



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Maestría en Gerencia del Talento Humano

LUZ ADRIANA OSPINA VILLA

**TRABAJAR EN SERVICIOS HUMANOS BAJO LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA
SIGNIFICADOS, RIESGOS Y RESULTADOS EN LA PROFESIÓN DOCENTE Y DE
LA SALUD EN ALGUNAS INSTITUCIONES DE COLOMBIA**

**La nueva gestión pública en las instituciones de educación, reconfiguran los significados
del trabajo bajo mecanismos compensatorios**

Asesores de Investigación:

Dr. Germán Guarín

Mg. Héctor Mauricio Serna

Manizales, Febrero de 2014

Nota de aceptación

Presidente

Jurado

Manizales, Febrero de 2014

Tabla de Contenido

RESUMEN.....	4
Palabras clave:.....	5
INTRODUCCIÓN	6
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
2. FORMULACIÓN DE PREGUNTAS.....	12
2.1 Pregunta General.....	12
2.2 Pregunta específica.....	12
3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS	13
3.1 Objetivo general:	13
3.2 Objetivos específicos:	13
4. JUSTIFICACIÓN.....	14
5. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	18
6. MARCO TEÓRICO.....	22
6.1 El trabajo como juego de roles y funciones	33
6.2 Relaciones sociales constitución de un ser en el trabajo.....	38
6.3 Satisfacción de necesidades mediante el trabajo.....	41
7. METODOLOGÍA	47
7.1 Novedad Metodológica.....	48
7.2 Matriz Epistémica	49
7.3 Tipo de Investigación:.....	50
7.4 Diseño:	50
7.5 Instrumento	51
7.6 Población.....	51
7.7 Cronograma.....	52
8. BIBLIOGRAFÍA.....	53

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo encontrar los significados del trabajo reconfigurados bajo los mecanismos de compensación en la nueva gestión pública en las instituciones de educación.

La Universidad de Manizales, desarrolla colectivamente con la Universidad de Barcelona, el Macroproyecto de investigación denominado WONPUM, “Trabajar en servicios humanos bajo la nueva gestión pública significados, riesgos y resultados en la profesión docente y de la salud en algunas instituciones de Colombia” con los estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano.

Las nuevas políticas de gestión pública en Colombia, muestran el detrimento en la calidad de los servicios, precariedad y flexibilización laboral como inconvenientes de gran envergadura en las instituciones educativas, reconfigurando los sentidos y significados del trabajando; multiplicidad en los mecanismos compensatorios de los trabajadores y sus relaciones sociales; es por eso que esta propuesta de investigación, busca identificar y reconocer los significados reconfigurados del trabajo por los docentes de instituciones educativas en la nueva gestión pública.

En la investigación se utilizará una metodología descriptiva mixta, en cuanto se evalúa lo cualitativo y cuantitativo de enfoque hermenéutico, aplicando un instrumento a docentes del sector público, orientadas en cuatro dimensiones: sentidos, riesgos, afrontamiento y resultados.

El presente anteproyecto está compuesto en orden secuencial por, planteamiento de problema, formulación de preguntas, objetivos, justificación, antecedentes, marco teórico, metodología, cronograma de trabajo, bibliografía y anexos.

Palabras clave: Condiciones de trabajo. Mecanismo compensatorio. Nueva Gestión Pública. Sentidos del Trabajo, Significados del trabajo.

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se han registrado profundas transformaciones en el estado, que repercuten en las instituciones de educación, relacionadas a un proceso universal de tipologías multidimensionales denominado globalización, éstos cambios han conllevado a nuevas formas de gestión pública, de organización administrativa, e innovaciones en los estilos de intervención; impactando a las personas que laboran en estas instituciones del sector público.

La precariedad laboral, el detrimento en la calidad de los servicios educativos y la flexibilización del trabajo, son resultados de la implementación de estos modelos, que traen consigo un deterioro en los derechos de los trabajadores, relaciones sociales, resignificación de las necesidades de las personas, reconfigurando a su vez los significados del trabajo bajo mecanismos compensatorios como la remuneración económica, el desarrollo de habilidades, la adquisición de competencias y conocimientos, suplir las expectativas y necesidades personales.

Con todo y lo anterior, se busca entender como unos fenómenos de carácter global, han podido permear diferentes ámbitos de las personas, los derechos y condiciones laborales, modificación de significados que alguna vez dieron al trabajo y de estructuras motivacionales que permite a los profesionales docentes darle un nombre y un sentido a su quehacer diario en estas instituciones de educación bajo la práctica de la nueva gestión pública.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El fenómeno de la nueva gestión pública implanta una transformación del estado, adoptada fuertemente en distintos países del mundo, como eje de cambio en los procesos económicos, políticos y sociales, influyendo decisivamente en el mundo del trabajo, con la modificación de las relaciones sociolaborales, confusión de roles y funciones de los trabajadores.

El énfasis de la NGP radica en la incorporación de las herramientas del sector privado, específicamente de gestión empresarial, en el ámbito público la cual busca implementar la dinámica de mercados (oferta y demanda) y obedecen a preocupaciones tales como la obtención de resultados, indicadores, inversiones, la orientación al cliente y la preocupación por ser más competitivos.

Un ejemplo de ello, lo constituyen las políticas de estabilización que propiciaron una serie de cambios, activando un proceso de reestructuración tendiente a minimizar el rol del estado en diferentes esferas de la actividad económica y social, con el fin de mejorar la capacidad productiva y mantener los equilibrios económicos, sin embargo estas medidas incidieron notoriamente en la significación del trabajo, el sistema de relaciones de trabajo y en la concepción de mecanismos compensatorios de los trabajadores.

Así mismo, se observa una fuerte tendencia a la precarización laboral y un detrimento en la calidad de los servicios educativos, evidenciando las diversas concepciones del trabajo y su significación, especialmente en los docentes de instituciones educativas.

Estos constantes cambios complejizaron el trabajo obligando a que se creara un trabajador nuevo, con capacidad de integrar el trabajo intelectual y manual; un trabajador que vaya evolucionando y transformando sus habilidades, adquiriendo nuevos conocimientos para que no se quede rezagado en el vertiginoso tránsito de la administración pública, resultado de modelos económicos impuestos; y de una restructuración política, social y cultural cargada de innumerables afectaciones reflejadas en la calidad de vida laboral de las personas quienes se enajenaron, tal vez sin pretenderlo y cambiaron la percepción y el sentido que alguna vez dieron a su trabajo.

El trabajo es uno de los primordiales mecanismos de inclusión social siendo a su vez fuente principal de ingreso para asegurar la subsistencia de las personas; el trabajo ofrece posibilidades de expresión y desarrollo de las capacidades personales y colectivas de crecimiento económico, cultural y social.

En ese orden de ideas, los significados del trabajo, son considerados un problema mayor, debido a que el concepto depende de variados factores, alteraciones, condiciones, motivaciones y contextos, e importantemente de configuraciones personales, además de

características situacionales como modelos de gestión administrativos y económicos adoptados por las organizaciones, nombrando en este caso las políticas neoliberales, la apertura económica, el efecto de la globalización que se han ejecutado en el país en las últimas décadas reconfigurando la concepción y el valor del trabajo en las instituciones de educación públicas y en sus trabajadores.

