

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

**EN EL MARCO DEL MACROPROYECTO DE INVESTIGACIÓN:
TRABAJAR EN SERVICIOS HUMANOS BAJO LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA:
SIGNIFICADOS, RIESGOS Y RESULTADOS EN LA PROFESION DOCENTE Y DE
LA SALUD DE ALGUNAS INSTITUCIONES DE COLOMBIA
WONPUM-GTH-COLOMBIA**

**EL TRABAJO COMO VOCACIÓN EN LOS PROCESOS DE GESTIÓN EN
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

LEIDY JOHANA TORO JARAMILLO

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

2014

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**EN EL MARCO DEL MACROPROYECTO DE INVESTIGACIÓN:
TRABAJAR EN SERVICIOS HUMANOS BAJO LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA:
SIGNIFICADOS, RIESGOS Y RESULTADOS EN LA PROFESION DOCENTE Y DE
LA SALUD DE ALGUNAS INSTITUCIONES DE COLOMBIA
WONPUM-GTH-COLOMBIA**

**EL TRABAJO COMO VOCACIÓN EN LOS PROCESOS DE GESTIÓN EN
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

LEIDY JOHANA TORO JARAMILLO

**Anteproyecto presentado para optar al título de Especialista en Gerencia del Talento
Humano**

ASESORES DE LA INVESTIGACIÓN:

GERMAN GUARIN JURADO

HECTOR MAURICIO SERNA

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

2014

Nota de aceptación

Firma del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Manizales, Febrero de 2014

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. PLANTEAMIENTO Y DESCRIPCION DEL PROBLEMA	8
2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	12
3. OBJETIVOS	13
3.1 Objetivo General	13
3.2 Objetivos Específicos	13
4. JUSTIFICACIÓN	14
5. ANTECEDENTES	18
6. MARCO DE REFERENCIA TEÓRICA	23
6.1 El Trabajo como Relación Social	29
6.2 La Moral como un Hecho Intrínseco de la Vida Social	31
6.3 La autorrealización como proyección vital de la esperanza.	33
7. METODOLOGÍA	35
7.1 Tipo de Estudio	35
7.5 Autobiografía Laboral	36
7.6 Construcción Matriz Categorical	38
7.7 Árbol Categorical	39
8 CRONOGRAMA	40
9 BIBLIOGRAFIA	41
10. LISTA DE FIGURAS	45

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se han registrado profundas transformaciones en el Estado, vinculadas a un proceso universal de características y variedad de dimensiones que se ha denominado globalización, uno de los fenómenos más estudiados y discutidos en el mundo contemporáneo que acompaña el proceso de expansión del capitalismo a nivel mundial, la globalización es, en resumidas cuentas el resultado de tres evoluciones que contribuyen a la formación de la primera verdadera “*economía del mundo*” Braudel 1902 – 1985, estas tres evoluciones son: La apertura de las fronteras que provoca el advenimiento de una economía y de una sociedad abierta, en la que cada uno es cada vez más libre de trabajar y de invertir, de consumir y ahorrar como cada uno quiera. Por otro lado la salida de la economía administrada, lo que conlleva una doble dimensión: por una parte, una teórica, con la salida del paradigma keynesiano, organizado en torno a las intervenciones públicas coyunturales, y del desarrollo de los Estados providencia, en beneficio de las políticas estructurales inspiradas por la escuela monetarista y las anticipaciones racionales, y una práctica con el giro de la política presupuestaria hacia la monetaria. Y en tercer lugar la renovación de un capitalismo empresarial y patrimonial constituye la segunda fase de la revancha de Schumpeter sobre Keynes. La empresa del siglo XXI ya no es gobernada por los Estados sino por los mercados.

Considerando entonces la globalización, como el mecanismo que impulsa la economía y la sociedad accesible, que no implica ni el fin de la democracia, ni del Estado, ni la desaparición de las naciones, pero que en procesos de mutación se han adherido cambios significativos en las sociedades como lo revelan los impactos y cambios específicos en los roles y funciones tradicionales del Estado, que pasa de ser mediador directo en la economía a un Estado que delimita sus funciones de control, regulación y vigilancia a que sus acciones sean eficientes y competitivas,

cambios que llevan nuevas formas de organización administrativa, de innovaciones en los estilos de intervención denominada la nueva gestión pública, y que genera nuevas formas de flexibilización en las empresas, tomando medidas dirigidas a fomentar la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa a fin de aumentar la competitividad de la misma; situaciones que sin lugar a dudas afectan el trabajo de los individuos y su entorno y por consiguiente su calidad de vida en los espacios laborales.

De igual manera como lo manifiesta Bauman (1998) "*Los procesos globalizadores incluyen una segregación, separación y marginación social progresiva*". La globalización divide en la medida que une: las causas de la división son las mismas que promueven la uniformidad del globo.

En consecuencia de lo anterior, el presente trabajo investigativo refiere y analiza de qué manera los cambios acaecidos en el ámbito laboral están modificando el significado del trabajo como referente auto definidor y como espacio para la construcción de lazos sociales de los trabajadores, de relaciones que van más allá de lo estrictamente productivo, que aborda todos los sentimientos, sensaciones, emociones y que examina el modo en que los significados que los trabajadores atribuyen hoy a su experiencia laboral, son fundamentados en un enfoque integral del trabajo que considera diversos espacios en función económica, productiva, religiosa, cultural y de gran impacto social, a fin de cuentas para construir el conjunto de relaciones sociales que dan cohesión a un grupo social y que denominamos tejido social.

Así mismo se pretende ampliar la gama de significados del trabajo en la vida moderna de manera que, pueda brindar a la sociedad nuevos enfoques y alternativas de vida laboral ya que son las motivaciones y las vocaciones del ser humano las que han determinado esfuerzos grandes aplicados a alcanzar sus metas y objetivos, y que han marcado la historia de la humanidad, de modo

que se pueda alcanzar voluntad de lectura en profundidad del día a día en la vida laboral, en la vida cotidiana, y en la condición humana.

1. PLANTEAMIENTO Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Para comprender la necesidad de investigar sobre los nuevos significados del trabajo en la vida moderna, a partir de continuos cambios que experimenta nuestra sociedad, y cómo se reflejan estos cambios en los comportamientos de los empleados especialmente en instituciones del sector educativo en entidades públicas, se debe contextualizar en primer lugar lo que ha conllevado al deterioro de la calidad de vida laboral de instituciones estatales como consecuencia de la nueva Gestión Pública.

