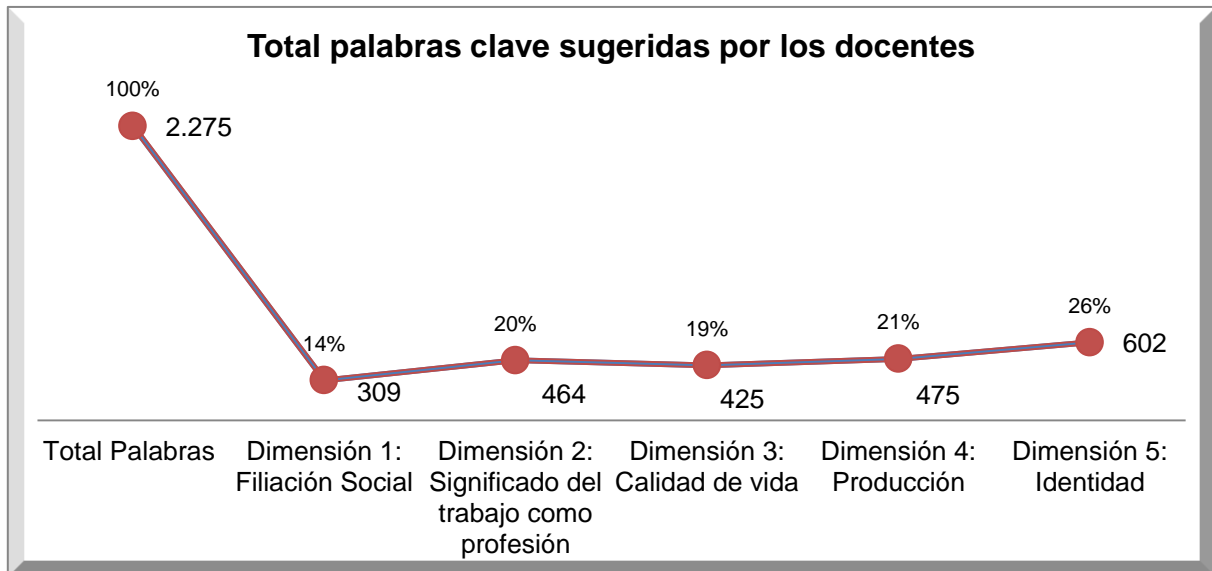


Gráfico 14. Total palabras clave sugeridas por los docentes.

Como se ha mencionado con antelación, el trabajo es una de las principales actividades humanas, sociales y religiosas, además de uno de los factores de la producción. De acuerdo con las palabras clave sugeridas por los docentes encuestados cuando piensan en su trabajo, el 26% de éstas guardan una estrecha relación con la dimensión “Identidad”. No basta con trabajar, hay que trabajar bien, a conciencia, con seriedad y compromiso, poniendo empeño en lo que se hace.

Desde la perspectiva empresarial, la importancia de las actividades grupales en el ámbito del quehacer diario dentro de una empresa o institución educativa, asimila conceptos tan útiles como la colaboración, la clasificación de aptitudes personales, personalidad, la moral, la ética, el liderazgo y sobre todo organización; que conjuntamente la empresa o institución educativa y el personal (llámese empleados o docentes) que labora dentro de ella, toman como herramientas para incrementar su productividad y la calidad de los productos o servicios que ofrecen, obteniendo el beneficio económico, factor primordial de toda



institución.

Vale la pena recordar que el término de satisfacción en el trabajo siempre será un punto clave que se debe tratar, ya que de ello depende que el empleado se sienta conforme y demuestre que tan productivo es. Sin embargo, los valores son formas básicas de modos de conducta que afectan el comportamiento del empleado y también será una necesidad tenerlos en cuenta.

Significar el trabajo docente desde la identidad, es reconocer la existencia de los valores como base para entender las actitudes y las motivaciones que tienen los docentes y porque influyen en su percepción frente al concepto mismo de trabajo. Estos valores tienen asidero en la familia, los amigos, el lugar donde se ha recibido la formación y la cultura misma donde se viva.

Significar el trabajo docente desde la identidad, es otorgar crédito a las actitudes, como aprobaciones o desaprobaciones a través de enunciados llamados de evaluación, es decir es la forma de representar cómo se siente una persona. Las actitudes no son lo mismo que los valores pero están interrelacionados. Igual que los valores las actitudes se adoptan de la familia y grupos sociales con quienes se interactúa.

Significar el trabajo docente desde la identidad, es reconocer que existe una satisfacción en su trabajo, por cuanto la actitud reflejada en las palabras clave, permite inferir que los docentes encuestados tienen un alto nivel de satisfacción con el trabajo que realizan, estableciéndose así actitudes muy positivas y benéficas para quienes son sus interlocutores (pares académicos, alumnos, padres de familia y comunidad en general).

Significar el trabajo docente desde la identidad, es ratificar el compromiso que éstos han asumido con su trabajo diario. En la medida que los docentes se

valoran a sí mismos a través de la identificación sociológica en su puesto dentro de la institución educativa, así mismo podrán plenamente realizarse en su actividad profesional.

Aunque el primer nivel en que se clasificaron las palabras clave sugeridas por los docentes cuando piensan en su trabajo fue la dimensión “Identidad”, hay una estrecha relación de estas palabras clave con las dimensiones “Producción” y “Significado del Trabajo como Profesión” respectivamente, situación que valida lo mencionado en el análisis de las dimensiones, cuando la gestión docente recibe influencias muy marcadas de la producción y las tendencias como la productividad y competitividad.

Con relación a la pregunta: Escriba Cuatro Palabras Clave que “asocie con su profesión”, los docentes encuestados respondieron lo siguiente:

<b># frecuencias (organizado de mayor a menor)</b>	<b>Palabra</b>	<b># frecuencias (organizado de mayor a menor)</b>	<b>Palabra</b>	<b># frecuencias (organizado de mayor a menor)</b>	<b>Palabra</b>
141	Responsabilidad	28	Amor	13	Actualización
106	Compromiso	28	Liderazgo	12	Amabilidad
93	Ética	25	Formación	12	Oportunidad
67	Dedicación	24	Enseñanza	12	Felicidad
62	Respeto	23	Crecimiento	12	Futuro
59	Conocimiento	21	Comprensión	12	Innovación
59	Entrega	20	Humanidad	11	integral
51	Amor	20	Investigación	11	Confianza
48	Servicio	19	Creatividad	11	Pasión
44	Vocación	18	Paciencia	11	Superación
36	Profesionalismo	18	Trabajo	10	Docencia
35	Calidad	18	Lealtad	10	Estudio
35	Desarrollo	17	Compañerismo	10	Compartir
34	Educación	16	Eficiencia	10	Pedagogía
33	Aprendizaje	15	Bienestar	10	Proyección
32	Honestidad	15	Disciplina	10	Seguridad
32	Satisfacción	15	Puntualidad	10	Sensibilidad
29	Alegría	15	Valores	9	Eficacia
28	Tolerancia	14	Ayuda	9	Comunidad
9	Empeño	7	Apoyo	7	Colaboración
9	Orientación	7	Competencia	7	Familia
8	Cambio	7	Desempeño	7	Pertenencia
8	cumplimiento	7	Niños	7	Planeación
8	Humildad	7	Orgullo	6	Calidad de vida