A partir de los primeros acercamientos con el mundo del trabajo, las personas van dando sentido y significados al trabajo, como respuesta a un conjunto de emociones y afectaciones que dejan marcas perdurables en la vida personal y laboral, imprimiendo un camino a seguir para alcanzar los deseos y suplir necesidades personales, encontrando particularmente que la compensación es la pretensión a alcanzar, denominado a través del relato autobiográfico con la frase “Yo Quiero un Dulce”

No obstante, los mecanismo de compensación va más allá de una remuneración económica, recompensa o resarcimiento; es componente de un conjunto de significaciones abordados desde la subjetividad personal; es de aquí donde nacer la necesidad de indagar sobre el impacto de la nueva gestión pública en el trabajo el cual constituye una de las más relevantes fuentes de significados y sentidos al quehacer diario; bajo estos nuevos modelos organizacionales.

Es fundamental examinar las condiciones laborales, la compensación y estructuras

motivaciones crean en los trabajadores la posibilidad de hacer autoreferencia y encontrarle significados al trabajo.

Muchos son los conceptos abordados desde la óptica de compensación pero la idea central es el intercambio o la retribución, desde las misiones institucionales hasta el comportamiento individual, está regido por éste factor determinante de motivación, el cual hace aflorar diferentes emociones en las personas.

Bauman, (1999) Afirma que “... si se quiere conseguir lo necesario para vivir y ser feliz, hay que hacer algo que los demás consideren valioso y digno de un pago. Nada es gratis: Se trata siempre de un quid pro quo, de un “doy algo para que me des”; es preciso dar primero para recibir después.”

Las percepciones propias influyen y diferencian las necesidades y motivaciones de cada persona, lo que una persona estima es diferente a lo que para otras personas podría significar, la compensación va ligada a una serie de necesidades intrínsecas como la satisfacción laboral, autonomía, el desarrollo de nuevas competencias y habilidades, oportunidades para crecer y llevar a feliz término un proyecto de vida y construir relaciones sociales.

Para simplificar podríamos decir que el hombre en su naturaleza es un ser social en

constante transformación, con expectativas y necesidades diferentes, cargadas de subjetividades propias de cada individuo, las cuales a medida que se van satisfaciendo se desarrollan necesidades y deseos más elevados.

Desde allí se desprende un sinnúmero de opiniones acerca de la relación que se funda o declina con la implementación de estos modelos de administración, de impacto positivo o negativo en las personas y en la calidad de los servicios asociados al trabajo que desempeñan, en la veracidad de potencializar el recurso humano, y el cumplimiento de la finalidad de la NGP de maximizar los beneficios de la ciudadanía de manera eficaz, administrar los recursos públicos efectivamente con mayor rendimiento, un estado más flexible y oportuno y menos burocrático.

Finalmente y entendiendo el impacto de las transformaciones del estado surge un cuestionamiento a formular:

¿La nueva gestión pública en las instituciones de educación, reconfiguran los significados del trabajo bajo mecanismos compensatorios?

2. FORMULACIÓN DE PREGUNTAS

2.1 Pregunta General

- ¿Cuáles son los sentidos del trabajo en instituciones de educación públicas bajo los nuevos procesos de gestión?

2.2 Pregunta específica

- ¿La nueva gestión pública en las instituciones de educación reconfiguran los significados del trabajo bajos los mecanismos compensatorios?

3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

3.1 Objetivo general:

Describir y Comprender los significados del trabajo reconfigurados bajo mecanismos de compensación en la nueva gestión pública de las instituciones de educación pública.

3.2 Objetivos específicos:

- a. Identificar los mecanismos de compensación que reconfiguran el significado del trabajo en las personas que trabajan en instituciones de educación pública bajo nueva gestión pública.
- b. Comprender las categorías que surgen del significado del trabajo desde los mecanismos compensatorios en los trabajadores de instituciones de educación pública bajo la nueva gestión pública.

4. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo forma parte de un macroproyecto de investigación internacional mucho más amplio que tiene por objeto de investigación la calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos (WONPUM) liderado por el profesor Joseph María Blanch de la Universidad de Barcelona, en convenio con la Universidad de Manizales.

Este proyecto de investigación pretende encontrar nuevos sentidos y significados al trabajo reconfigurados bajo mecanismos compensatorios en la nueva gestión pública, sustentado en la propia experiencia de vida laboral, para enriquecer los diferentes componentes de los significados del trabajo que varían a lo largo del tiempo y que tienen de base unos puntos de partida como la remuneración económica, el desarrollo de habilidades, competencias y conocimientos, expectativas personales, status, prestigio, el poder y control, pero que a su vez se ve afectado por nuevos modelos de gestión, conjeturando que las políticas neoliberales resultado de la apertura y la globalización, aceptadas en Colombia desde la Constitución de 1991, han modificado en los trabajadores el concepto y el valor del trabajo en el contexto de las instituciones educativas.

El trabajo como componente fundamental de la vida humana ha jugado un papel trascendental en el desarrollo social, histórico, cultural, y en el acontecer de las organizaciones, puesto que ha estado afectado por nociones de tipo económico, político, cultural y religioso, como consecuencia de los intereses propios de cada contexto e influido por las interacciones y relaciones sociales.

Bien pareciera por todo lo anterior, que el trabajo reconfigura su significación en la medida que los contextos permean diversas dimensiones del individuo en sus aspectos emocionales, motivacionales, intelectuales y la satisfacción de las necesidades personales. Así mismo en la esfera social, la familia, el estado, relaciones sociales y no menos importante en la relación costo- beneficio implícita en los mecanismos compensatorios del trabajo que estructuran la vida individual, organizacional y social de las personas, aceptando la afectación positiva o negativa de estilos administrativos actuales en las instituciones públicas.

Las transformaciones en el contexto, exigen cambios en los modelos laborales, pero cuando las condiciones de trabajo se deterioran desencadenan conflictos sociales y contrariedades laborales en los trabajadores y en los escenarios donde ocurre el trabajo. La intervención del estado se ha visto reducida y nos hallamos en un repliegue de derechos sociales con un sistema fracturado caracterizado por incremento en precariedad y flexibilización laboral.

Teorías e investigaciones señalan la diversificación de la relación hombre- trabajo e intentan comprender las repercusiones de éste sobre la vida misma del hombre, y a pesar de que la vida laboral y el trabajo en sí; está colmado de objetivos, obligaciones, esfuerzo físico y mental son innumerables las emociones, objetivos, metas personales y sentimientos que en las personas provoca desarrollar ejecutar bien sus labores, para lograr resultados; posiblemente sea el sentido por el cual tengan que afrontar situaciones como la flexibilización y precarización el trabajo bajo la nueva gestión pública, la cual está conllevando tal vez al fin de una relación sana entre ambos, donde al hombre le están exigiendo comportamientos veloces, adaptables, sin resistencia a los cambios y capacidad para realizar múltiples tareas, descuidando la relación con los compañeros de trabajo, la familia y la vida en sociedad.

Esta investigación también se argumenta desde varios puntos de vista; uno teórico el cual generará reflexión y discusión sobre los significados y sentidos del trabajo, ya que de alguna manera se confrontan teorías (el trabajo como juego roles y funciones, las relaciones sociales constitución de un ser en el trabajo, satisfacción de necesidades mediante el trabajo y el trabajo mecanismo compensatorio de la subjetividad personal y colectiva), lo cual necesariamente conlleva hacer epistemología del conocimiento existente.

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación busca generar la aplicación de un “método crítico de interpretación a los significados del trabajo reconfigurados en la nueva gestión pública en las instituciones educativas bajo mecanismos compensatorios” a partir de los actores sociales, docentes del sector público educativo que forje conocimiento de los

significados del trabajo en la cotidianidad, formas particulares de concebir el trabajo, basados en la experiencia autobiográfica.