Sin lugar a dudas no es una novedad la cuestión de la precariedad laboral en el mundo del trabajo, término que la OIT utilizó por primera vez en 1974, y que definió como la “*inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato, o por contratos por tiempo determinado*”, proceso que genera preocupación porque desaparecen los mínimos de conducta en las relaciones laborales/sociales y aparece un crecimiento del sector servicios de la economía, asociado directamente a formas precarias de trabajo y al proceso de descentralización de la empresa ocurrido a partir de los años noventa, época en la que se produjo una generalización y extensión de mecanismos de subcontratación y delegación de servicios.

Los efectos que los nuevos modelos de gestión han revelado en alto grado ha sido el desempleo prolongado que no solamente tiene efectos económicos sobre la producción, el ingreso y el consumo, sino que debilita la integración social, limita el desarrollo de las capacidades de los empleados tanto individuales como colectivos, además surgen factores como la reducción del crecimiento económico y largos espacios de recesión, que hacen vulnerable al país.

Así mismo comprender el modelo Neoliberal y su origen, como también los trabajos y situaciones bajo los cuales se han visto sometidos la gran mayoría de los países del mundo, es

concebir las situaciones en las instituciones estatales como apertura a nuevos cambios en el mundo laboral, sus marcas, significados y repercusiones. Sin lugar a dudas ese nuevo modelo administrativo caracterizado por la flexibilización laboral que detalla el fenómeno de la precarización, afecta de manera puntual condiciones de salud, autoestima y el bienestar del trabajador, que se ve reflejado en la desmotivación, en la desesperanza, en ya no querer superarse sino en quedarse rezagado y limitado a sus tareas y responsabilidades, en no planear ni querer un proyecto de vida, en una prevención y constante incertidumbre porque exigir mejores condiciones laborales puede resultar paradójico ya que se puede arriesgar a la intensificación del trabajo, proceso caracterizado por el aumento de tareas y responsabilidades que colman y sobrepasan su jornada laboral, en la que se tendrá una evidente pérdida de interés, motivación y de gusto por su trabajo.

Ahora bien las nuevas formas de gestión y de flexibilidad laboral ha generado que el trabajo como vocación sea privilegio de unos pocos, como lo manifiesta Bauman (2000), *“un modo de vida que la mayoría observa, admira y contempla a la distancia, pero experimenta en forma vicaria a través de la literatura barata y la realidad virtual de las telenovelas. A la mayoría se le niega vivir su trabajo como una vocación.”*.

Esta investigación permitirá hacer una reflexión de las nuevas condiciones laborales a las que se ven expuestos los empleados del sector educativo estatal, y cómo identifican los sentidos y significados de esa labor que realizan diaria, así mismo es necesario hacer una retrospectiva individual para identificar los hilos que marcan su propia vida y cómo se percibe el trabajo como algo vital en cada individuo, de manera que nos brinde pistas para comprender si el sentido de su trabajo como docente finalmente fue elegido por vocación, convicción e identidad, o por el

contrario se vio obligado a decidirse por algún trabajo, y sin querer serlo, ni sentir el llamado al servicio, aceptan cualquier oportunidad de vinculación laboral.

La construcción de lazos sociales entre las personas a partir de emociones, motivaciones y sentimientos, son un componente trascendental y primordial en el desarrollo del ser humano, que le permite participar activamente en grupos sociales, en comunidad, en sociedad y hacen del trabajo un espacio de construcción de proyectos de vida en los sujetos sociales.

Partiendo de las experiencias vividas, de los síntomas y afectaciones que se identifican a partir de la huella vital "**querer ser grande, como los grandes**" en términos de realización de sueños y autonomía se pretende comprender los significados de trabajo, sentido de vida y vislumbrar todos aquellos anhelos, deseos y voluntades para alcanzar lo que se quiere, buscar el método para lograrlo y poner toda la voluntad humanamente posible para que no se convierta en frustraciones, para dejar a un lado el miedo al fracaso y ejercer control necesario para que no existan desengaños en la vida laboral de manera que se alcance libertad, independencia como esa necesidad de asegurar la individualidad, autonomía y esperanza, nombre que le da Zemelman (1998) a todo lo que "*expresa todos los anhelos y sueños, los esfuerzos de superación y también los fracasos que hacen del hombre la única especie capaz de un comportamiento absolutamente normativo.*" "*Se trata de aprender la esperanza. Su labor no cesa, está enamorada en el triunfo, no en el fracaso*".Blonch (1938 - 1947)

En sentido universal esta construcción integra los fines más generales y las relaciones que establece con sí mismo y con la sociedad el propio ser humano, y que lo impulsa al desarrollo de sus potencialidades, a la materialización de sus intereses y motivaciones, abarca lo que “se quiere ser” proyectado en términos de autonomía, según Maslow la autonomía, consiste en ser relativamente independiente del entorno físico y social, dependiendo de su propia potencialidad y recursos latentes, motivado por el crecimiento; elige las metas que desea alcanzar, y el logro de lazos y vínculos afectivos profundos que limitan en cierto modo la independencia y la libertad, ” poder encontrar que el ser humano en su condición docente no está condenado a la insatisfacción, al cansancio, al desencanto y a la desesperanza, ante un panorama de gris que representa la pérdida de los derechos laborales, de vulnerabilidad, de intensificación del trabajo, de precarización laboral, y demás condiciones adversas al bienestar, será un gran logro para este trabajo investigativo.

2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

En atención a lo anterior, es necesario tener claro la pregunta central de esta investigación:

¿Cuáles son los sentidos del trabajo en Instituciones de Educación del Estado bajo los nuevos procesos de Gestión Pública?

Y como pregunta específica

¿Bajo la nueva Gestión Pública, es posible reconocer el trabajo como un proceso vocacional en Instituciones de Educación pública?

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

- Comprender el trabajo como vocación bajo la nueva Gestión Pública en Instituciones Educativas Públicas en Colombia.

3.2 Objetivos Específicos

- Describir y comprender los significados que las personas vinculadas a la educación pública le dan al trabajo bajo la nueva Gestión Pública.
- Identificar el significado del trabajo a partir de las estructuras vocacionales de las personas que hacen parte de Instituciones de Educación Pública en Colombia.

4. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo investigativo se desarrolla dentro del Macroproyecto de Investigación, 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, que pretende comprender los nuevos significados, que los profesionales de la salud y la educación le otorgan a su trabajo.