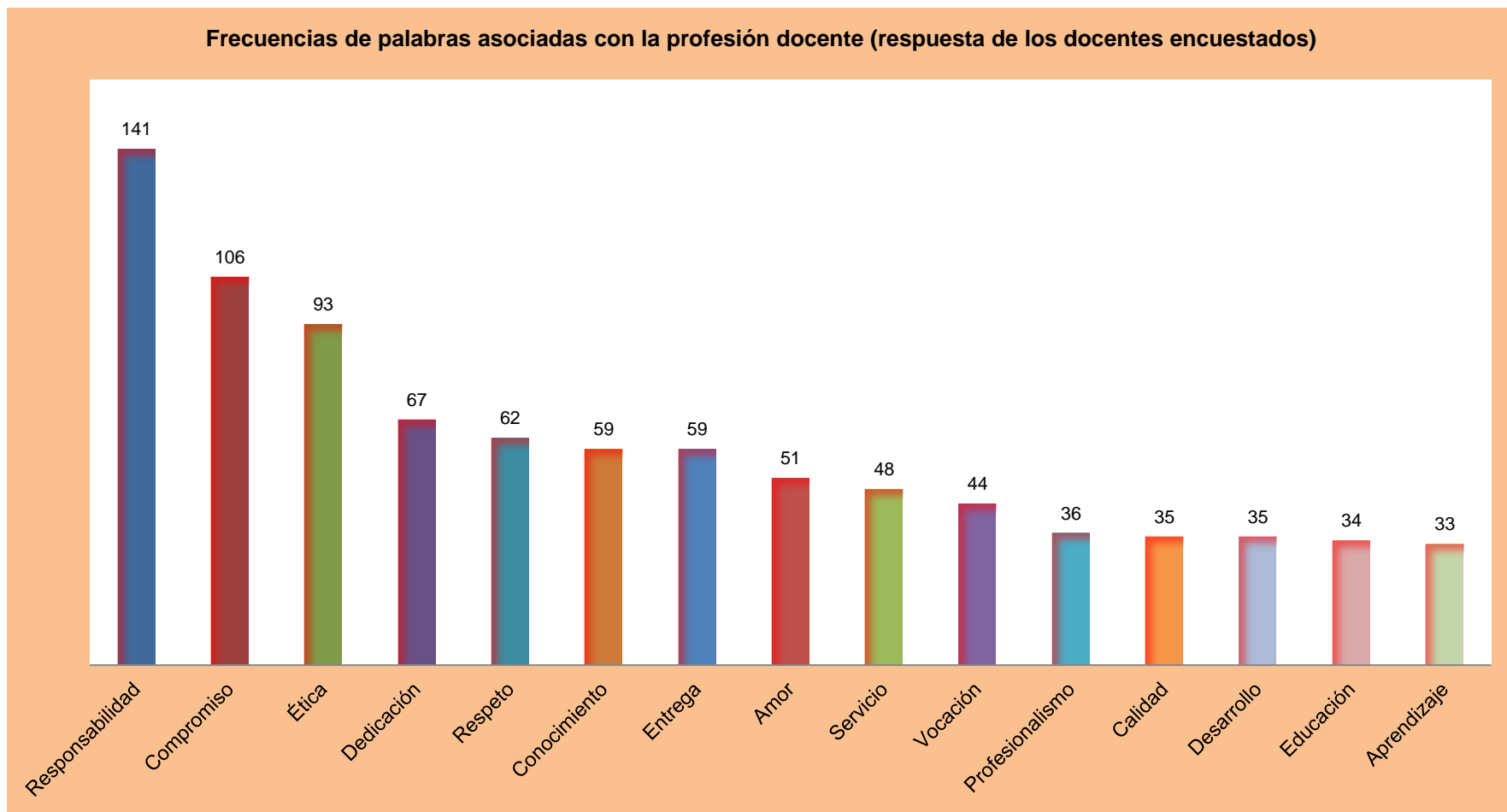
8	Solidaridad	7	Vida	6	Ciencia
8	Comunicación	7	Acompañamiento	6	Competitividad
8	Éxito	7	Autonomía	6	Dinero
8	Organización	7	Capacidad	6	Ejemplo
6	Experiencia	5	idoneidad	5	Disciplina
6	Gestión	5	Lucha	5	Disfrute
6	Inteligencia	5	Reconocimiento	5	Estudio
6	Perseverancia	5	Sabiduría	5	Exigencia
6	Proactividad	5	Agilidad	5	Habilidad
5	Bondad	5	Atención	5	Interés
5	Calidez	5	Capacitación	5	Realización
5	Esfuerzo	5	Deseo	5	Relaciones
5	Social	4	Constancia	4	Resultados
5	Tecnologías	4	Convicción	4	Reto
4	Actitud	4	Cumplimiento	4	Sentido de pertenencia
4	Amistad	4	Deber	4	Socialización
4	Carisma	4	Emprendimiento	4	Sociedad
4	Sacrificio	4	Justicia	4	Unión
4	Solución	4	Modelo	3	Afecto
4	Administración	4	Motivación	3	Agradecimiento
4	Asesoría	4	Personas	3	Aptitud
4	Ayuda	4	Preparación	3	Destreza
4	Calidad humana	4	Progreso	3	Dinamismo
3	Ganas	3	Desgaste	3	Limitaciones
3	Gusto	3	Diálogo	3	Lucidez
3	Logros	3	Didáctica	3	Oportunidades
3	Objetividad	3	Equidad	3	Práctica
3	Positivismo	3	Escucha	3	Proceso

3	Productividad	3	Espiritualidad	3	Producción
3	Actualización	3	Estrategia	3	Proyección
3	Agrado	3	Evaluación	3	Recursividad
3	Aporte	3	Evolución	3	Tranquilidad
3	Buen ánimo	3	Excelencia	3	Transformación
3	Cariño	3	Formación	3	Transparencia
3	Construcción	3	Gratitud	2	Autoridad
3	Control	3	Hacer bien	2	Avance
3	Coordinación	3	Idoneidad	2	Cumplir
2	Entusiasmo	2	Disposición	2	Participación
2	Esperanza	2	Diversión	2	Pensamiento
2	Lo mejor	2	Eficacia	2	Placer
2	Lógica	2	Empatía	2	Plenitud
2	Mejoramiento	2	Energía	2	Productos
2	Moralidad	2	Entusiasmo	2	Prudencia
2	Triunfo	2	Estabilidad	2	Público
2	Valor	2	Extensión	2	Reflexión
2	Actitud	2	Guía	2	Renovación
2	Adaptabilidad	2	Ignorancia	2	Resolución
2	Análisis	2	Igualdad	2	Rigor
2	Aplicación	2	Información	2	Solidaridad
2	Cambio	2	Ingeniería	2	Soluciones
2	Coherencia	2	Ingenio	2	Tecnologías
2	Cooperación	2	Metodología	2	Tiempo
2	Crítica	2	Movilidad	2	Transmitir
2	Utilidad	1	Fuerza	1	Sentimiento personal
1	Actividad	1	honradez	1	Seres humanos
1	Arte	1	Iniciativa	1	Simpatía