Es una investigación de tipo sistémico, porque fusiona el relato autobiográfico, las lógicas narrativas autobiográficas, huellas vitales, construcción categorial, el método crítico interpretativo, con las lógicas cualitativas y cuantitativas, categorías que emergen de la subjetividad de la propia experiencia personal y colectiva. Con el propósito de comprender si la nueva gestión pública en las instituciones educativas reconfiguran los significados del trabajo evaluado bajo los mecanismos compensatorios y analizando los resultados obtenidos en la concepción del trabajo de la actualidad.

Para esta investigación es primordial partir de los modelos administrativos y económicos, en lo referente a precariedad, flexibilidad, calidad de los servicios educativos para comprender los significados del trabajo reconfigurados en la NGP de las instituciones educativas en Colombia resultados del ejercicio de docente.

5. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Este estudio supone la continuación de un programa de investigación (interdisciplinario e internacional) en contextos ocupacionales en el sector educación en países como Brasil, Chile, Colombia, Perú, México y España.

Blanch, (1996) “El término trabajo es un significante estático e invariable que, sin embargo, remite a una pluralidad de significados dinámicos y variables”.

Diversas investigaciones sobre el trabajo y su significación demuestran la complejidad del tópico. Es por esto que demanda delimitación de marcos hipotéticos que abarquen tanto los aspectos económicos y sociales como los personales en las relaciones interpersonales, estructuras motivaciones bajo mecanismos compensatorios, comprendidos en el proyecto investigativo acerca del trabajo en las instituciones educativas.

A continuación se relacionan algunos de los resultados encontrados en la búsqueda de las investigaciones realizadas en el campo de las relaciones sociales, los significados del trabajo, y compensación laboral.

Como sugiere Da Rosa, Chalfin, Baasch, & Soares. (2011). En Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología, afirman que frente a los cambios en el mundo del trabajo contemporáneo, cuestiones como globalización, desreglamentación, (des)empleo, precarización, entre otras, hacen parte de las preocupaciones de investigadores y profesionales. Así mismo aseveran que el trabajo puede ser comprendido de forma genética como una transformación de la naturaleza para atender las necesidades humanas.

Espinoza, Giglio & Gallardo (2006) en su investigación Motivación Laboral y Compensación: Una investigación de orientación teórica, un estudio de orientación teórica respecto a la motivación laboral y compensación en el marco de las relaciones actuales, en la cual se intentara comprender de qué manera se establece la relación entre dichos conceptos, desde la sicología laboral- organizacional.

Además, se plantea una reflexión acerca de la responsabilidad de la organización en la motivación de sus empleados, respecto a la relación personal/organización donde reconoce la existencia de una tendencia que permite plantear que las compensaciones, entendidas en su

concepción integral, se relacionan con la motivación en el trabajo, de manera que , correctamente diseñadas, logran influir en la motivación en tanto combina estímulos tanto extrínsecos como intrínsecos; extrínsecos en el caso del componente monetario, e intrínsecos en su componente intangible asociado a la actividad misma y su contexto laboral

Díaz, Godoy, Stecher (2001) Por otra parte, en el estudio de Significados del trabajo, identidad y ciudadanía: La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible; examina la comprensión de las implicancias para la ciudadanía de los significados que hombres y mujeres atribuyen hoy en día al trabajo como espacio de construcción de vínculos sociales. Señalando los efectos de los cambios socioculturales y sociolaborales en la sustentabilidad de una sociedad democrática y en la constitución de los trabajadores como actores sociales. Referenciando los proyectos o instancias colectivas en que se construye el sentido de ‘nosotros’ en un contexto en el cual los referentes clásicos, y más concretamente el trabajo remunerado, parecen haberse debilitado en su capacidad para ofrecer formas de afiliación o pertenencia.

Por su parte, Brizuela & Pérez. (2013) en la tesis Construcciones teóricas y prácticas sociales que fundamentan lógicas alternativas de satisfacción de necesidades. Manifiesta bajo las modificaciones del modelo neoliberal, que la satisfacción de las necesidades vuelve a instaurarse en el plano de lo individual–familiar, dejándola en manos del mercado, quien considera que las necesidades son infinitas, individuales y constantemente cambiantes, ya que responden a las preferencias de los consumidores.

Bauman (1999) “No hay nada demasiado nuevo en la clasificación de los trabajos en función de la satisfacción que brinden. Siempre se codiciaron ciertas tareas por ser más gratificantes y constituir un medio para sentirse “realizado”; otras actividades fueron soportadas como una carga”.

Por consiguiente, los resultados del estudio Sentidos/ Significados Del Trabajo Docente, En Algunas Instituciones Educativas Públicas De Colombia Bajo El Marco De La Nueva Gestión Pública, Ángel y Molina. (2013) Proyecto ligado desde la categoría sentidos al Macro proyecto internacional WONPUM del Dr. Blanch, en convenio con la Universidad de Manizales Colombia se concluye que la vocación es un factor determinante del trabajo de los docentes encuestados y el sentido/ significado de la profesión de los docentes está altamente relacionado con los valores de compañerismo, respeto por el grupo, reconocimiento del propio trabajo por colegas y reconocimiento del propio trabajo por personas usuarios.

Las investigaciones nombradas explicitan que los conceptos del trabajo y su significación todavía carecen de profusa precisión, de modo que los contextos de índoles económicos, sociales, políticos y culturales permean las personas haciéndolas adoptar significados del trabajo reconfigurados, como resultado de las transformaciones que han tenido lugar en el transcurso de las últimas décadas el mundo del trabajo.

Estos contextos laborales invitan a realizar una propuesta investigativa, que se centra en identificar los mecanismos de compensación que reconfiguran el significado del trabajo en las personas que trabajan en instituciones de educación bajo nueva gestión pública.

6. MARCO TEÓRICO

La Nueva Gestión Pública transformó la teoría y la práctica de la función administrativa del Estado Colombiano, en el establecimiento de un conjunto de características alrededor de los requerimientos de la globalización con la pretensión de abandonar los estilos de la administración burocrática apegada a las normas y los procedimientos, para poner un marco de responsabilidad basados en resultados, productividad y eficiencia.

En este marco, podemos constatar que la mayoría de las políticas públicas se pueden considerar bajo la influencia de la globalización y la NGP. La cual vislumbra agilidad, dinamismo y diligencia, dado que promueve herramientas que facilitan la ejecución. Pero carece de racionalidad en equidad, cohesión social, integración para la ciudadanía, puesto que su finalidad es resultados eficientes y eficaces, deslegitimizando el sentido de la acción pública.

De igual forma, son muchas las controversias acarreadas al fenómeno de globalización, como producción de conflictos y desequilibrios en los significados proporcionados al trabajo por parte de los trabajadores, donde se encuentra una serie de dialéctica de compensaciones,

atribuida a las interpretaciones personales, resultando un aspecto clave para comprender el impacto en la reconfiguración de los significados del trabajo y su importancia a la atribución de mecanismos compensatorios.

La compensación es natural y hace parte de la condición humana, al concepto es común asociarle distintivos en términos económicos o financieros, ya que significa devolver a una parte o persona algo que se debe o al menos igualar aquella deuda. No obstante, la palabra compensación significa básicamente equiparar, igualar, retribuir, o resarcir algo que se encuentre desequilibrado por lo cual se vuelve diversa, divergente y puede ser usada en espacios y ámbitos diferentes.