Considerando el trabajo como un espacio de construcción de proyectos de vida en los sujetos sociales, y como esencia de todo lo humano, su condición radica en la posibilidad de establecer vínculos con otros, lazos sociales que tienen diversas formas de expresión en la estructura social, y que de una u otra forma contribuyen al desarrollo y al bienestar individual; el ser humano en su inminente condición social, establece una serie de relaciones sociales, vínculos visibles y a veces invisibles que construyen poco a poco un tejido social y que implica a su vez aportar en la construcción de un proyecto de vida. *“El hombre se caracteriza en primera instancia por su búsqueda de significado, más que por la búsqueda de sí mismo”*. “La esencia natural del ser humano no está fundamentada específicamente en raíces biológicas, sino en su relación con el mundo” Frankl (1999)

Es por ello que desde todos los tiempos el ser humano ha buscado suplir sus necesidades, alcanzar sus objetivos, realizarse y mejorar su calidad de vida, con aptitud y vocación, en el que se involucren factores motivacionales de autorrealización y satisfacción; lo que mueve al ser humano, según Herzberg, Teoría de la Motivación en el Trabajo El Homo Faber se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano: Factores higiénicos o factores extrínsecos, y Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la

satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Factores que involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Es claro entonces que el significado se encontrará en la transmisión de sentimiento del propio ser humano hacia los demás, hacia el resto del mundo, y debemos considerar entonces que el trabajo a lo largo de la historia ha constituido uno de los más notables comienzos de sentido ya que articula sin lugar a dudas relaciones sociales y el derecho a ser tratados con los reconocimientos mínimos, y que en algún momento fue llamado “*organizador del orden social*”. Sennett 2000 Los cambios en el mundo laboral, que han conducido a un nuevo paradigma productivo flexible, estarían modificando el significado atribuido al trabajo remunerado como fuente de sentido de las identidades personales.

Este escenario complejo de la relación hombre trabajo implica tener muy en cuenta las condiciones sociales, económicas, culturales y las necesidades al pasar los años y todas las épocas, puesto que las nuevas relaciones diversificadas del trabajo lleva a que el ser humano no logre adaptarse e identificarse con las actividades que realiza y se cuestione sobre los sentidos y significados de lo que hace, buscando así perfiles y roles que se parezcan más a su forma de ser y a su necesidad, por ello el carácter variado y pluralizado del trabajo hace suponer y considerar la necesidad de ampliar la gama de conceptos existentes y considerar los aspectos subjetivos, objetivos dentro de datos cualitativos y cuantitativos de la investigación, y esa conceptualización teórica de todas las visiones dedicadas en este estudio.

El interés que genera este estudio en el sector Educativo, es que permite entender la relación lógica y pragmática entre el hombre, el lugar que lo rodea, su interacción con el ambiente laboral, con sus compañeros, jefes y subordinados, el impacto de su trabajo en la familia, en sus estudios, en la región y por supuesto en su vida interior, en su proyecto de vida y vocación laboral, en la relación con los demás sujetos sociales y la construcción de tejido social a partir de espacios de cotidianidad, describir a mayor profundidad el sentido, así como observar y relacionar los componentes que sirvan para la interpretación y construcción del proyecto.

Tal como lo plantea Agüero y Martínez (2009), *“Los sujetos sociales construyen, modifican o convalidan proyectos, reglas de juego, instituciones; y producen o reproducen imaginarios sociales, creencias, ideologías, discursos y prácticas sociales”*. En estos espacios se construyen los propios sujetos, las identidades, los sentidos y las significaciones de la vida social. Son espacios de familiaridad y cercanía, pero también de contradicción y de conflicto, de odios y amores, de lealtades y traiciones, de heroísmos y miserias, de grandezas y mezquindades. En la vida cotidiana se condensa la vida social. Todo transcurre en la vida cotidiana.

Y como resultado de esa cotidianidad debería entonces el hombre encontrar un sentido profundo y una finalidad más que lógica, humana, llegar a la plenitud, según Bloch, (1938 - 1947) *“El hombre quiere, al fin, ser él mismo en el ahora y aquí, quiere ser en la plenitud de su vida sin aplazamiento ni lejanía.”*

Desde el sector educativo, pocas investigaciones se han realizado sobre el sentido del trabajo desde la lógica de la vocación, el presente trabajo investigativo desde el punto de vista novedoso, pretende emanar en sentidos inéditos del trabajo y dar pautas a futuras investigaciones cuyo enfoque sea la búsqueda de significados, la proclama de identidades, sentidos y vocaciones.

En atención a lo anterior la utilidad que genera el presente estudio en el sector educativo, es brindar posibilidades de comprensión de elementos propios que tiene el individuo, así como también su medio laboral, las causas que pueden concebir efectos en la ocupación y la búsqueda de la vocación, por lo que se pretende explorar a partir del referente teórico y de la huella vital de cada empleado la manera de construir e identificar un nuevo significado del trabajo, a partir de sentidos, sentimientos propios y todos aquellos mecanismos que surjan y aporten a la interpretación del presente proyecto de investigación, que pueden derivar en grandes contribuciones y aportes como elementos de mejora y aspectos positivos ante las dimensiones laborales actuales.

5. ANTECEDENTES

Para hablar de los orígenes, significados, riesgos y resultados del trabajo bajo los nuevos modelos de gestión pública, debemos tener claros algunos conceptos que maduraran nuestro enfoque investigativo; en primer lugar el concepto de calidad de vida laboral es de vital importancia y por ello se enuncian autores que han analizado el tema, como Chiavenato (2004), para quien la calidad de vida laboral asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad d vida, lo que nos indica que las empresas deben preocuparse indudablemente por el recurso humano a través de factores motivacionales y vocacionales que lo impulsan a realizar sus labores de la mejor manera.

Según González(2009:275),la calidad de vida da cuenta del problema de satisfacción de necesidades y desde el punto de vista de Méndez(1986:100),se refiere al aspecto cualitativo del modo de vida, expresado en libertad social y condiciones para que los individuos puedan alcanzar su desarrollo, es decir, la definición se centra en las necesidades relativas al bienestar.

Por otra parte, no se puede perder de vista la existencia de varios elementos que se consideran dentro de la calidad de vida laboral. Según Havlovic(1991) y Scobel (1975) los elementos claves de la calidad de vida laboral son: La seguridad en el trabajo, la satisfacción laboral, los sistemas de recompensas, los beneficios de los empleados, el involucramiento de los empleados y los resultados organizacionales.

El interés colectivo en la actualidad es cada vez mayor por el bienestar, el factor protección en la salud, y la mejora de la calidad de vida. En todo ello, (Taylor, 1987) se refiere al papel que el

trabajo tiene para contribuir al bienestar, salud, y calidad de vida, que proporciona compensación económica y aumenta el desarrollo de la propia identidad.