1	Convivencia	1	llamado	1	sueño
1	Corrupción	1	Maestro	1	Tarea
1	Desigualdad	1	Manipulación	1	Tener claro el hacer y el ser
1	Dificultades	1	Optimismo	1	Toma de decisiones
1	Economía	1	Paradigma	1	Abnegación
1	Entrega	1	Sentido crítico	1	Academia
1	Fortaleza	1	Sentido Humano	1	Acogida
1	Acuerdo	1	Asistencia	1	Cultura
1	Aguante	1	Bienestar	1	Dar
1	Altruismo	1	Búsqueda	1	Decisiones
1	Alumnos	1	Carácter	1	Desafío
1	Amigos	1	Certeza	1	Desarrollo profesional
1	Amistad	1	Clase	1	Dignidad
1	Amplitud	1	Competencia	1	Discreción
1	Apego	1	Conformidad	1	Emancipación
1	Apertura	1	Conocimiento	1	Emociones
1	Armonía	1	Cualificar	1	Empresa
1	Empuje	1	Gestión	1	Logros
1	Encuentro	1	Globalización	1	Madurez
1	Equilibrio	1	Humildad	1	Marginalidad
1	Es todo	1	Imaginación	1	Masificación
1	Esfuerzo	1	Incertidumbre	1	Metas
1	Estado	1	Inclusión	1	Multicultural
1	Estatus	1	Inestabilidad	1	Multidisciplinario
1	Exámenes	1	Insistencia	1	Negociación
1	Exceso	1	Integración	1	Nobleza
1	Expectativas	1	Internacional	1	Nuevas generaciones
1	Exploración	1	Intervención	1	Ocupación

1	Facilitador	1	Jóvenes	1	Perfección
1	Generosidad	1	Lo máximo	1	Poco reconocimiento
1	Políticas públicas	1	Realización	1	Sapiencia
1	Profesión	1	Recompensa	1	Sencillez
1	Promesa	1	Reconocimiento	1	Sentido de pertenencia
1	Propuestas	1	Rectitud	1	Sentimientos
1	Prosperidad	1	Reemplazo	1	Sistemas
1	Proyecto de vida	1	Relaciones	1	Sostenibilidad
1	Proyecto de vida	1	Riesgo	1	Supervisión
1	Pulcritud	1	Risa	1	Sustento
1	Razonamiento	1	Saber	1	Técnico
1	Realización	1	Sacrificio	1	Tecnologías
1	Tenacidad	1	Transparencia	1	Valoración
1	Tiempo	1	Tutor	1	Valorar al otro
1	Trabajar con amor	1	Valentía	1	Transparencia
1	Tranquilidad				

**Tabla 30. Relación del total de palabras sugeridas por los docentes y relacionadas con su profesión.**



**Gráfico 15. Frecuencias de palabras asociadas con la profesión docente.**



La gráfica muestra las quince palabras clave asociadas con la profesión de los docentes encuestados, de acuerdo con el número de frecuencias registradas. De tal forma que las “cuatro palabras clave” que asocian los docentes con su profesión son: Responsabilidad, Compromiso, Ética y Dedicación.

Los docentes encuentran un sentido al trabajo a través de su profesión. Esta afirmación está sustentada en las cuatro palabras clave. El docente al igual que otros profesionales, en su gestión diaria, no sólo confrontan problemas con relación a su trabajo, sino también en el ejercicio de su profesión habitual, situación que puede ocasionar la presencia de errores que podrían traspasar la delgada línea de la moralidad y el diario vivir.

Necesariamente la profesión debe relacionarse con la vocación y esta lógica radica en ese deseo entrañable hacia lo que una persona quiere ser en el futuro. Un profesional que carezca de vocación, se enfrentará a un proceso más tardío y difícil para cualificar sus competencias, a diferencia de un profesional que sienta una verdadera vocación por lo que hace.

La responsabilidad es un sentimiento personal que compromete a cada persona y le hace comprender que no puede simplemente alejarse de sus conveniencias individuales. El sentimiento de responsabilidad nace y se desarrolla a través de los años. Es este sentido es el responsable de enseñar a los profesionales la importancia de las cosas, a otorgarles su valor y preservarlas.

La Ética es un ideal de la conducta humana, que orienta a cada persona sobre lo que está bien, lo que es correcto y lo que debería hacer, entendiendo su vida en relación con sus semejantes, en busca del bien común. La Ética en el trabajo guía no solamente la toma de decisiones (lo que se debe hacer) sino también el proceso que sigue una vez tomada la decisión (cómo se debe hacer).

En su actuación, cada docente tiene su propio patrón de valores, por ello se hace necesario que cada uno haga su propia reflexión, a modo de compatibilizar sus comportamientos con los valores de la institución educativa, en consecuencia será necesario alinear estos valores con el respectivo Código de Conducta y Ética Institucional, los objetivos estratégicos, las normas internas de la institución educativa y la normatividad aplicable.

## **7. CONCLUSIONES**

### **7.1 Desde la teoría:**

#### **El contexto de trabajo actual.**

La globalización es vista como un fenómeno económico completamente ligado a la mundialización de la tecnología y de la información, a la vez que involucra las esferas políticas, económicas y sociales (Castells, 1997; Santos, 1998; Roe & Van den Berg, 2003). En la esfera política se privilegia el papel de las multinacionales y del mercado, y se desdibujan los poderes del Estado social. Para Castel (2010) la debilidad del Estado social se observa en que este carece de la suficiente soberanía, para decidir sobre las políticas sociales y económicas, así como para ponerlas en marcha. Situación originada, según el autor, en la fuerte presión ejercida por la competencia internacional, a las pocas regulaciones sobre las transnacionales y al débil papel que juegan las instituciones internacionales de apoyo (como la OIT), que no logran imponer control real a los niveles de competencia del capitalismo financiero internacional.

En el aspecto económico, la globalización ha fortalecido el capitalismo a nivel mundial. Ha abierto las puertas de los países a la producción de bienes y servicios y a los mercados financieros, y ha convertido a las transnacionales en actores privilegiados de este proceso. De un lado, la globalización abre las opciones a un mayor desarrollo de los mercados mundiales de productos, servicios, capital e información; amplía las posibilidades de los negocios y de la competencia e integra los mercados entre países y facilita la expansión de sectores como servicios, información y tecnología. Por otro lado, el proceso de globalización anclado en la racionalidad económica parece dominar todos los espacios y ámbitos de vida, y ha generado la explotación de unos, en beneficio de

otros, y tiende a negar cualquier posibilidad cultural diferente que se considere contraria a las bondades del sistema económico (Santos, 1998; Klisberg, 2007).

Así, en este contexto de globalización y de economía neoliberal, se evidencian paradojas; por un lado, se abren las fronteras a la inversión, se eliminan las normas ecológicas, sindicales, asistenciales y fiscales, y se incrementan los beneficios de los productores. Y por el otro, se disminuyen las condiciones laborales.