Ejemplificando cuando se dice que se busca compensar estados de desequilibrio, al acto de otorgar a alguien que está en características disminuidas un modo de igualarse, refiriéndose también al proceso de externalización, retroinspección, y esclarecimiento a una serie de sentimientos y afectaciones encontradas en la autobiografía laboral que dejan marcas duraderas, con el afán de recurrir a mecanismo compensatorios como la necesidad de contrarrestar estas insolvencias y atribuye particularidades a la noción del trabajo e interpreta componentes a manera de: El trabajo como juego de roles y funciones, relaciones sociales constitución de un ser en el trabajo y satisfacción de necesidades mediante trabajo.

Todos éstos, mecanismos compensatorios personales para sobrellevar carencias y situaciones de desequilibrio abordados para la construcción de sentidos y significados al trabajo, puesto que en el escenario donde se mueve el trabajo se conforman sobrevaloraciones e incorporan masivamente identidades, haciendo que las personas como plantea Méda (1998) “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”. (p.238).

Es decir, que el trabajo sigue siendo fuente de sentido de vida en las personas, interesando poco la condición de trabajos estables los cuales son cada vez más escasos e influenciados por la actividad económica.

Los mecanismos compensatorios a abordar en la investigación, se estiman como recursos utilizados por las personas para asignarle sentidos y significados a las labores desempeñadas, donde a su vez, se evidencia búsqueda de objetivos claros, recibir compensación por su trabajo; bien sea para satisfacer necesidades personales, familiares o recibir una recompensa por la labor realizada, un estímulo que inicialmente es el salario, pero que a la medida del tiempo se transforma en ganar bienestar personal y colectivo.

En el escenario donde se mueve el trabajo se conforman juegos de roles aceptados voluntariamente por los trabajadores con el cual la persona se engaña a sí misma, haciendo “como si” para desempeñar su labor y alcanzar su objetivo a compensar; el trabajo es la actividad esencial en que las personas construyen relaciones sociales, y al ser una actividad productiva supone que la relación social es el mecanismo compensatorio eje articulador entre

la actividad y el resultado. Las transformaciones que han experimentado las instituciones educativas en las últimas décadas, en especial la escasez de trabajo cobra un número creciente de personas, provocado tanto una lesión en la devoción de sí como una pérdida de relación con los otros.

La flexibilización y la precariedad de las actuales formas de empleo han llevado al desvanecimiento y modificación de las necesidades de los trabajadores perturbando a su vez el conjunto de la vida social, la satisfacción de necesidades mediante el trabajo se convierte en un mecanismo compensatorio, al suplir las demandas personales y colectivas de los trabajadores.

El trabajo es conceptualizado por Bates (1974), como la condición de posibilidad de la existencia física del hombre, en tanto suministra medios de subsistencia. El trabajo está en la base de toda producción humana; es la condición de la existencia del género humano. Por el trabajo, el hombre transforma la naturaleza de acuerdo a fines y, en esa transformación somete a sus propias fuerzas naturales a una disciplina, transformándose así su ser.

Diversos son los motivos de satisfacción de los trabajadores, como ganar un buen salario pero simultáneamente aparecen necesidades y factores determinantes de motivación asociadas a la compensación de la mismas, productoras de sentidos y significados de la actividad laboral como: el prestigio, la aceptación social, ejercer poder y control, sentirse realizado y muchos

otros presiones sociales diferentes a los incentivos monetarios son iguales o incluso de mayor importancia en la motivación y satisfacción de las necesidades.

Pérez (2001). “La satisfacción en el trabajo es uno de los conceptos más implicados en la filosofía de las Relaciones Humanas y se desprende en forma natural de las teorías de la motivación, pues mientras la motivación implica impulsos hacia un resultado, la satisfacción implica resultados ya logrados”. (p.3)

A pesar de las diversas teorías, que analizan la complejidad de la motivación humana y, la variedad de necesidades de los humanos, las gerencias generalmente han simplificado demasiado su opinión sobre la motivación de los empleados, haciendo hincapié en las necesidades económicas.

El antecedente de la implementación de incentivos en las empresas, son una manera de compensar al empleado por su desempeño excepcional al realizar una tarea, además de involucrar medidas de protección del trabajador y su familia en cuestiones de seguridad social, Sin embargo, la relación empleado organización va más allá a la compensación salarial y parte de la premisa que se deben conocer las necesidades y expectativas del sujeto que labora, para tratar de satisfacerlas, siempre y cuando él como trabajador ayude a cumplir las expectativas de la empresa.

La correspondencia mutua es uno de los factores involucrados en las relaciones laborales, debido a que los empleados de una organización tienden a tomar diferentes actitudes frente al trabajo, de acuerdo a como sea la relación con la retribución esperada y la ofrecida, además sentir que la organización satisface otras necesidades como el compromiso de la empresa, la complejidad de las relaciones entre los trabajadores, la cohesión con los mismos y la forma en como la asociatividad con ellos puede ser enmarcada en la reciprocidad o en relaciones conflictivas, en términos de equidad o la relación que guarda la fuerza laboral del individuo y las recompensas laborales que recibe por su trabajo.

Es usual que constantemente las relaciones laborales se vean afectadas al momento de hacer juicios que llamamos justos, los sujetos juzgan la equidad de sus recompensas comparándolas con las recompensas que otros reciben.

Muchas estructuras motivacionales aseveran que las personas se motivan cuando experimentan satisfacción con lo que reciben de acuerdo al esfuerzo ejecutado. Adams (2003) plantea " la teoría de la equidad" que sostiene que la motivación, desempeño y satisfacción de un empleado depende de su evaluación subjetiva de las relaciones de su razón de esfuerzo-recompensa y la razón de esfuerzo-recompensa de otros en situaciones parecidas.

Ese proceso de comparación social que Adams (2003) ratifica se relaciona directamente al equilibrio justo que los sujetos buscan en el quehacer diario con respecto a los

esfuerzos atribuidos a la pertenencia por la organización, el entusiasmo al desarrollar las tareas, y la forma de hacer frente a las situaciones de riesgo que se presenten en la organización además de los resultados implícitos del trabajo, como el salario, beneficios económicos, incentivos laborales y la satisfacción de necesidades. Según la teoría, la búsqueda de este equilibrio, sirve para garantizar una sólida y productiva relación las partes. El equilibrio debe estar en lo que el individuo entrega a la empresa con lo que recibe de la misma.

Es importante resaltar que la compensación se puede configurar como estrategia para ocultar, sentimientos, frustraciones, deseos y/o debilidades, en un área significativa para el perfeccionamiento del trabajo que a su vez puede conducir al afán de poder, dominación, autoestima y autovaloración o a una falta de carácter, necesidad de afiliación, de establecer relaciones recíprocas, o cooperar con los demás para resolver diferencias.

Desde la aproximación temática se describe como la preocupación por mantener o restablecer relaciones afectivas con otra persona o grupo de personas, no como un medio, sino como un fin. Las personas con alta necesidad de afiliación parecen esforzarse más por integrarse en redes de comunicación interpersonal.

La discusión entre equidad y justicia bajo la nueva gestión pública se sortea bajo diferentes contextos, cuando la precariedad en el trabajo se atribuye a la retribución salarial que se

obtenga por el trabajo realizado y que muchas veces resulta insuficiente para cubrir las necesidades mínimas vitales que permitan a una persona vivir de forma autónoma.

El sistema laboral en las instituciones educativas, se encuentra inmerso en un proceso de cambios y transformaciones sociales propiciadas por modelos económicos, con incidencia en la calidad de los servicios educativos, condiciones de trabajo y especialmente en las relaciones sociales por la reconfiguración de los conceptos de las relaciones trabajo-persona y persona-personas.

El trabajo tal y como lo conocemos en la actualidad, es considerado un hecho natural, humanizado y nativo de las personas, y su importancia en la vida de los sujetos acarrea implicaciones que se han modificado a lo largo de la historia.