Sin embargo la crisis económica en la que se encuentran los países industrializados origina cambios estructurales en todas las industrias, de manera que la productividad, competitividad, rentabilidad, fundan un gran reto general, concibiendo grandes modificaciones en los procesos estratégicos de la organización, empezando por la variación en los sistemas de producción y organización del trabajo, afectando directamente los trabajadores, así también la flexibilización de la organización y la complejidad de los sistemas configuran la necesidad de la pluralidad, pero también estilos de disgregación.

Ante la importancia que hoy se le viene dando al tema y al interés que numerosas organizaciones manifiestan en superarlo, se han encontrado varias investigaciones nacionales e internacionales que hacen referencia directa a nuestro objeto de estudio y que se relacionan así:

La primera investigación Internacional sobre la “*precarización del trabajo, El caso de los maestros de educación básica en América Latina*” por Manuel Sánchez Cerón, Francisca María del Sagrario Corte Cruz, cuyo objetivo fue documentar y analizar las consecuencias que han tenido las recientes políticas dirigidas a los docentes en América Latina para esta profesión. Se centra en tres aspectos que han precarizado la labor de los docentes en las últimas décadas: por un lado, los procesos de intensificación del trabajo de los maestros en las aulas; por otro, la imposición de mecanismos de diferenciación salarial para romper la homogeneidad de las percepciones económicas y, finalmente, la pérdida paulatina de los derechos laborales que habían logrado los trabajadores de la educación. El análisis tiene como referente conceptual el proceso de

precarización del trabajo docente a lo largo de las últimas décadas, en esta investigación se identificaron 3 cambios profundos como consecuencia de la precarización laboral en los que se pueden identificar, la intensificación de su trabajo, la diferenciación en sus percepciones salariales y la paulatina pérdida de sus derechos laborales.

La segunda investigación internacional denominada “*las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*”, aplicado en viña del mar Chile, investigación centrada en un estudio cualitativo, con una muestra de 204 profesores de 5° a 8° Básico, tuvo como objetivo principal, describir las percepciones que poseen respecto de si mismo los propios profesores de sus competencias profesionales que movilizan en su actividad pedagógica en ambientes educativos formales, Para este estudio, se utilizó un instrumento de autoevaluación basado en: los Estándares del Desempeño Profesional Docente, el Marco para la Buena Enseñanza del Ministerio de Educación de Chile y en el instrumento para evaluar las Prácticas Profesionales de los alumnos de las Carreras de Pedagogía de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de Educación, diseñado por el investigador. En el estudio desarrollado se considera como primer criterio el referido al dominio de los contenidos de las disciplinas y el marco curricular nacional, este se desglosó en seis descriptores que describen las competencias profesionales que el profesor pone en acción; las consideradas por el 60% y más de la muestra que siempre la ponen en acción están: - La consideración de los principios y conceptos de la disciplina que se enseña, - El considerar las diferentes perspectivas y nuevos desarrollo de ellas y - La incorporación de los principios del marco curricular nacional en las planificaciones.

La primera investigación nacional *comprender los sentidos de la gestión docente como vocación en algunas de las instituciones públicas, desde la nueva lógica del trabajo*; con el objetivo de identificar y caracterizar los sentidos del trabajo en el sector educativo, y describir y comprender los significados que le da el sector educativo al trabajo como vocación, y con una de sus grandes conclusiones es que la vocación docente presenta un déficit, dentro del marco de la globalización y la flexibilización. La vocación como lo muestran los resultados de las encuestas; además tiene una relación directa a través de valores y creencias. También demuestra como ese sentido ha ido cambiando y viendo afectado por hechos históricos, hasta llegar a un alto porcentaje de los docentes que trabajan más por una vocación hasta llegar a un alto porcentaje de los docentes que trabajan por oportunidad teniendo en cuenta los profesores que ingresan a la profesión docente más por una remuneración económica, que por una verdadera vocación. Teniendo en cuenta que sigue siendo un actor de identidad en el cual debe ser recuperado con compromiso y dedicación.

La segunda investigación nacional: *Un estudio sobre el sentido del trabajo en los maestros de la educación formal colombiana en el marco de la vocación y la profesión bajo las lógicas de la nueva gestión pública en organizaciones de servicios humanos*, con objetivos de Identificar las problemáticas que afectan el trabajo del docente en el contexto de la nueva gestión pública. Indagar por los significados que un sujeto representacional de época le confiere a la vocación y a la profesión docente, a partir de su relato autobiográfico Reconocer el sentido que los maestros de la Educación Formal Colombiana le confieren al trabajo desde la vocación y la profesión en dialogicidad con otros significados y sentidos en organizaciones de servicios humano, se llega a la conclusión que la educación Colombiana no se escapa a los embates de la globalización, escenario del neoliberalismo inspirador de un modelo administrativo denominado Nueva Gestión

Pública. La NGP se caracteriza por la flexibilización laboral operacionalizada en tres (3) frentes organizacionales: sistema de medición por desempeños, servicio del estado civil y el conocimiento y usos de las TIC.

6. MARCO DE REFERENCIA TEÓRICA

Comprender el sentido que el trabajo tiene para los empleados del sector educativo estatal, bajo la mirada de la nueva gestión pública es un reto sustancial, para quienes pretendemos identificar elementos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral, a la búsqueda de sentido, de identidad y de vocación en las instituciones educativas, sin embargo existen diversos aspectos de la globalización que ha llevado a una competencia en el campo educativo, forzando a los docentes a adaptarse a las exigencias de nuevas políticas educativas, así como también efectos del modelo neoliberal que originó incrementos del sector servicios, los desequilibrios productivos y la precariedad laboral, ha conllevando a un crecimiento más desarticulado y no hace esta tarea fácil, no obstante lo que aquí pretendemos identificar para incrementar nuestra comprensión de los significados que los empleados atribuyen hoy en día al trabajo es la relación del trabajo como espacio de construcción de vínculos sociales, así como identificar la manera como los nuevos procesos de gestión en el trabajo resignifican la vocación de las personas.

Como objeto de estudio a través de los tiempos el trabajo inicia su historia con aportes significativos de grandes pensadores como Aristóteles, para quien el trabajo no pertenece al ámbito propiamente humano, en donde se caracteriza la producción y la construcción material a cambio de sacrificios de hombres y mujeres denominados esclavos, donde el trabajo era consecuencia del desprecio de la vida y del rechazo de toda relación con la iglesia, según Innerarity, (1990). El trabajo adquiere un carácter peyorativo, aunque, por otra parte, es algo necesario para la subsistencia tanto del hombre como de la polis. Por ello será considerado como algo propio casi

exclusivamente de los esclavos, y de ésta forma se va produciendo de modo progresivo un envilecimiento de la condición del trabajador.