### **Cambios en la esfera socio laboral.**

En el contexto de la globalización, asociado también a las innovaciones tecnológicas y de comunicación (TIC), se modifica y reorganiza el trabajo hacia la denominada flexibilización, generando en las últimas décadas una profunda transformación, en la que se aprecian los siguientes cambios en el orden socio laboral:

***Fragmentación y difusión del trabajo:*** como consecuencias de la llamada "fábrica difusa" se descentraliza la producción, por la transferencia de las fases productivas a distintos sitios del planeta, con consecuencias en la fragmentación de las colectividades y el aumento del individualismo (Santos, 1998; Benería, 2006; Venegas, 2010). Esta situación afecta el mundo simbólico de relaciones laborales.

**Cambios en las características organizacionales:** las empresas enfatizan las ventajas competitivas, se orientan al mercado y se transforman a partir de procesos de Outsourcing, con estructuras más horizontales, predominio de pocos niveles y menos jerarquías, (Blanch, 2001, 2003b). Bajo la gran relevancia del modelo neoliberal, en las empresas se va reduciendo lo social a una única realidad económica de: oferta, demanda, competencia y eficiencia (Venegas, 2010).

**Redefinición de relaciones laborales:** se incrementan las modalidades de contrato laboral, con mayor énfasis en trabajos de término definido, de medio tiempo y subcontratación, que a su vez afectan el contrato psicológico entre empleador y empleado (Blanch, 2003b; Silla, Gracia & Peiró, 2005; Roe & Van den Berg, 2003; Venegas, 2010).

**Incremento de la diversidad en la fuerza laboral:** mayor variedad étnica, de lenguaje, de edad y de género. Aparecen problemas como la discriminación, la necesidad de comunicación y la administración multicultural y multilingüe (Roe & Van den Berg, 2003).

**Desregulación de las condiciones de trabajo y disminución de los costos para las empresas:** no cumplimiento de las normas legales vigentes; regresión de los derechos sociales, ausencia de protección y de libertades sindicales y emprendimiento basado en la desregulación de los mercados (Antunes, 2000b; Venegas, 2010).

**Realización de trabajos carentes de seguridades:** en una concepción de "falso trabajo independiente". Se genera el síndrome de la inseguridad y de la competencia (Antunes, 2000b; Benería, 2006).

**Fluctuación laboral permanente:** constante fluidez entre las actividades dentro y fuera del mercado laboral, por aumento de contratos a honorarios con desprotección social o el trabajo sin contrato (Antunes, 2000a; Benería, 2006; Venegas, 2010).

**Aislamiento y neutralización política de las clases trabajadoras:** se resquebraja el tejido social, se disminuye la conciencia colectiva en la sociedad y, por lo tanto, la capacidad de reproducción política (Santos, 1998; Beck, 1998; Antunes, 2000b).

**Mayores exigencias a los trabajadores:** se pone mayor acento en la competencia, las habilidades de aprendizaje y la empleabilidad (Silla et ál., 2005).

**Vivencia de riesgo e inseguridad:** percepción de vulnerabilidad, indefensión, exclusión, malestar e insatisfacción de parte de los trabajadores. Aspectos que afectan directamente la vida cotidiana de las personas y por lo tanto problematizan las relaciones trabajo-empleo (Antunes, 2000a; Blanch, 2003a).

Estos cambios se han dado en el contexto colombiano, en el que se han llevado a cabo grandes reformas al código laboral en las últimas dos décadas,

permitiendo nuevas formas de contratación, a fin de flexibilizar el empleo. Reformas que han afectado de manera directa la calidad de vida de los trabajadores (Torres, 2010).

Para el trabajador actual, estos cambios representan un futuro precario y lleno de riesgos, y una permanente sensación de inseguridad, compartida incluso por quienes tienen empleo o trabajo permanente (Stiglitz, 2003). Inseguridad acompañada de vulnerabilidad, como muestra el informe sobre Desarrollo de Objetivos del Milenio (ONU, 2010), en el que, debido a la crisis económica de 2008, hay mayor cantidad de personas asumiendo empleos vulnerables. Vulnerabilidad que se aprecia en mayor fluidez entre el trabajo remunerado y el no remunerado (especialmente en las mujeres); gran movilidad entre el empleo informal y el formal, y entre el sector público y el privado; alta variabilidad en los ingresos familiares, aún en familias que están arriba de la línea de pobreza y bajos ingresos. Situación de vulnerabilidad que genera inseguridad en el presupuesto familiar, en la medida en que se experimenta fragilidad a la hora de pagar las deudas y de mantener un consumo mínimo (Benería, 2006).

De tal forma, y como lo expresan Da Rosa, Chalfin, Baasch & Soares, (2011), los cambios que se aprecian en el contexto actual incluyen el predominio de la racionalidad económica, los usos de la tecnología y la mundialización de los procesos. Cambios que inciden de manera directa en la vida cotidiana de las personas, en sus modos de vida y de relación, así como en los valores sociales. Estos autores manifiestan, por tanto, la relevancia social y científica de comprender los significados del trabajo y los sentidos personales otorgados por quienes viven de él, en una sociedad marcada por la multidiversidad.

Por lo anterior, estudiar los significados y los cambios en el contexto laboral actual, dado por un grupo social en un momento específico, compromete diversos niveles y convoca múltiples actores/ trabajadores, quienes, a su vez, significan de manera heterogénea las experiencias y son co-constructores de las mismas.

### **Significados del trabajo.**

Los investigadores de temas del trabajo, desde diversas disciplinas y perspectivas, muestran una preocupación creciente por la crisis económica y social por la que atraviesa el mundo laboral en las sociedades actuales, así como por entender el carácter multidimensional del trabajo como objeto de estudio desafiante (Marín, 2003).

Para Da Rosa et ál. (2011), el trabajo es un medio de transformación, con el objetivo de satisfacer necesidades humanas. Se da en una relación dialéctica persona-naturaleza, donde las dos partes se transforman mutuamente. El trabajo también implica un mecanismo de relación con otros, en un esfuerzo colectivo, en el cual todos participan.

Es así que, desde un plano social, en el trabajo se llevan a cabo interacciones que incluyen pautas de conformidad, coerción, conflicto e intercambio; en esta actividad se establecen formaciones sociales que permiten la generación de vínculos sociales (Rodríguez, Mendoza de Ferrer & Vivas, 2010).



El trabajo es visto como actividad principal de los seres humanos. A ella se dedica gran parte del tiempo. Es un espacio de socialización, y es valorado como uno de los vínculos más importantes de la persona con la realidad. El trabajo se convierte en un espacio fundamental para establecer relaciones sociales, y como eje de grupos, comunidades y sociedades, a la vez que es reconocido como ámbito clave para la construcción de la identidad personal y social (Jahoda, 1987; Harpaz, 2002, Klein, 2005; Álvaro & Garrido, 2006).