De modo similar, el trabajo disfruta de varios significados, en primer lugar es considerado la puerta de entrada a satisfacer las necesidades de las personas, configura relaciones sociales; el trabajo hace que el hombre aprenda a vivir con otras personas, con sus diferencias, para algunas personas determina un status social, una vocación espiritual o cultural; con el trabajo se expresan sentimientos, anhelos, manifiesta ideas, se desarrollan conocimientos y habilidades, el trabajo cobra sentido cuando se alcanzan objetivos a vez que aporta al desarrollo de la sociedad.

Sin embargo, esta concepción del trabajo ha venido coexistiendo con una cierta jerarquización y se basada en gran medida a razones económicas, pasó de estar ligado a cubrir unas necesidades básicas donde las personas realizaban un oficio para intercambiar su mano de obra por productos, o donde debido a los avances tecnológicos, al transporte y la maquinaria el trabajador fue reemplazado y reducido el esfuerzo físico.

Por otra parte, al trabajo se le atribuye, un juego de roles y funciones en grupos de personas conformados por jefes y subordinados quienes actúan y se desempeñan de acuerdo a su papel y no lejano al entorno están estigmatizando las relaciones sociales con un título trascendente en la sociabilidad de los trabajadores. Cabral (2007) “Mira si será malo el trabajo, que deben pagarte para que lo hagas”.

A lo largo de la historia, el trabajo ha sido estigmatizado y considerado una carga, una obligación, y expresiones como “es tan maluco trabajar, que por eso pagan” siguen siendo comunes en la cotidianidad de las personas, esperan con ansiedad la hora de salir de su jornada laboral, buscan constantemente excusas para ausentarse del trabajo o para ganar espacio de tiempo libre en el quehacer diario, no obstante existen excepciones que ven al trabajo como motor de progreso, asociado al proyecto de vida o como propulsor de riqueza.

Con todo lo anterior se presume que en el trabajo confluyen mecanismos compensatorios basados en las experiencias de vida personales y colectivas que se relacionan de manera asociativa o conflictiva con la finalidad de obtener una compensación por el esfuerzo impuesto en las labores realizadas.

La variación de los significados del trabajo tiene una connotación diferente de acuerdo a las situaciones y el contexto en el que la persona se esté desarrollando, sin embargo está claro que utilizando la fuerza física y conocimiento o si lo pensamos más espiritualmente conjugando cuerpo y alma, obtenemos resultados encaminados a suplir necesidades de cualquier orden para mejorar la calidad de vida; ¿será acaso el sentido que pretendemos descubrir? de forma tal que a medida que se desarrolla el trabajo, inevitablemente, se realiza un intercambio con el medio como con otras personas. Pero al trabajar, además de modificar el entorno, cada persona se modifica a sí misma, al vincularse de forma asociada o conflictiva con otros individuos o grupos, resaltando la capacidad del hombre de adecuar el entorno a sus propias necesidades.

De la Garza (1999) “el fin del trabajo debe ser entendido en términos sociológicos, como fin de la centralidad de trabajo en el conjunto de las relaciones sociales, en particular de la centralidad del trabajo en la conformación de identidades colectivas”.

Bien pareciera por todo lo anterior que las relaciones sociales cohesionan a las personas en la construcción de redes personales y grupales, a su vez el trabajo es relacionado directamente con la idea de salario, ejercer poder o control, para lo cual se podría determinar que es más importante la constitución de identidades que el trabajo en sí, en un evidente mercantilismo de relaciones que visualiza a la persona como cliente en un universo de mercado, producto y consumo.

Finalmente, se puede decir que los cambios producidos en el mercado laboral por la globalización de la economía, ha generado irremediamente un impacto en las personas y el significado que dan al trabajo, como el valor que asignan a su tarea diaria, derivado de diversas modalidades de empleo, incertidumbre, inseguridad vinculadas de manera directa con la precariedad laboral, la flexibilización del trabajo y un detrimento en la calidad de los servicios públicos.

Con el fin de realizar un abordaje teórico de los significados del trabajo reconfigurados por la nueva gestión pública en el sector educativo, se hace necesario proyectar algunas temáticas enmarcadas en modelo neoliberal, la gestión pública, las condiciones laborales que tienen incidencia directa en los ejes de significado del trabajo, como los son los mecanismos compensatorios, estructuras motivacionales, satisfacción de necesidades y las relaciones sociales.

6.1 El trabajo como juego de roles y funciones

En las organizaciones actuales el trabajo está controlado bajo un conjunto de normas, comportamientos y derechos, definidos por políticas institucionales, sociales y culturales que orientan las conductas de los sujetos y definen sus actuaciones continuamente se espera que una persona actúe de cierta forma.

Como apuntara Bauman (2012) “[...] el trabajo se ha ganado con justicia una función clave, incluso decisiva, en la moderna aspiración a subordinar, doblegar y colonizar el futuro para reemplazar el caos por el orden, y la contingencia por una secuencia predecible (y por lo tanto controlable) de acontecimientos. Se han atribuido al trabajo muchas virtudes y efectos benéficos, como por ejemplo el incremento de la riqueza y la eliminación de la pobreza”.

La riqueza ligada al status supone una jerarquía del rol del individuo y refleja una posición en la sociedad, bien sea en una posición de nivel bajo o alto, otorgándole al rol la obligación y responsabilidad de actuar o vincularse a la colectividad a través de los roles que asumimos.

La importancia de los roles en el trabajo, surgen primordialmente, en la necesidad de articular la colectividad y el individuo e intenta unir el mundo exterior con el mundo interior en sus dimensiones sociales, culturales, corporativas, y el mundo interno en todo lo que hace a nuestra constitución como sujetos.

Entendiendo que los roles son conductas que tienen funciones sociales y culturales, lo que implica que cada rol debe estar coherente a unas conductas sociales específicas y adecuadas para el rol que el individuo este desempeñando en la actualidad

La significación asignada al trabajo por las personas radica en gran medida con la generación de valor que éste puede proporcionar, hacer coincidir a los empleados con las funciones de los puestos de trabajo es una tarea dispendiosa, no es suficiente repartir funciones y puestos de trabajo, la pretensión va acompañada en identificar las potencialidades de la persona para entender quién es el más adecuado para el puesto del trabajo el cual debe ser coherente con el rol que la persona va a desempeñar y provocar un acople entre rol – sujeto y funciones que indiquen su encadenamiento entre lo institucional, lo grupal y lo individual.

Si bien, la satisfacción laboral puede determinar comportamientos, no significa que el ejercicio de ciertas funciones del rol definan las características de personalidad del individuo. Sin embargo está condicionado el comportamiento por el espacio social que está limitando la conducta apropiada de quien ocupa esa posición.

Discutir sobre el trabajo como juego de roles y funciones, es referirse al juego y al trabajo en semejanza de limitantes a causa de presentarse en situaciones similares de espacios, reglas, tiempos y hasta pretensiones, buscando un fin particular, ganar o simplemente competir,

coincidiríamos con el escritor Huizinga (1972). Cuando afirma que “el juego es una acción u ocupación libre, que se desarrolla dentro de unos límites temporales y espaciales determinados, según reglas absolutamente obligatorias, aunque libremente aceptadas, acción que tiene su fin en sí misma y va acompañada de un sentimiento de tensión y alegría y de la conciencia de “ser de otro modo” que en la vida corriente”.