Aristóteles refiere el trabajo como una actividad que transforma a la naturaleza con el fin de obtener un producto determinado, relacionado con las necesidades básicas de los hombres, el trabajo es necesario para la reproducción de la polis, pero el sometimiento a él era meramente asunto de esclavos.

Más adelante el trabajo deja de ser una actividad servil y pasa a un estado más racional y más humano, aunque tuvieron que pasar muchos siglos para dar los primeros indicios de la humanización del trabajo.

Por lo anterior es necesario entonces reconocer que el concepto atribuido por la nueva sociedad al trabajo con el propósito de humanizarlo, requiere de un recorrido histórico sobre algunas concepciones del trabajo como articulación social, como espacio de construcción de proyectos de vida y de vocación en los individuos, y aunque el trabajo como objeto de estudio dentro del ámbito cultural es un poco reciente, es trascendental resaltar que su importancia ha sido tan alta que ha ocupado un lugar importante en la sociedad, llegando hasta el punto de incluirlo en la declaración de los derechos del hombre, luego de una difícil y sufrida Revolución Industrial (siglo XVIII)

De igual manera debemos condensar los diferentes conceptos atribuidos hoy en día al trabajo, autores como Blanch (1996) señala que en los niveles profesionales superiores y medios “suele

significarse el trabajo como algo interesante que hacer, que proponerse y que demostrar, asociado al ejercicio de responsabilidad, desafío personal y logro social. En el caso de los niveles inferiores, comporta habitualmente una tarea a ejecutar de modo preciso y prescriptivo, como único medio de ganarse la vida” (p. 97).

A la luz de las ideas de Castel (1997), ese “creer en lo que se hace”, ese “algo más” que le otorga sentido al trabajo como soporte para la dignidad social de un individuo, es “su utilidad social, es decir, la parte que asume en la producción de la sociedad” (p. 453).

Por otra parte Méda (1998) plantea una crítica al significado atribuido históricamente al trabajo. Señala que el trabajo 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.

Para Claude Dubar (2001: 5), el lugar y el sentido que ocupa el trabajo en la sociedad “una dimensión más o menos central de las identidades individuales y colectivas”. En la que destacamos el reconocimiento, las relaciones sociales y el poder involucrarse personalmente en una actividad que no necesariamente sea laboral.

Igualmente traemos palabras de Beck (2001: 235), quien manifiesta que vivimos en un mundo donde cada vez más “los individuos se transforman en actores, constructores, malabaristas, directores de sus propias biografías e identidades y también de sus vínculos y redes sociales. [...] Hoy en día las oportunidades, los peligros y las incertidumbres biográficas que antes estaban de algún modo predefinidas dentro de ciertas instituciones y mandatos, deben ahora percibirse, decidirse y procesarse por los propios individuos”.

Así también como lo señala Blanch (2003), nuevas formas de organización de la producción caracterizada 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”

”. Por otro lado Bauman (2003: 148) plantea que el carácter del trabajo se ha vuelto “algo excepcional [...] más el resultado de la oportunidad que de la planificación”. La transitoriedad y precariedad del empleo despojan al trabajo de toda perspectiva “firme de futuro”, lo cual provoca una incertidumbre que se transforma en una poderosa fuerza de individualización.

El trabajo es una actividad indispensable para el ser humano, constituye la principal fuente de ingresos para la mayoría de las personas, facilita la consolidación del desarrollo personal y profesional del trabajador y también su supervivencia socioeconómica (Castillo, 2006).

Se considera entonces que el trabajo en la actualidad representa uno de los aspectos más importantes en la vida de las personas, es uno de los pilares esenciales de la sociedad moderna y contribuye al avance de las personas y de la comunidad en general. Su finalidad está determinada en todas aquellas funciones que se cumplen como actividades en contexto de espacios físicos y ambientales, o como significados subjetivos en la realidad, sin dejar de lado que es la actividad a la que se le dedica casi toda la vida, (tiempo, espacio, recursos, esfuerzos); situación que ocupa casi 1/3 de la vida de las personas. Guarín (2013) “Son muy pocas las horas libres que nos deja el trabajo, apenas un rápido desayuno que solemos tomar pensando en los problemas de la oficina.”

Es fundamental rescatar el presente trabajo investigativo como la herramienta que nos brinda las suficientes características que tienen los empleados en las organizaciones y los impactos en todos los sectores, para que éstas sean analizadas minuciosamente y brinden todas aquellas opciones y alternativas para hacer de esta actividad algo confortable, lúdico, en el que las relaciones sociales perduren, y sean objeto de superación, y no de desintegración. Considerada por Alain Touraine, (2006), *“la desintegración social es tanto una afeción como un resultado de la nueva técnica del poder, que emplea como principales instrumentos el descompromiso y el arte de la huida.”*

La productividad y la competitividad son los principales objetivos de una organización y para que ello se logre se debe contar con esfuerzo físico y mental que se pone al servicio de la empresa denominado mano de obra, cuya influencia significativa llega a impactar de una manera positiva o negativa sobre los ingresos de las organizaciones representados en utilidades y en rentabilidad,

las personas que realizan este tipo de oficios son en su mayoría personas que han adquirido conocimientos de manera empírica, sin ninguna clase de formación o educación, situación que los desfavorece y los pone en riesgo siempre que la organización requiere hacer reestructuración por problemas económicos; Pero sin lugar a dudas este gran dilema con la mano de obra no calificada ha sido a lo largo de la historia el eslabón de la economía más perjudicada, ya que siempre recae sobre ellos el trabajo más pesado, pero menos remunerado y mucho menos reconocido, y sin dudar esto es la fuerza que moviliza los recursos económicos de la organización.

Adicional a lo anterior podemos también relacionar el modo como la automatización en el trabajo ha dejado a un lado gran cantidad de obreros puesto que la maquinaria con tecnología adecuada ha llegado para reemplazar los recursos humanos, es así como el hombre ha sido reemplazado por la máquina sin ningún tipo de consideración, todo lo contrario ha generado grandes transiciones.

Los términos vocación y trabajo han presentado en todas sus concepciones una visible vinculación, así como los diferentes tipos de necesidades que puede satisfacer el trabajo con relación a las actuales formas de organización permeadas por nuevos modelos de desarrollo laboral, en los que identificamos el trabajo como relación social, La moral como un hecho intrínseco de la vida social, y la autorrealización como proyección vital de la esperanza.