Así mismo, el trabajo adquiere valor a medida que permite y aporta medios de acceder al consumo básico, para la supervivencia o para entrar en el mundo consumista, como base de la existencia social en las ideologías capitalistas (Marín, 2004).

De otro lado, el trabajo se asume como una construcción social (Salanova, Hontangas & Peiró, 1996), en la medida en que se desarrolla en contextos culturales, socioeconómicos e históricos, en los cuales adquieren significaciones, sentidos y valores, propios de cada época y espacio. En este aspecto, en las concepciones acerca del trabajo, también se conjugan saberes, prácticas, creencias, y expectativas propias de cada sociedad y de momentos históricos particulares, razón por la cual, en distintas épocas ha tenido diferentes significados, como observa Meda (1998) en su libro *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*.

Desde su dimensión simbólica, el significado del trabajo se entiende como actividad central en la producción material, social y cultural, en la que se enlazan diversos saberes, acciones y prácticas, a fin de obtener beneficios materiales y simbólicos. Se realiza en particulares contextos económicos, históricos y

materiales y se conjuga con la subjetividad, entendida como producción de significados a partir de las propias experiencias y vivencias, en tramas relacionales y en función del contexto socio histórico que la produce.

Con respecto a las indagaciones sobre significados del trabajo y los cambios en el mundo laboral, este ha sido un tema estudiado en varios países. En este orden se considera de gran validez aportar algunas investigaciones donde se abordó la temática en cuestión, fundamentada en dos perspectivas, una de corte cuantitativo y otra de corte cualitativo hermenéutico.

En Venezuela, se llevó a cabo un estudio cuantitativo, y con una muestra de 300 personas, se relacionaron los componentes del significado del trabajo con variables conductuales, demográficas y de condición laboral. Se encontró una gran valoración hacia el trabajo, ocupando un segundo lugar después de la familia. El resultado que más se valoró del trabajo hizo referencia a los ingresos, especialmente para los trabajadores informales. Por el contrario, para los trabajadores formales es más importante el deseo de aprender, la estabilidad en el empleo y las buenas condiciones físicas (Dakduk, González & Montilla, 2008).

En España, Hernández, Martín & Beléndez (2008) se propusieron estudiar el significado del trabajo desde una perspectiva de género, y teniendo en cuenta los cambios en la que las autoras denominan "Las Sociedades de la Información y el Conocimiento", y que caracterizaron como centradas en la información de los procesos y de los productos. Cambios que repercuten en la generación de nuevos escenarios laborales que implican la ampliación de un determinado tipo de mano de obra y el cambio el paradigma organizacional. Para el estudio, aplicaron un cuestionario sobre significado del trabajo a 473 estudiantes publicitarios antes de

su incorporación laboral, considerado un momento clave para la formación de actitudes hacia el trabajo. Los resultados señalan que el trabajo es un área central para la identidad de los jóvenes, especialmente para las mujeres. Se encontraron diferencias por género, en la importancia concedida a la familia, al tiempo libre y a la comunidad, que mantienen algunos estereotipos de género. Así mismo, destacan que los estudiantes conciben el trabajo como un derecho y exigen participar en la toma de decisiones empresariales.

En Brasil, en el año 2011, se indagó por el significado del trabajo para profesionales que trabajan en las industrias creativas. Para ello, desde un enfoque cuantitativo, tradujeron y adaptaron un instrumento canadiense para medir este constructo, y lo aplicaron a 451 individuos de diversas empresas del Estado de São Paulo. Los resultados mostraron que los factores que más se asocian a un trabajo significativo para el individuo son: las posibilidades de aprender, el desarrollo en el trabajo y una actividad que tenga significación social; que a la vez ofrezca oportunidades de identificación y de expresión, por medio de la autonomía, buenas relaciones interpersonales y respeto por aspectos éticos (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011).

De otra parte, y con enfoques cualitativos se encontraron otros estudios. En Argentina, se realizó un estudio sobre el significado del trabajo que los docentes universitarios le dan a su labor. Para ello se entrevistó a los participantes, y se utilizó una metodología de corte cualitativo en la que se asumieron algunos aspectos cuantitativos. Se encontró que el significado del trabajo se construye a partir de una serie de categorías clave sobre trabajo docente, como son: la relación entre tiempo, historia y sujeto en una contextualización que sirve como telón de fondo. Concluyeron que, para pensar el trabajo de los docentes, se requiere hacer alusión a las características, las

estrategias, las reglas y las dinámicas propias del campo en que este se desarrolla; así mismo, conocer el significado del trabajo implica un acercamiento a los modos en que este se representa, se percibe y adquiere sentido en las prácticas universitarias; adicionalmente, se convierte en una forma de entender el trabajo actual (Badano, Basso, Benedetti, Angelino & Ríos, 2004).

En Venezuela, en una investigación de tipo documental acerca del trabajo como generador de vínculos sociales, se muestra cómo el significado del trabajo se inserta en cada época y desde una visión espacio temporal. Los autores presentan diferentes concepciones del trabajo y la manera como estas han ido cambiado, para concluir que "la administración del trabajo y su actor principal, el sujeto, como sistemas abiertos necesitados de energía, son sensibles al efecto que generan los cambios, llevándolos a una reorganización permanente de los mismos" (Rodríguez, Mendoza de Ferrer & Vivas, 2010, p. 543).

En un sentido similar, en México, Arely Veloz (2010) analiza el significado del trabajo para un grupo de mujeres de Tijuana que trabajan en las maquiladoras. Para ello, analiza las experiencias de estas mujeres en un contexto de flexibilidad de las formas de trabajo industrial, que conlleva a transformaciones en las percepciones del trabajo mismo. Estudia los cambios en las sociedades actuales por el paso de un sistema económico-político, dentro de la lógica del Estado nación a uno neoliberal. Su interés se centra en indagar las consecuencias de estos cambios para un grupo de mujeres en sus prácticas laborales concretas. Se encuentra que ingresar al mercado de trabajo, para estas mujeres, significa contar con un ingreso monetario y por ende el acceso a bienes de consumo; así mismo, es lograr otros beneficios como prestaciones laborales, días de descanso, pago por horas extras y vacaciones. Por último, la autora concluye que hacer referencia a las experiencias vividas de trabajo, facilita dar cuenta de cómo se significa el

trabajo, no solo desde sus actividades y sus trayectorias laborales, sino desde las narraciones que hacen sujetos específicos de cómo sienten y dan sentido a su propio trabajo.

En Colombia, Peralta (2011) analiza los significados que, en un contexto de transformaciones, sociales y laborales, le otorgó un grupo de trabajadores de diferente condición socioeconómica a su futuro laboral. Para ello realizó 30 entrevistas autobiográficas a personas en edad de trabajar y con diferentes niveles ocupacionales y sociodemográficos. A partir de un análisis de contenido, la autora interpretó diversas categorías y relaciones que permitieron concluir que los trabajadores significan su futuro laboral desde trabajos independientes como formas de enfrentar la incertidumbre, las desigualdades y como resistencia ante las prácticas de gestión humana de jefes autoritarios y gran cantidad de horas de trabajo.