En el intento de relacionar el trabajo y el juego y conociendo que algunos de los rasgos fundamentales del juego, el jugar juntos, el hacer “como si”, nos envuelve en un mundo prodigioso de compartir unas situaciones escapados de la realidad, pero colmadas de toda seriedad y que a su vez absorbe por completo al jugador, probablemente así las personas desempeñamos un papel dentro de una organización o empresa, todo el tiempo estamos haciendo “como si” fuéramos un jefe, una secretaria o desempeñando un rol asignado y por el cual recibimos un salario.

Pocas personas a las que se les pregunta si alguna vez han relacionado el trabajo con el juego, responderían afirmativamente a este cuestionamiento, más bien lo relacionan a suplir necesidades o deseos, el juego es visto como un pasatiempo, tiempo de recreo, de satisfacción de ideales y de convivencia; mientras que el trabajo es concebido como una obligación propia del ser humano, que acarrearía resultados colaterales en beneficio biológico, de protección, amistad y especialmente de reconocimiento, como lo asegura,

Huizinga (1972) “Desde la vida infantil hasta las más altas actividades culturales, uno de los impulsos más poderosos para conseguir el perfeccionamiento de los individuos y del grupo es el deseo de ser loado y honrado por la excelencia. Se alaba a los demás, se alaba a uno mismo. Se busca el honor por las virtudes. Se desea la satisfacción de “haberlo hecho bien”. Haberlo hecho bien significa “haberlo hecho mejor que los otros”. Para ser el primero hay que demostrar serlo”.

Nos apasiona tanto salir victoriosos en las actividades que hacemos bien, que parece obvio encontrar relación entre juego y trabajo, en tanto que las actuaciones de las personas o grupos se retan en forma organizada y formal bajo las mismas reglas para llegar a ser los primeros en conseguir la victoria; la afinidad entre trabajo y juego tiene relaciones de influencia al dar lugar a una verdadera liberación del hombre con respecto a su trabajo.

En expresiones como “hay mucho en juego” nos estamos refiriendo al concepto de juego como algo realmente serio, no como broma o diversión y en este caso lo más semejante a juego sería una competición o a un enfrentamiento entre dos o más personas que luchan para conseguir una misma cosa, es entonces acá donde la representación de competición es uno de los elementos principales de la vida social, de la relación con el otro ya sea en forma conflictiva o asociada para alcanzar metas comunes como misión institucional.

Igualmente Huizinga, (1972) asegura que en la naturaleza humana, "...la tendencia congénita a ser el primero empuja a los grupos unos contra otros y puede llevar, en loca exaltación, a alturas nunca alcanzadas de ceguera y aturdimiento".

La discusión se centra en un querer ganar, seguramente porque la naturaleza de los seres humanos es ser competitivos enfocados siempre en ganar incluso cuando se compite en algo que no es la especialidad de la persona o simplemente no lo dominan, o tal vez, por búsqueda de progreso, felicidad o mejoría, cada cual según sus necesidades, no obstante el aspecto aquí considerado es el juego para poner en manifiesto las repercusiones del mismo y su interrelación con el trabajo, que se abocan de diferentes maneras, donde se descubre que para ocupar el tiempo libre se deben aprender e instruirse en diversas cosas, pero no formación para el trabajo, o lo que el trabajo requiera sino más bien en actividades que brinden goce, recreo y diversión.

Afirmó Huizinga, (1972) "(...) los juegos sirven para recreo del trabajo, como una especie de medicina, porque relajan el alma y le dan reposo. Pero la ociosidad parece que alberga placer, dicha y alegría de la vida". Quedamos, pues, que el juego posee una considerable importancia, en la vida de los seres humanos, que cumple una finalidad de relajamiento, diversión, de suplir el deseo de entrar en competencia con otros, o simplemente de salir de la realidad por un momento para descargar excesos de energía acumulada por fricciones laborales.

6.2 Relaciones sociales constitución de un ser en el trabajo

Toda actividad de trabajo está establecida bajo relaciones interpersonales, conexión que se establece por normas sociales entre los colaboradores de una organización. Son las relaciones interpersonales las que crean los mayores desafíos en un ambiente laboral, pero más allá de un clima organizacional ideal en el trabajo, la necesidad de sentirse aceptado, importante y reconocido por un grupo, una organización, puede ser un factor determinante en la construcción de un ser social.

Para Zuleta, (1994) “(...) necesariamente cuando valoramos a los otros de esta manera aspiramos a ser valorados de la misma manera y en consecuencia a ser acogidos absolutamente por el otro o por otros.”

Las relaciones interpersonales en el trabajo juegan un papel fundamental en la vida de los sujetos, permitiendo la adaptación al medio social y laboral, a lo largo de nuestra vida entablamos numerosas relaciones con otros individuos con los que intercambiamos formas de expresarnos, interés, afectos y diferencias en expectativas y formas de ver la vida; siendo justo en ese intercambio donde se construye y se enriquece las relaciones humanas y de aprendizaje conjunto. Cuando nos relacionamos con otros, siempre estamos a la espera de reciprocidad, y aunque popularmente se comente- dar sin esperar, nada a cambio- deseamos se nos retribuya el esfuerzo y el tiempo dedicado a las tareas desempeñadas.

Uno de los aspectos más importantes de las relaciones sociales es la comunicación ya que nos permite intercambiar opiniones, experiencias, pensamientos, transmitir sentimientos y actitudes para conocer mejor al otro, y presentar nuestras necesidades, entendernos, entender mejor a los otros y al mundo que nos rodea, la comunicación a pesar de estar interiorizada por cada individuo no siempre se da sencillamente entre las personas, en ocasiones el mensaje que queremos transmitir es interpretado diferente a lo dicho, y en estas interpretaciones puede influir el nivel de escolaridad, el idioma, las formas de pensar entre otras.

Así mismo El lenguaje le permite comunicar pensamientos y emociones y a su vez facilita la colaboración, la vida en sociedad, y la creación de vínculos sociales que a la luz de la actualidad se van desintegrando y fácilmente los lazos amorosos y amistades son reemplazos por otros que compartan intereses comunes así sea temporalmente.

Para Bauman (2012) el panorama no es muy conmovedor y afirma que “En un mundo en el que el futuro es, en el mejor de los casos, oscuro y borroso, y muy probablemente peligroso y lleno de riesgos, fijarse objetivos remotos, sacrificar el interés individual en pos de acrecentar el poder grupal y sacrificar el presente en nombre de la dicha futura no resultan una propuesta atractiva ni sensata”.

En numerosas ocasiones los individuos tienden a modificar su conducta, gustos o a orientar sus acciones por voluntades o referencias ajenas o simplemente modelos establecidos

por la sociedad y el entorno en el que se desenvuelve, es poco factible encontrar personas que piensen a futuro o tengan un proyecto de vida enlazado a su trabajo o a las oportunidades del mañana, están encaminados a estar sin ataduras, rechazan lo que implique un compromiso y las instituciones están alineadas con esos pensamientos donde usan a las personas para extraerles el provecho sin crear vínculos de ningún tipo y pagándoles solo por la obra que realicen, sin brindarles la posibilidad de echar raíces que les impida ser los cosmopolitas del mundo.

La fundamental condición de ser social permite que surjan relaciones interpersonales entre los sujetos, y cualquier actividad productiva que provoquemos requiere necesariamente la cooperación de otros así solo sea la contribución de esfuerzo físico o mental sin el cual no podríamos finiquitar las acciones propuestas, a su vez las relaciones sociales en el trabajo proporcionan una vida más tranquila, un ambiente de trabajo más agradable y un buen estilo de vida.