6.1 El Trabajo como Relación Social

Como se viene analizando la flexibilización organizacional ha traído nuevos modelos de gestión que están debatiendo las formas de vinculación laboral, el concepto de trabajo y su transformación como mecanismo de articulación social, además de conceptos como la precariedad laboral abordada al inicio de este trabajo como el factor que reducen de forma significativa la capacidad controlar y construir su proyecto de vida, son aspectos fundantes para partir de la premisa que la vida en sociedad forma parte de la esencia y existencia del ser humano, así como hallar la vocación y el sentido al trabajo es detectar características varias en los cambios de la realidad que cuestionan el quehacer de la profesión, que se enmarcan en la formación de identidades personales y sociales, y su comportamiento en sociedad es la existencia e identidad social.

Las relaciones sociales del trabajo continúan generando gran interés, pero a su vez diferentes preocupaciones y concepciones ya que las transformaciones de las políticas sociales han tenido y aún tienen consecuencias inmediatas en la vida de los sujetos, situación que evidencia que los cambios generados en la modernidad parecen opuestos a las necesidades humanas básicas, las consecuencias que hoy existen respecto a las condiciones laborales de una gran mayoría de trabajadores sigue siendo uno de los aspectos que necesariamente condicionan las relaciones sociales entre los mismos; Según Touraine,(2006), *No hay modernidad sin racionalización pero tampoco sin la formación de un sujeto en el mundo que se sienta responsable en sí mismo de la sociedad.*

D'Angelo Hernández, (2004) Toda la formación del ser humano es una formación para la autonomía, el asumir las propias direcciones de vida, en vinculación con las necesidades y determinaciones sociales diversas y las oportunidades del contexto social.

Es preciso indicar entonces que desarrollar espacios sociales de diálogo, de construcción de conocimiento y de sentido social, brinda completa autonomía al ser humano y la objetividad de asumir con responsabilidad las situaciones y oportunidades a las que se enfrenta, para lograr liberarse, considerado por Alain Touraine, (2006) como el “*deshacerse de ataduras que constriñen el movimiento*” “*El principal objetivo de la teoría crítica, era defender la autonomía humana, la libertad de elección y el derecho a ser y seguir siendo diferente.*”

Las relaciones sociales, de alguna manera, establecen las pautas en la cultura de los individuos y su transferencia por medio de la socialización, avivando la motivación, la búsqueda de satisfacción de necesidades, entendiendo la motivación como el lazo que une o lleva esa acción a satisfacer una necesidad, a partir de una actitud y una predisposición a la espera del futuro o a la acción para determinar ese futuro, que llamamos esperanza, y la autonomía del ser humano, como la construcción de desarrollo individual y social, que origina el control de los procesos en su relación con el contexto y el entorno a través de la construcción de lazos sociales que fortalecen identidades y vocaciones en el campo laboral, y que alientan al individuo a ser autor y actor de la historia social, por ello el trabajo es una actividad social y a través de él hay plena integración social.

Identificar cómo nos constituimos como sujetos sociales mediante el trabajo, es reconocer que existe una construcción de identidad y vocación, en las formas de vinculación laboral específicamente en instituciones educativas, ya que este es el espacio de convicción total y constante por el reconocimiento y la excelencia, por encontrarse así mismo, por la pretensión de afecto, estima y autorrealización, como **vocación** traducido del latín: “llamado que nace de lo más íntimo de la persona expresado con convencimiento, seguridad, deseo, motivación y como un factor psicológico de autorrealización, soporte de su opción o proyecto de vida.”

6.2 La Moral como un Hecho Intrínseco de la Vida Social

El hombre no es un ser moral sino por vivir en sociedad, puesto que la moralidad consiste en ser solidario a un grupo y varía como esta solidaridad. Lo que caracteriza la moral de las sociedades organizadas es que tiene algo de más humano, por consiguiente, de más racional. Durkheim. (1893:418, 427)

La moral se constituye a partir de la construcción de lazos sociales, ya que lo que une a los seres humanos es justamente la solidaridad social, que brinda posibilidades de expansión de los sentimientos, además de la conciencia común y racional de comportamientos humanos en momentos de sociedad, así mismo la vocación a partir del sentido moral, ratifica la libertad para elegir, a partir de necesidades existenciales de colectividad razón por la cual la moral es un tema social y por ende el trabajo nace en lo social y crea relaciones sociales y laborales.

Es preciso comprender las líneas de exigencias de la comunidad en torno a lo moral, en las cuales se asume que ser moral es equivalente a ser más, ser más humano, ser más consciente de sus comportamientos (Conciencia del Deber Social), a ser integrador, a ser más congruente con lo que se piensa y se dice, a ser formadores de medios de convivencia en la sociedad, a ser los creadores de espacios de solidaridad, un sentimiento que supone la unidad de los lazos sociales que unirán a los miembros de una determinada sociedad como acción humana fundamental.

Weber, (1922:5).La acción humana es social siempre que el sujeto o los sujetos de la acción enlacen a ella un sentido subjetivo. La acción social, por tanto, es una acción en donde el sentido mentado por su sujeto o sujetos está referido a la conducta de otros orientándose por ella en su desarrollo.

En este contexto el ser subjetivo indica que los hechos del pasado y del presente de nuestra historia, así como las expectativas de su proyecto de vida van tomando forma en un mundo de significados, que en sociedad no puede pensarse sin una disposición de orden social que le dé sentido tácito, algo que induce y promueve al ser humano a conservar su relación con el otro, con la sociedad, para la edificación de sueños, aspiraciones y ambiciones que lo impulsa a salir adelante y a construir tejido social.

La moral, entonces se refiere al ámbito de la vida cotidiana, porque todos los individuos son conscientes que deben hacer algo, y ese algo puede ser mejor que otro, que existen normas o algún

sentido de la felicidad que se debe seguir, a partir del logro de autonomía e independencia, de responsabilidad y afrontamiento de sus actos, así como también de construir futuro que garantice un mejor vivir.

Para simplificar podemos decir que el empleado de las instituciones educativas es aquel que ayuda a la formación de los demás, en la búsqueda y consecución de logros, incluso poniendo en juego sus aptitudes y su ser individual, y es que la vocación debe demostrar la gran capacidad y la inclinación que se tiene hacia el trabajo, y sin lugar a dudas la aceptación de la sociedad.

Finalmente y para dar claridad a la relación de la moral con la vida social y con el acto educador es preciso indicar que la labor del profesor es la verdadera preocupación por el otro, y que se define como el más alto nivel de moralidad, puesto que pone a disposición de los demás su mayor esfuerzo y compromiso, incluso el asumir totalmente una actitud paternalista.