En este orden de ideas, se considera que los cambios laborales y las nuevas condiciones de trabajo, asociados a la globalización, y en un contexto particular, resultan de importancia para entender e interpretar los significados otorgados por un grupo de adultos en condición de trabajar, a partir de su experiencia. Situaciones que devienen de una historia, de una cultura y de situaciones particulares de un país (Blanch & Stecher, 2009; Blanch & Cantera 2008).

Este tipo de investigaciones aporta al avance de la psicología, en la medida en que, a partir de un estudio de carácter cualitativo, se ilustra y se hacen visibles las formas como se están significando los cambios socio laborales en el contexto actual, en un ámbito específico y particular y cómo estas nuevas formas de

estructuración del trabajo tienen implicaciones en la construcción de la subjetividad. Con este trasfondo, se ha partido con la pregunta por los significados otorgados al contexto y a los cambios en las actuales circunstancias laborales, por un grupo de personas en condición de trabajar, de la ciudad de Bogotá.

### **El trabajo y sus transformaciones.**

Los estudios sobre los sentidos y los significados del trabajo ganaron énfasis a causa de las transformaciones en las relaciones laborales y por el debate sobre la centralidad de la categoría trabajo (Antunes, 1998; Harvey, 2000; Offe, 1989).

El concepto de trabajo se está cambiando de acuerdo con el contexto histórico y social (Blanch Ribas, 2003; Borges & Yamamoto, 2004). Para Marx (1867/1968), el trabajo consiste en transformaciones con el objetivo de atender necesidades humanas. Se trata de una relación dialéctica entre hombre y naturaleza, en la cual la transformación de uno redundaría en la transformación del otro, y viceversa. El trabajo también presupone la relación con otros hombres y puede ser comprendido como un esfuerzo colectivo, en el cual todos tendrían que participar.

De acuerdo con Oliveira, Piccinini, Fontoura y Schweig (2004, p.334), “Es a través del trabajo que el ser humano ha buscado suplir sus necesidades, alcanzar sus objetivos y realizarse. Sin embargo, por su naturaleza amplia y compleja, influenciada por la cultura y momento histórico, este concepto puede modificarse”.

En esa trayectoria, el trabajo asumió tanto connotaciones negativas como positivas (Bastos, Pinho, & Costa, 1995). En las sociedades antiguas, tuvo origen

una de las primeras concepciones, la clásica, en la cual el trabajo era concebido como tortura, *tripalium*, lo cual no valorizaba ni a la tarea ni al individuo.

Al abordar los valores y concepciones en relación con el trabajo, Blanch Ribas (2003) identifica tres posibilidades: polo negativo, centro del continuo y polo positivo. La primera está de acuerdo con la idea del *tripalium*, o sea, de castigo, coerción, esfuerzo y penalidad. En la posición central están las representaciones del trabajo en una perspectiva instrumental, en la medida en que él proporciona la supervivencia e implica dedicarse a la consecución de ese fin. El polo positivo del trabajo es asociado a posibilidades de satisfacción y de autorrealización, misión, valor.

En la sociedad capitalista contemporánea, el trabajo está predominantemente asociado a valores positivos en la vida cotidiana, en razón de la valorización de la ética del trabajo influenciada por la doctrina protestante, conforme a lo argumentado por Weber (Blanch Ribas, 2003; Borges & Yamamoto, 2004).

Adicionalmente y destacando las diferentes connotaciones que el trabajo puede asumir, Blanch Ribas (2003) propone una definición genérica, capaz de abarcar las especificidades de las situaciones concretas. Para el autor, el trabajo es una actividad humana social, compleja y dinámica, ejercida de forma individual o colectiva. No se reduce, las acciones instintivas resultantes de las funciones biológicas direccionadas a la supervivencia, sino que "(...) se distingue de cualquier otro tipo de práctica animal por su naturaleza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental y moral" (pp. 34-35).

Con el capitalismo, el trabajo se asoció al sustento material y, en relación con el empleo, se caracterizó por relaciones contractuales asalariadas. Mientras el trabajo remite a la transformación de la naturaleza, el empleo está asociado, con mayor frecuencia, a relaciones contractuales, al vínculo formal con la

organización, a las obligaciones y al salario (Borges & Yamamoto, 2004). Con la reestructuración productiva, se verifica un aumento en la precarización de las relaciones y de las condiciones de trabajo, así como un significativo crecimiento de los índices de desempleo. Kovács (2005) identifica formas flexibles de empleo que emergen a partir de las últimas décadas del siglo XX (trabajo temporal, de tiempo parcial, a domicilio y autoempleo) en la sociedad capitalista contemporánea, como parte de la crisis del modelo de empleo predominante en los países de capitalismo avanzado.

La emergencia de relaciones diversificadas de trabajo, muchas veces, puede llevar al individuo a no identificarse con las actividades que realiza y a cuestionarse sobre sus significados y sentidos. Hay que cuestionar, también, las formas heterogéneas como esos cambios están establecidos en países económicamente más desarrollados y en aquellos considerados como periféricos.

Conforme Pulido-Martínez (2007), la discusión de la centralidad del trabajo en parte de la “Psicología del primer mundo”, implica la actuación de psicólogos para ayudar a las personas a responder de forma adecuada a los cambios e innovaciones implantadas para modernizar la sociedad. La adhesión al *mainstream* representa, según el mismo autor, “la destrucción violenta de la maneras tradicionales de vivir y pensar que constituyen las bases de la identidad” (p. 29).

## **7.2 Desde el trabajo empírico:**

Después de analizar los resultados que trajo consigo esta investigación, es evidente que las instituciones educativas del sector público están siendo permeadas, por la productividad y la competitividad, identificándose un escenario donde la perspectiva económica y las condiciones de mercado son imperativas, lo que muy seguramente a futuro significará contar con instituciones educativas vistas como empresas que ofrecen un producto que se llama conocimiento, por



parte de unos docentes que tienen que configurar sus subjetividades e identidades sociales, al igual que los estudiantes que pasan a adquirir la condición de clientes que consumen un producto. Y lo hace a partir de la lógica capitalista, es decir convirtiéndose en empresa productora y compitiendo con otras empresas (instituciones educativas), generándose nuevas lógicas de comercialización del saber que la han llevado a rápidos procesos de precarización.

La investigación llevada a cabo aporta un panorama sobre la realidad que subyace en algunas instituciones educativas públicas, sin embargo conviene seguir fomentando futuros estudios, donde se pueda ampliar la exploración del itinerario laboral afrontado por los docentes de estas instituciones educativas públicas.

Adicionalmente y en aras de lograr mayor profundidad en estos temas, convendría indagar también en futuros trabajos sobre aspectos relacionados con las características de personalidad de los docentes como autoconcepto, autoestima, extraversión y entre otras la introversión, lo cual permitiría precisar hasta qué punto las actitudes de afrontamiento de los docentes se condicionan por los aspectos psicológicos y hasta qué punto son los eventos externos que actúan sobre ese afrontamiento a través del tiempo; igualmente ahondar con profundidad sobre las peculiaridades de los empleos masculinos y femeninos como: características del puesto de trabajo, grado de correspondencia o ajuste con la carrera estudiada y entre otros factores el salario, esto permitiría una mayor profundidad a la Multidiversidad.