Las relaciones sociales asociadas al trabajo establecen equivalencias marcadas por las situaciones que viven los trabajadores diariamente, las condiciones laborales actuales generan incertidumbre, inseguridad por la falta de garantías que la nueva gestión pública promulga en la libertad de contratación, lo cual tiene como consecuencia directa el incremento de la rentabilidad del empresario, pero indudablemente restringe el significado del trabajo que el trabajador le atribuye a su fuerza laboral.

6.3 Satisfacción de necesidades mediante el trabajo

La importancia de satisfacer las necesidades nos orienta a indagar sobre qué tipo de necesidades son las que demanda cada persona, para alcanzar una satisfacción personal. Numerosos autores han categorizado las necesidades de los seres humanos de acuerdo al nivel de motivación que cada necesidad origina.

Para empezar es indispensable conocer la etimología de la palabra Necesidad, concebida como la expresión de lo que un ser vivo requiere indispensablemente para su conservación y desarrollo. En psicología la necesidad es el sentimiento ligado a la vivencia de una carencia, lo que se asocia al esfuerzo orientado a suprimir esta falta, a la corrección de la situación de carencia.

Tradicionalmente se ha hablado de las necesidades de los sujetos, refiriéndose a esas carencias fisiológicas indispensables para asegurar la sobrevivencia de los mismos, como otras necesidades escalafones más arriba relacionadas a cumplir muchas de las metas propuestas a lo largo de la vida de una persona ya sean materiales o de superación personal.

Continuaremos la exploración asumiendo que las necesidades humanas son diversas, contemplan bifurcaciones, divergencias o matices; apreciadas bajo distintas perspectivas desde la complejidad de cada individuo. Si bien, las primeras aproximaciones dan cuenta que

factores intrínsecos y de supervivencia de los sujetos, son las principales convenciones para clasificar los tipos de necesidades; la categorización de esas necesidades ha conducido a la creación de teorías y posturas radicales de autores que se han interesado en establecer y dar un sentido lógico a estas necesidades clasificándolas por tipos o categorías.

No hay duda que en el contexto histórico las insuficiencias de los sujetos, radica en los deseos y preferencias individuales, no obstante la dinámica de los mercados intenta crear nuevas necesidades de consumo tratando de vincular y construir relaciones entre la calidad de vida y la satisfacción de ahora esas nuevas necesidades.

Diversos Autores han dedicado esfuerzo y empeño en indagar y categorizar las necesidades de la humanidad, a continuación señalo las teorías más conocidas y que a su vez guarda mucha relación con los objetivos del estudio que se aborda en esta investigación.

La teoría de las necesidades de Maslow (1943), Categoría de necesidades establecida por Heller (1999), La teoría de motivación e higiene de Herzberg. (1968), Las tres dimensiones de necesidades de McClelland. (1961), Las dos categorías de Necesidades de Max-Neef (1993).

Maslow (1943) formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide).

Las necesidades básicas de Maslow se ordenan según una jerarquía de manera que unas serían más prioritarias que otras, y sólo cuando estuvieran cubiertas las inferiores se podría ir ascendiendo. Así mismo Maslow ordena las necesidades en una escala de 5 niveles estando a la base de la pirámide las necesidades fisiológicas básicas para mantener la homeostasis referente a la supervivencia, en segundo lugar las necesidades de seguridad y protección, en el tercer lugar las necesidades sociales, en cuarto lugar las necesidades de estima y por último y en la cúspide de la pirámide las necesidades de autorrealización.

Otros Autores como Herzberg (1968), en su teoría de motivación e higiene señala que las personas están influenciadas por dos factores la satisfacción como factor de motivación y la insatisfacción como factor de higiene.

- Factores higiénicos o ergonómicos, son los que si no están presentes provocan insatisfacción, pero no son por sí motivadores. Están relacionados con el entorno del puesto de trabajo: el salario, el estatus, la seguridad, las condiciones laborales, el control.

- Los factores de crecimiento o motivadores, se refieren al contenido del puesto de trabajo: el reconocimiento de la tarea, su realización, la responsabilidad, la promoción.

Para McClelland. (1961) se distinguen tres tipos de necesidades, que auténticamente movilizan a las personas en relación con su superación personal.

- La necesidad o motivación de logro. Sería la tendencia a vencer obstáculos, realizar nuevos retos y superar las tareas difíciles lo mejor y más rápidamente posible,
- La necesidad de afiliación o social. Se refiere a la necesidad de afecto e interacción con los demás
- La necesidad de poder, de controlar y ejercer influencia sobre otros.

En consecuencia, Max-Neef (1993) señala que las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia a través del tiempo y de las culturas es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades.

Las Necesidades humanas de Max-Neef son agrupadas en dos categorías.

- Las categorías existenciales, son las necesidades de: Ser, tener, hacer y estar
- Las categorías axiológicas, las necesidades de: Subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad.

Desde otra perspectiva, Heller (1999). Clasifica las necesidades en un «nuevo modo de vida» según:

Necesidades Existenciales	Necesidades Alienadas	Necesidades no Alienadas	Necesidades Radicales
Necesidades básicas tanto materiales como no materiales (fisiológicas y de sociabilidad).	Necesidades de carácter cuantitativo, como la de poder, posesión, ambición y acumulación de riqueza.	Necesidades de carácter cualitativo, como las de amor, estima, amistad, actividad cultural, de desarrollo personal.	Necesidades generadas por el capitalismo, lo que implica una reestructuración global de la vida cotidiana en un sistema que genera necesidades a la vez que es incapaz de satisfacerlas.

La motivación es un fenómeno altamente complejo y eje articulador de significados del trabajo el cual direcciona a las personas para alcanzar un objetivo, incentivo que satisface necesidades de las personas.

Referida a este contexto, la relación entre la motivación y los mecanismos compensatorios, va ligada a la satisfacción de necesidades de los sujetos, estando a su vez,

empañada por las eventualidades de la flexibilización laboral, al trabajar en ambientes de inseguridad, incertidumbre por perder fácilmente su trabajo, empeoramiento de la calidad de vida de las personas que dependen del trabajo y viéndose obligados a reconfigurar los sentidos y significados que una vez proporcionaron a éste.

7. METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta que el objeto de la investigación radica en buscar los significados y del trabajo reconfigurados bajo mecanismos compensatorios en la nueva gestión pública, desde la propia experiencia laboral, la autobiografía es fundamental para establecer un criterio metodológico, que se sustenta desde un conocimiento experiencial y/o empírico ampliando el campo de originalidad, contexto y veracidad de los resultados que arroje la investigación.

Igualmente el proyecto de investigación busca articular, el relato autobiográfico, las lógicas narrativas autobiográficas, huellas vitales, construcción categorial, el método crítico interpretativo, con las lógicas cualitativas y cuantitativas, categorías que emergen de la subjetividad de la propia experiencia personal y colectiva.

Considerar la autobiografía laboral como contribución a la construcción de una propia línea que marca la investigación en la búsqueda de sentidos y significados del trabajo, le otorga gran relevancia por el carácter crítico y comprensivo por la forma creativa e innovadora, propiciar la reflexión y comprensión

El investigador Guarín, ha constatado la importancia que representa incluir una observación autobiográfica, en el desarrollo de la investigación porque permite un conocimiento a profundidad y una retroinspección del sujeto en la vida personal y profesional,

realizando una evaluación minuciosa de conjeturas y evidencias donde se considere e identifiquen todos los factores, síntomas, afectaciones, sentimientos y emociones encontrados en la autobiografía laboral. Así mismo reconoce el aporte del análisis de los acontecimientos ocurridos en la experiencia personal.