6.3 La autorrealización como proyección vital de la esperanza.

El futuro existe bajo la forma de ideales, esperanzas, anhelos e ilusiones que se cimentan a partir del papel que tiene la motivación del sujeto, bajo la premisa de posibilidades que están expectantes y hacen que el individuo se proyecte trascendentalmente en búsqueda de sentidos y significados que resultan de las experiencias del pasado y de la conciencia de las posibilidades del futuro.

Un proyecto de vida es el fruto de una concertación construida desde el sentir, el pensar y el actuar, a partir de las expectativas, aspiraciones, y por supuesto de esperanza, denominado así al sentimiento y al deseo de que algo se cumpla, a ese deseo insatisfecho y que perdura aun cuando parece que nada puede dar la vuelta. Blonch (1938 - 1947) “Vivimos en una sociedad sin esperanza, porque habitamos en un mundo en el que el presente es presente, y no ve en él al futuro.

Cuando nos referimos a los anhelos, los proyectos de vida dan forma a la esperanza con que se afronta el futuro, así mismo los proyectos cristalizan las expectativas personales, los sueños y los sentimientos identificados en la autobiografía individual, que van dirigidos hacia la realización en un futuro próspero, basado en la autonomía, independencia y la libertad, pero que parten de la impronta que el trabajo es el medio y la vía más corta de participación en lo social, y que a partir de nuevos enfoques de gestión pública se ha perdido compromiso con el trabajo, y se han alejado los objetivos de autorrealización personal en el mismo, nos lleva a reflexionar acerca de la calidad de vida que tienen en la actualidad los empleados del sector educativo, y como se entra en búsqueda quizás de una pedagogía de la Esperanza, como transmitir a los estudiantes algo positivo aunque no todo sea como parezca.

7. METODOLOGÍA

7.1 Tipo de Estudio

Estudio de caso: La presente investigación se centra en los sentidos del trabajo en Instituciones Educativas Públicas, que busca comprender a profundidad un fenómeno complejo que son las condiciones laborales bajo la gestión pública, bajo dos 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, Igualmente el estudio investigativo será de corte transversal.

El presente proyecto de investigación es de carácter descriptivo basado en un enfoque de investigación mixto; 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.

7.2 MÉTODO

En el Macroproyecto Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos (WONPUM), utiliza dos lógicas de investigación: la lógica cuantitativa y la lógica cualitativa, con un enfoque descriptivo comprensivo, a partir de un sistema metódico que hace referencia a la elaboración de la autobiografía laboral.

7.3 Población y Muestra

El total de la población serán los profesionales docentes del Sector Público en Instituciones Educativas, los criterios de investigación son los siguientes:

- Las Instituciones educativas participantes pueden ser de niveles de Básica Secundaria y Media, Educación Técnica, Tecnóloga o Educación Superior (Universidades).
- Los docentes participantes, deben tener antigüedad en el sector de la educación pública superior a 2 años de experiencia.
- Deben estar vinculados únicamente a actividades de docencia.
- No se contempla la participación de docentes que se encuentren próximos a su proceso de jubilación. Edad máxima en hombres 55 años, mujeres 50 años de edad.

7.4 Fases de la investigación

La presente investigación está diseñada para desarrollarse en tres fases:

- formulación del proyecto de investigación por parte de los estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano.
- Construcción de Marco Teórico.
- Trabajo de Campo: Análisis de resultados y generación de producción académica.

7.5 Autobiografía Laboral

La autobiografía esgrime como ejercicio de apoyo puesto que es posible ver la vida laboral a partir de las decisiones y actitudes tomadas, con ello existe la alternativa de crear un método de

perfeccionamiento y fortalecimiento en aspectos importantes que se destacan y que de alguna manera se han dejado inmersos en el olvido.

Esta valiosa herramienta permite indagar desde la singularidad, las motivaciones que el individuo identifica como resultado de un proceso análisis y retrospectión que promueve la dialéctica y el razonamiento de su cotidianidad, además es una estrategia de trabajo que brinda total identidad que promueve y moviliza sentimientos y emociones diferentes, ambivalentes, y a veces contradictorias.

La finalidad de redactar una autobiografía laboral es comprender la razón de ciertas actitudes o posturas de nuestra vida a lo largo de las experiencias laborales con el fin de mantener un discurso coherente, argumentado que acrediten las habilidades y capacidades de comunicar a quienes deseen leer el presente documento, se trata de un proceso dialéctico inacabable.

En conclusión el producto de la relación entre el individuo y su contexto, constituye una base para que el individuo signifique y al mismo tiempo valore los acontecimientos de su vida que le servirán de apoyo para la toma de decisiones, así mismo resulta fundamental para comprender las acciones ejecutadas no sólo en sus proyectos de vida, sino que también en la construcción de lazos sociales.

7.6 Construcción Matriz Categorial

SENTIDOS DEL TRABAJO EN LA VIDA MODERNA			
Significados del Trabajo en la Vida Moderna			Sentidos del Trabajo en la Vida Moderna
En la experiencia de vida personal y colectiva. (Subjetividad)	En la experiencia Profesional	En el modo de producción	Nuevos significados / categorías por descubrir / Significados Emergentes
Sentimiento de Inseguridad	Búsqueda de Autonomía	Motor de Progreso	El Trabajo como Relación Social
Temor al Fracaso	Materialización de Intereses	Mayor Satisfacción – Mayor Rendimiento	La Moral como un Hecho Intrínseco de la Vida Social
Sentimiento de Incertidumbre	Libertad – Independencia - Esperanza	Forma Lógica de Organización de vida social	La autorrealización como proyección vital de la esperanza
Huella Vital “Querer ser grande como los grandes”			

Figura 1. Construcción propia, Matriz Categorial, Asesoría, Doctor German Guarin.