Se señala que iniciativas que promuevan el desarrollo de carrera femenino en su más amplia acepción, serán bastante significativas. Incentivar a las mujeres y ayudarlas a mejorar su autoconcepto y autoestima para saber enfrentar las barreras psicológicas y sociales que puedan encontrar a su paso es, sin duda, una alternativa a considerar. Dichas iniciativas deben partir en principio desde un orden institucional.

En las actuales condiciones, la carga laboral de los docentes puede resultar extenuante, situación que constituye una verdadera negación de la condición personal del docente, lo que se transforma, a su vez, en un potencial impedimento para realizar integralmente su labor educativa.

Es necesario considerar que el número de horas de clase que realiza semanalmente un docente es excesiva; a lo anterior se debe agregar que normalmente éste debe realizar otros trabajos en la institución educativa en la cual se desempeña, como entrevistas de rutina con los padres de familia o apoderados de los alumnos, otros docentes y directivos mismos de la institución educativa. Terminada la jornada laboral, el docente por lo general continúa realizando una serie de labores administrativas y actividades extra programadas, fuera de su jornada ordinaria, las cuales no son concebidas como horas extras y, en consecuencia no prestan mérito para su remuneración.

A partir de lo anterior y de acuerdo con ciertas manifestaciones verbales durante el desarrollo de esta investigación, algunos docentes consideran que el tiempo dedicado a compartir con su familia, es una falacia y no se logra un disfrute al máximo con su grupo familiar. Algunos docentes encuestados manifestaron que en ocasiones sus familias sólo están recibiendo un “visitante cansado” que pide que no lo molesten porque tiene que trabajar y quien en ciertos periodos de tiempo asume el deber de conversar con sus hijos o con su pareja.

Motivado o desmotivado, con o sin energías, habiendo perdido o no la pasión por su trabajo, el docente se dirige a diario a su institución educativa, debe dejar de lado sus percepciones personales y asumir una disposición de aparente felicidad para realizar su quehacer. Es esta ambigüedad, esta confrontación diaria, a veces prolongada por largos períodos, entre el “deber ser” y lo que verdaderamente desearía o necesitaría hacer o no hacer, lo que puede desencadenar estrés en el docente.

Para los docentes con más años de desempeño, resultan motivos de estrés el exceso de trabajo administrativo, la fuerte carga horaria, la obligatoriedad de contar con un número determinado de calificaciones en períodos preestablecidos, la falta de tiempo para un buen desarrollo de su trabajo profesional y para los asuntos concernientes a su vida personal, y la falta de disponibilidad de recursos económicos, lo que muchas veces deriva en endeudamiento. Con relación a esta conclusión, los investigadores responsables de esta investigación la consideran de validez por cuanto hay factores que directamente pueden incidir en el sentido mismo del trabajo y la significación que los docentes den a su gestión.

Según los resultados estadísticos, en términos generales los docentes encuestados están de acuerdo con la nueva lógica del trabajo referida a las actuales tendencias en el mundo del trabajo como la flexibilización laboral, carga de trabajo cada vez mayor, la lógica de la productividad y las cambiantes condiciones de la oferta y la demanda en el mercado.

Los resultados de la investigación reafirman la teorización de un capitalismo académico, es decir, los docentes tienden a naturalizar estas realidades, las van asumiendo como pertenecientes al orden de la naturaleza, como realidades incuestionables. Por supuesto, ello apoyado en el proceso de institucionalización del nuevo escenario empresarial a través de procedimientos, tecnologías y prácticas estructurales que empiezan a ser visibles en algunas instituciones educativas del sector público. (Procesos de certificación en calidad, modelos de gestión por competencias, tecnologías de la información y comunicación y una nueva visión gerencial entre otros).

Por los resultados arrojados, se concluye que los docentes igualmente consideran que es alta la influencia de los valores organizacionales como el bien común, la ética del servicio público, la calidad del servicio, la competitividad, eficiencia, eficacia, la rentabilidad económica y como estos impactan su calidad de vida. Esto evidencia que si bien permanecen valores propios de la institución

educativa como la ética y el bien común, es también claro que ganan terreno en la nueva lógica del trabajo los valores con marcada tendencia mercantilista como la competitividad, la productividad y la rentabilidad.

Los resultados arrojados en la investigación permiten inferir que los docentes encuestados están de acuerdo con que en sus instituciones educativas emergen nuevas formas de organización y gestión de su trabajo, caracterizadas por un modo mercantil de plantear los problemas y la búsqueda de sus respectivas soluciones. Esto es en cierto sentido una naturalización de los fenómenos del capitalismo académico, logrando permear a la organización y el sentido del trabajo para los docentes en las instituciones educativas.

### **7.3 FUTURAS INVESTIGACIONES:**

En calidad de investigadores reconocemos la importancia y trascendencia que investigaciones como esta pueden aportar al análisis sobre los sentidos y significados del trabajo docente. Se considera que esta investigación ofrece muchos matices sobre los cuales pueden orientarse futuras investigaciones, relacionadas con cada una de las cinco dimensiones identificadas en esta investigación.

Otros factores que se identifican para futuras investigaciones son aquellos que tienen incidencia en la calidad de vida de los docentes y la forma en que se pueda perfilar un nuevo significado de su trabajo. Estos factores son: bajos salarios, reconocimientos, dificultades asociadas con ascensos, inseguridad personal y social, estrés laboral, insatisfacción e incertidumbre entre otros. Muy seguramente estos factores posibiliten la generación de estrategias compensadoras que hacen posible el proceso de búsqueda de los valores del ser, es decir, de la

autorrealización resiliente y autopoietica en la gestión docente, en lo personal, lo familiar y lo social.

Se sugieren futuras investigaciones sobre el abordaje de la Calidad de Vida del docente bajo una concepción sistémica y compleja de la realidad, para continuar configurando integralmente sus redes de interrelaciones y nuevos significados a su gestión.

En el marco de las nuevas lógicas del trabajo, se sugiere futuras investigaciones que permitan agregar nuevas variables y con indicadores de productividad académica más sofisticados y completos.

## 8 BIBLIOGRAFIA

AGUERRONDO I. La Calidad de la educación. Ejes para su definición y Evaluación. Programa Calidad y Equidad de la Educación. Organización de Estados Iberoamericanos por la educación, la ciencia y la cultura. Doc. HTML En: <http://www.oei.es/calidad2/aguerrondo.htm> (consultado el 5 de enero de 2013).

ÁLVARO, J. & Garrido, A. (2006). Trabajo, ocupación y bienestar. En: A. Garrido. (Ed.). Sociopsicología del trabajo. Barcelona: UOC.

ANTUNES, R. (2000a). La centralidad del trabajo hoy. Revista papeles de población, 83-96.

BADANO, M., BASSO, M., BENEDETTI, M., ANGELINO, M. & RÍOS, J. (2004).