7.1 Novedad Metodológica

Más que recoger y estructurar información que pudiera ilustrar los orígenes, los significados del trabajo, e integrarlos en un único, coherente y lógico orden y de estudiar los fenómenos, contextos estructurales y situacionales del mismo, de las lógicas cualitativas y cuantitativas se fundamenta la investigación en la lógica de la problematización de los significados del trabajo en la vida moderna desde la propia experiencia.

7.2 Matriz Epistémica

SENTIDOS DEL TRABAJO EN LA VIDA MODERNA (Horizontes del Significado)				SENTIDOS DEL TRABAJO EN LA VIDA MODERNA (Nuevos significados, significados emergentes, categoría por descubrir)
En la experiencia de vida personal y colectiva. (subjetividad- Situaciones problema)	En la experiencia Profesional		En el modo de producción	
	Oficio	Profesional		
Sentimiento de Abandono o soledad	Hobbies (Creatividad, Diseño)	Proyecto de Vida	Actividades por las que me pagan	El trabajo como juego de roles y funciones
Sentimiento de Frustración	Cubrir necesidades Básicas	Aprendizaje Continuo	Motor de progreso	Relaciones sociales constitución de un ser en el trabajo
Sentimiento de Desanimio	Escampadero	Reconocimiento Social	Elemento para encontrar compensación	Satisfacción de necesidades mediante el trabajo
Huella Vital	“Yo Quiero un dulce” Búsqueda de compensación			

7.3 Tipo de Investigación:

El trabajo como práctica social sobrelleva aspiraciones, necesidades, sentidos y significados, desde esta perspectiva la investigación es de carácter descriptivo basado en un enfoque de investigación mixto y de método hermenéutico

7.4 Diseño:

Desde lo cuantitativo como instrumento bajo la escala de Likert en el cual se indagan riesgos, sentidos y significados; para el presente estudio solo se tendrá presente los componentes que evalúan sentidos.

Desde lo cualitativo se desarrolla un cuestionario dirigido que permite identificar emociones y percepciones frente al trabajo.

Adicionalmente el estudio es un estudio de caso porque busca comprender a profundidad un fenómeno complejo que son las condiciones laborales bajo la gestión pública, con enfoques cualitativos y cuantitativos y diversas técnicas de análisis en las que se rescata:

- Cuantitativo: desde el análisis descriptivo se aborda el análisis de frecuencias, análisis de perspectivas y análisis de media.
- Cualitativo: análisis de congruencia que permitirá la identificación de pesos semánticos.

7.5 Instrumento

Para efectos de esta investigación se utilizará una encuesta semi-estructurada diseñada por Blanch, Sahagún, Cantera y Servantes (2010), denominada “Cuestionario Internacional de Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos”, la cual se encuentra dividida en dos partes, la primera parte es de carácter cuantitativo y la otra de carácter cualitativo. (Anexo 1).

7.6 Población

Docentes de instituciones educativas públicas

Cabe resaltar que esta población debe de ser conformada por personas que tengan mínimo dos años de antigüedad en la institución, mujeres con un máximo de edad de 50 años y hombres máximo 55 años.

7.7 Cronograma

ACTIVIDADES	Fecha Inicial	Fecha Final	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
Construcción de marco teórico	Agosto	Diciembre																																	
Desarrollo metodológico	Enero	Marzo																																	
Recolección de Información	Marzo	Mayo																																	
Análisis de la información	Junio	Julio																																	
Construcción de discusión de resultados	Agosto	Noviembre																																	
Conclusiones	Noviembre	Diciembre																																	
Informe final	Enero	Febrero																																	
Socialización	Marzo																																		

	Planeado
	Ejecutado
	En Proceso

8. BIBLIOGRAFÍA

Abad Fraciolince, Héctor. El olvido que seremos. 34 ed. Bogotá D.C.: Editorial Planeta Colombiana S.A, 2013. 274 p.

Bauman, Zygmunt. Trabajo, Consumismo y Nuevos Pobres. 1ª ed. Barcelona: Editorial Gedisa, 1999. 155 p.

Bauman, Zygmunt. Modernidad Liquida. 1ª ed. 13areimp.-Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2012. 232 p.

Blanch, J. M. (1996). Psicología social del trabajo. Cap. 4. Psicología social aplicada, coords. José Luis Álvaro, Alicia Garrido y José Ramón Torregrosa. Madrid: McGraw-Hill, pp. 85-119.

Blanch, J. M. (2006). Estudio internacional sobre la calidad de la experiencia laboral en el capitalismo flexible. In X. Díaz, L. Godoy, A. Stecher y J. P Toro (Coords.). Trabajo, identidad y Vínculo Social. Reflexiones y experiencias en el capitalismo flexible pp. 75-107. Santiago de Chile: CEM

Cabral, Facundo (2009). Extraído el 12 Enero, 2014, de

<http://cantatealgoche.blogspot.com/2011/07/facundo-cabral.html>

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.

Universidad Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil 10(1), 175-188.

De la Garza, E. (1999). ¿Fin del trabajo o trabajo sin fin?, Castillo, J. J., ed. El trabajo del futuro. Ed. Complutense, Madrid.

Espinoza, Giglio & Gallardo (2006). Motivación Laboral y Compensación: Una investigación de orientación teórica. Universidad de Chile, Santiago.

Garzón, B. J. (1974), Carlos Marx: Ontología y Revolución, México, Editorial Grijalbo

Heller, Agnes. 1999 Teoría de los Sentimientos Filosofía y Cultura Contemporánea. 1^{ra}

Ed. 1999. Ediciones Coyoacán SA de CV México.

Herzberg, F, Mausner, B Y Snyderman, B.: "The motivation to work", John Wiley, Nueva York, 1967.

Huizinga, Johan. Homo Ludens.1 ed. Madrid: Alianza Editorial, S.A., 1972. 271 p.

Huizinga, Johan. Homo Ludens.1 ed.Cap.3 Juego y Competición, función creadora de cultura.

Madrid: Alianza Editorial, S.A., 1972. 82 p

Huizinga, Johan. Homo Ludens.1 ed.Cap.5 El Juego y la Guerra. Madrid: Alianza Editorial,

S.A., 1972. 123 p

Huizinga, Johan. Homo Ludens.1 ed.Cap.5 Formas lúdicas del arte. Madrid: Alianza

Editorial, S.A., 1972. 191 p

J. Stacy, Adams. Las Organizaciones; Mc Graw Hill 2003. Pág. 186

Maslow, A. (1943). Una teoría sobre la motivación humana.

McClellan, D.C.: "Estudio de la motivación Humana", Madrid Narcea 1989.

Méda, Dominique. 1998. El trabajo. Un valor en peligro de extinción. Barcelona. Gedisa.

Max-Neef, Manfred.1998 Desarrollo a Escala Humana: Conceptos, aplicaciones y algunas

reflexiones. 37. Extraído el 23 Enero, 2014, de http://www.max-neef.cl/descargas/Max_Neef-Desarrollo_a_escal_a_humana.pdf

Pérez López, J. Jesus. (2001). La satisfacción en el trabajo de los docentes de escuelas

secundarias oficiales de Apodaca, nuevo león. (Tesis Maestría). Facultad de Trabajo Social.

Universidad Autónoma de Nuevo León. México

Zuleta. Estanislao, Elogio de la Dificultad y otros ensayos. 1ª ed. Cali- Colombia: Fundación

Estanislao Zuleta., 1994. 168 p.

Zuleta. Estanislao, Elogio de la Dificultad y otros ensayos 1 ed.Cap.2 pag.52. Idealización en

la vida personal y colectiva. Cali- Colombia: Fundación Estanislao Zuleta., 1994. 168 p.