7.7 Árbol Categorial

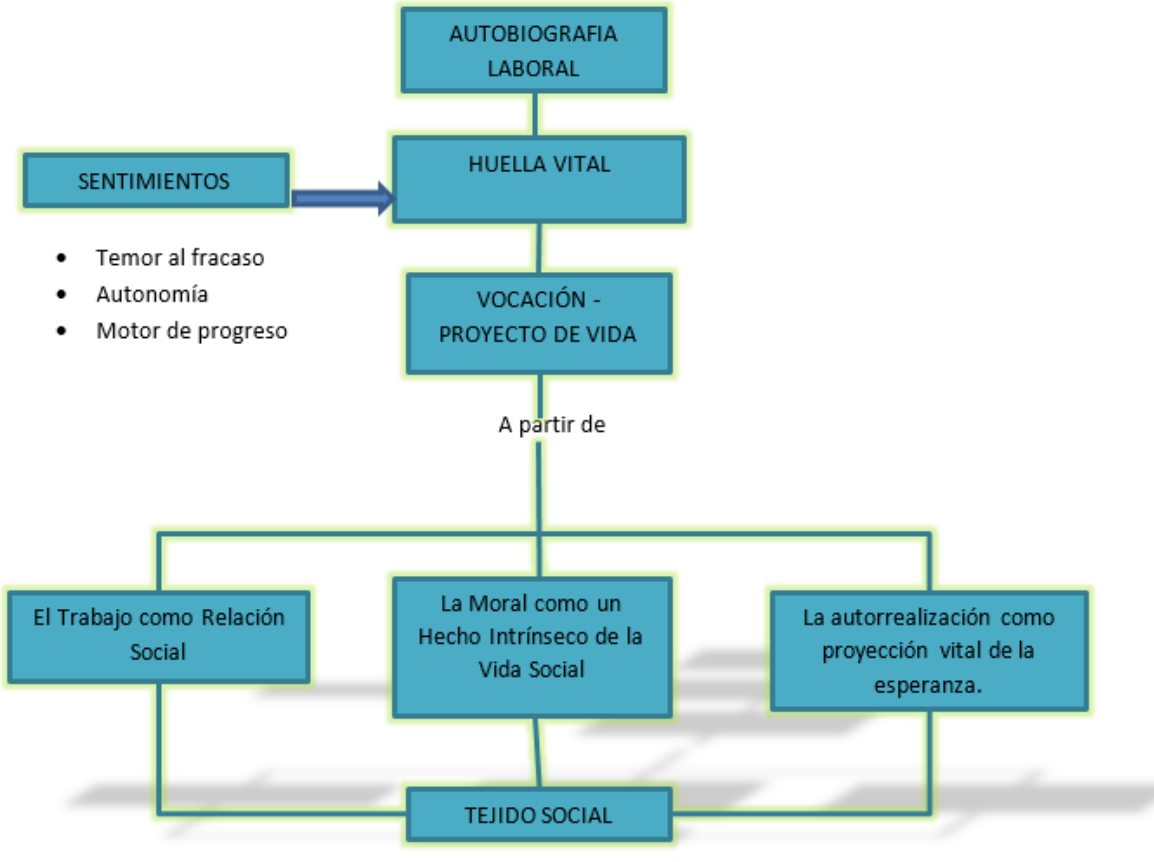


Figura 2. Construcción propia, árbol categorial

8 CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	Fecha Inicial	Fecha Final	Año	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	2013	[Green]																													
Desarrollo metodológico	Enero	Marzo	2014	[Yellow]																													
Recolección de Información	Marzo	Mayo		[Red]																													
Análisis de la información	Junio	Julio		[Red]																													
Construcción de discusión de resultados	Agosto	Noviembre		[Red]																													
Conclusiones	Noviembre	Diciembre		[Red]																													
Informe final	Enero	Febrero		[Red]																													
Socialización	Marzo		2015	[Red]																													
				<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: red; border: 1px solid black;"></div> Planeado </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center; margin-top: 5px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: green; border: 1px solid black;"></div> Ejecutado </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center; margin-top: 5px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: yellow; border: 1px solid black;"></div> En Proceso </div>																													

Figura 3. Construcción grupal, línea de Investigación, Asesor Héctor Mauricio Serna

9 BIBLIOGRAFIA

Armijo Usuga, Dulfaris, (2013). Comprender los sentidos de la gestión docente como vocación en algunas de las instituciones públicas, desde la nueva lógica del trabajo, Tesis para optar al título de Magister en Gerencia del Talento Humano, Facultad de Psicología, Universidad de Manizales, Manizales, Colombia.

Agüero, Juan Omar; Martínez Silvana Noemí, (2009). El mundo de la vida y el trabajo social, Universidad Nacional de Misiones (Argentina).

Aguirre, Oraa José María,(2007) *Revista de filosofía No. 16*, Razón y esperanza, pensar con Ernst Blonch, Hermenéutica intercultural.

Bauman, Zygmunt. Modernidad Liquida, (2012). Fondo de Cultura Económica, 1ª ed. 13areimp.- Buenos Aires.

Bedoya, Marín Maria Eugenia., Vásquez, Jaramillo Sandra (2013). La vocación y la profesión, una trama de sentidos en el trabajo docente, Tesis para optar al título de Magister en Gerencia del Talento Humano, Facultad de Psicología, Universidad de Manizales, Manizales, Colombia.

Bloch, Ernst, (1938 - 1947). El principio Esperanza, Biblioteca Filosófica Aguilar, Tomo I,II,III.

Casasnovas Antonio, Pereira de Lucena Maria Julia, Nancy Ré, (2009/11).La vocación, el trabajo y la vida.; Dpto. de Investigaciones. UCES.

Cortina, Adela, (1996). Ética discursiva y Educación en valores.

Díaz Ximena, Godoy Lorena, Steche Antonio, (2005). Significados del trabajo, identidad y ciudadanía La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible.

Durkheim Emile, (1893:418, 427)

D'angelo Hernández, Ovidio, (2004). La subjetividad y la complejidad. Procesos de construcción y transformación individual y social. En Problemas sociales de la complejidad. CIPS, Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas.

Frankl, Viktor e., (1999). El hombre en busca de sentido

Gamarra Martínez., (2010). Grupo Idergo, Universidad de Zaragoza, De la calidad de vida laboral a los riesgos Psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral marino.

García, Ruiz Jesús (2006). *Revista Centroamericana de Administración Pública* (50-51): 37-53, Globalización, administración pública y buen gobierno.

Guarin, Jurado German, (2013). Escritos inéditos. Significados del trabajo en la vida moderna. Universidad de Manizales Manuscrito no publicado.

Herzberg, F., (1954), Teoría de la Motivación en el Trabajo.

Innerarity, Carmen, (1990). Universidad de Navarra., La comprensión aristotélica del trabajo.

Peralta-Gómez María Claudia, (2011). Significados, cambios y contexto actual de trabajo., Estudio interpretativo, Universidad de La Sabana.

Touraine, Alain, (2006). Crítica de la Modernidad.

Vargas Trepaud, Ricardo, (2005). Proyecto de vida y planteamiento estratégico personal., Lima Perú.

Weber, Maximilian Carl Emil (1922:5)

Zemelman, Hugo, (1998). Sujeto Existencia y Potencia, Anthropos Editorial

10. LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Construcción Matriz Categorial	38
Figura 2. Árbol Categorial	39
Figura 3. Cronograma de Actividades.....	40