El trabajo docente universitario: significados, sujetos e historia. Ciencia, Docencia y Tecnología, 15(28), 27-49. Consultado en: diciembre 13 de 2012. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=43915735003>

BAUMAN, Z. (2005). Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Barcelona: Gedisa. (1998 1a edición).

BECK, U. (1998). ¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización. Buenos Aires: Paidós.

BENERIA, L. (2006). Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y políticas de conciliación. Revista Nómadas. Género y políticas públicas: desafíos de la equidad, 24, 8-21.

BLANCH, J. (2001) Empleo y Desempleo ¿viejos conceptos en nuevos contextos?  
En: E. Agulló y A. Ovejero. (Eds.). Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo (27-48). Madrid: Pirámide.

BLANCH, Lanch, J. (2003a). Trabajar en la modernidad industrial. En J. M. Blanch. (Coord.). Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos (3-151). Barcelona: Editorial UOC.

BLANCH, J. (2003b). Trabajar en la sociedad informacional. En J. M. Blanch. (Coord.). Teoría de las Relaciones Laborales. Desafíos (11-197). Barcelona: Editorial UOC.

BLANCH, J. & Cantera, L. (2008). El Malestar en el Empleo Temporal Involuntario.

Malaise in Involuntary Temporary Employment. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Journal of Work and Organizational Psychology, 25(1), 59-70.

BLANCH, J. & Cantera, L. (2009). La doble cara de la mercantilización de los Servicios universitarios y hospitalarios. En J. Álvaro. (Ed.). Psicología Social del Trabajo y de las Organizaciones.

BOLSTANSKI, L. y Chiapello, E. (1999) Le nouvel esprit du capitalismo. Paris: Gallimard.

BURNIER, M.; CÉLÉRIER, S.; SPURK, J. (1997): Des sociologues face à Pierre Naville ou l'archipel des savoirs; L'Harmattan, París.

CASTEL, R. (2010). El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Buenos Aires: FCE.

CASTELLS, M. (1997). La era de la información: economía, sociedad y cultura (Vol. I y II). México: Siglo XXI.



CHIAPELLO, E. y Fairclough, N. (2002) "Understanding the new Management ideology: a transdisciplinary contribution Fromm critical discourse análisis and new sociology of capitalism" *Discourse and Society* 13(2), 185-208.

DA ROSA, S.; Chalfin, M.; Baasch, D. & Soares, J. (2011), Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en *Psicología. Universitas Psychologica* 10(1):175-188.

DAKDUK, S.; González, A. & Montilla, V. (2008). Relación de Variables Sociodemográficas, Psicológicas y la Condición Laboral con el Significado del Trabajo. *Interamerican Journal of Psychology* 42(2):390-401.

DOMENEC, M. (2010) *Ética en la Organización del Trabajo: Trabajo decente y Trabajo con sentido.* IESE Business School Universidad de Navarra.

DUBAR, CLAUDE (2001) El trabajo y las identidades profesionales y Personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo.* Año 7, Nº13. Buenos Aires 2001.

GORZ, A. (1995). Salir de la sociedad salarial. *Debates* 50:75-83.

HERNÁNDEZ, A., Martín, M. & Beléndez, M. (2008). El significado del trabajo para

Los futuros publicitarios: Un análisis desagregado por sexo. *Revista Latina de Comunicación Social* 11(3). Consultado en diciembre 12 de 2012.

Recuperado

de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=81912006027>.

HERRERA V. B. Globalización, Reforma Laboral y Empleo: Balance de los Noventa. *Revista Opera*, Universidad Externado de Colombia. ISSN 1657-8651, 2002 página 229-248

ISHIKAWA, K. (1994). *¿Qué es el Control de Calidad? La Modalidad Japonesa*. Bogotá: Norma.

JAHODA, M. (1987). *Empleo y desempleo. Un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata.

MARÍN, L. (2003). La construcción socio-política del trabajo como hecho social. *Revista de Ciencias Sociales* IX: 205-214.

MARÍN, L. (2004). El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social: En el caso de jóvenes argentinos. *Fundamentos en Humanidades* 5:43-52.

MEDA, D. (1998). El trabajo. Un valor en peligro de extinción. Barcelona:

Gedisa.

MORALES DE ROMERO, M. (1998). La Calidad de Vida en las Organizaciones Emergentes. Bogotá: Segundo Simposio sobre Calidad de Vida en el Trabajo.

NAVILLE, P.; PALIERNE, J. (1960): "Automation et travail humaine. Le cas de la télé-typesetter"; en Sociologie du travail, nº 3; pp. 193-205.

REIMEL DE CARRASQUEL, S. (1998). ¿Para qué se Estudia la Calidad de Vida Laboral? Bogotá: Segundo Simposio sobre Calidad de Vida en el Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2010). Panorama

Sobre el mundo del trabajo. Programa de Seguridad Socioeconómica, pp.

1-2. Consultado el 6 de Noviembre de 2012. Recuperado de:

[http://www.ilo.org/wow/Articles/lang--es/WCMS\\_081418/index.htm](http://www.ilo.org/wow/Articles/lang--es/WCMS_081418/index.htm)

RODRIGUEZ, M.; Mendoza de Ferrer, E. & Vivas, A. (2010). El trabajo como

Generador de vínculos sociales. Revista Espacio Abierto 19(3):541-554.

Consultado en Noviembre 25 de 2012. Recuperado

de:<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=12215112006>.

SALANOVA, M., Hontangas, P. & Peiró, J. (1996). Motivación Laboral. En: J.M.

Peiró, & F. Prieto, F. (1996). Tratado de psicología del trabajo. Vol. II.

Madrid: Editorial Síntesis.

SAÑUDO. L. La Transformación de la gestión educativa. Entre el conflicto y el

Poder. <http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/16/16Lya.html>.

(Consultado el 5 de enero de 2013).

SILLA, I.; Gracia, F.J. & Peiró, J.M. (2005). Diferencias en el contenido del

Contrato psicológico en función del tipo de contrato y de la gestión

empresarial pública o privada. Revista de Psicología Social 20:61-72.

STIGLITZ, J. (2003). El malestar en la globalización. Madrid: Santillana- Suma de

Letras.

TORRES, F. (2010). Consideraciones sobre el mercado laboral en Costa Rica y

Colombia: una aproximación a los casos nacionales. Diálogos, Revista

Electrónica de Historia 10(2):82-108. Consultado en Octubre 18 de 2012.

Recuperado

de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=43915735003>

WEBER, Max, (1904-1905; Trad. 1930) *the Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Routledge, Londres, 1992. Traducción castellana. *La ética protestante y el "espíritu" del capitalismo*. Alianza Editorial, Madrid 2001.

VIRNO, P. (2003) *Virtuosismo y revolución. La Acción política en la era del desencanto*. Madrid: Traficantes de Sueños.

WEBER, M. (1984) *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, trad. de José Chávez Martínez, Premia, Puebla, 1984, p. 7.

ZAVALLONI, R. (1981). *Orientar para educar*. Herder. Barcelona.

ZAPATA, RIOS M. (2010) *La profesión docente en la sociedad de la información, nuevas dimensiones: La ética del trabajo*. ICE de la Universidad de Murcia