



**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 2015

Nota de aceptación

---

---

---

---

---

Presidente

---

Jurado

Manizales, Febrero de 2015

## 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.....	23
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 .....	46
8.  ANÁLISIS, INTERPRETACION Y CONSTRUCCION DE SENTIDO.....	51
9.  CONCLUSIONES .....	67
10.  BIBLIOGRAFÍA.....	77

## TABLAS DE INFORMACION

Tabla 1 Información sobre los sujetos.....	47
Tabla 7-2 Matriz Epistémica .....	50

## 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 trabajo; multiplicidad en los mecanismos compensatorios de los trabajadores y sus relaciones sociales; es por eso que esta propuesta de investigación, busca identificar, describir y comprender 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 proyecto está compuesto en orden secuencial por, planteamiento de problema, formulación de preguntas, objetivos, justificación, antecedentes, marco teórico, metodología, análisis, interpretación y construcción de sentido de los resultados, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

**Palabras clave:** Condiciones de trabajo. Mecanismo compensatorio. Nueva Gestión Pública. Relaciones Sociales, Satisfacción de Necesidades, 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 del estado; 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, la 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 reestructuración 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 mecanismos 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 nace 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 las estructuras motivacionales que crean en los trabajadores la posibilidad de hacer autoreferencia para 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 estimulación, el cual hace aflorar diferentes emociones en las personas y así alcanzar los deseos particulares.

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, 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 bajo 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, satisfacción de necesidades y expectativas personales, status, prestigio, el poder y control, construcción de relaciones sociales, pero que a su vez se ve afectado por nuevos modelos de gestión, conjeturando que las políticas neoliberales resultado de la apertura económica 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, social, 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 los 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), lo cual necesariamente conlleva hacer epistemología del conocimiento existente. Entendiendo el trabajo como mecanismo compensatorio de la subjetividad personal y colectiva

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.

En la actualidad, se observa un notable incremento en el estudio de los significados del trabajo que los docentes dan a su labor diaria, los cuales han cambiado a lo largo de la vida de las personas y que en gran medida se ven trastocadas por el entorno y las experiencias laborales afrontadas en el mundo del trabajo. Así mismo y para incorporarse en los umbrales de los significados que las personas dan al trabajo, es preciso tener claridad en algunas puntualidades.

El significado del trabajo consiste en un conjunto de creencias, valores y actitudes (de las personas) hacia el trabajo (que poseen las personas). Este significado se aprende antes (socialización para el trabajo) y durante el proceso de socialización en el trabajo y varía en función de las experiencias subjetivas y de aspectos situacionales que producen en el contexto laboral y organizacional (Salanova, 1992). En consecuencia para (Peiró, 1993) puede considerarse un referente muy importante, ante el cual los sujetos adoptan una postura incluso antes de que tengan que desempeñarlo, cuyo significado se adquiere a través de las experiencias laborales reales y de la observación de modelos culturales. Coincidiendo ambos autores en que las subjetividades de los sujetos influyen en la construcción de significado del trabajo de su reconfiguración.

En tanto, a lo largo del tiempo el trabajo ha significado una fuente de sentido entre las personas y ha sido un factor determinante en la construcción de relaciones sociales y satisfacción de las necesidades humanas, por su complejo alcance. De acuerdo con Oliveira, Piccinini,

Fortunata y Schweing, “Es a través del trabajo que el ser humano ha buscado suplir sus necesidades, alcanzar sus objetivos y realizarse. Sin embargo, por su naturaleza amplia y compleja, influenciada por la cultura y momento histórico, este concepto puede modificarse” (2004, p.334). No obstante, y a pesar de estar el trabajo posicionado en un nivel de alto valor en los tiempos actuales para (Bauman, 2012, p.146) El Trabajo fue la actividad a la que estuvo abocado el conjunto de la humanidad mientras construía su historia, más por su naturaleza y destino que por su propia elección. Es decir, la definición se centra en la imposición del mismo vista como una acción natural integrada a la cotidianidad de las personas.

Diversas investigaciones sobre el trabajo y su significación demuestran la complejidad del tópico. Como lo afirma (Blanch, 1996) “El término trabajo es un significante estático e invariable que, sin embargo, remite a una pluralidad de significados dinámicos y variables”. En consecuencia demanda delimitación de marcos hipotéticos que abarquen tanto los aspectos económicos y sociales en las relaciones interpersonales, estructuras motivaciones reestructuradas en mecanismos compensatorios, comprendidos en el proyecto investigativo del trabajo en las instituciones educativas.

Por consiguiente se relacionan algunos de los resultados encontrados en la búsqueda de las investigaciones realizadas en el campo de los significados del trabajo, las relaciones sociales, y compensación laboral, las cuales hacen referencia directamente con el objeto de estudio de esta investigación y que se atañen de la siguiente manera

La primera investigación que indaga sobre *Motivación Laboral y Compensación* realizada por Espinoza, Giglio & Gallardo (2006) en su investigación de orientación teórica, un estudio 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. Conjuntamente, 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.

Una segunda investigación realizada por Díaz, Godoy, Stecher (2001) 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 socio-laborales en la sustentabilidad de una sociedad democrática y en la constitución de los trabajadores como actores sociales. Así mismo referencia 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 que bajo las modificaciones del modelo neoliberal, 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, mientras que (Da Rosa, Chalfin, Baasch, & Soares. 2011). En su investigación *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 y aseveran que el trabajo puede ser comprendido de forma genética como una transformación de la naturaleza para atender las necesidades humanas.

Es por eso que autores como Bauman (1999. p 236) afirman que “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”. Siendo posible pesar que existe relación de costo y beneficio y evidenciado que la realización de cualquier acción laboral tiene un fin de beneficio personal.

Finalmente, los resultados del estudio *Sentidos/ Significados Del Trabajo Docente, En Algunas Instituciones Educativas Públicas de Colombia Bajo el Marco de la Nueva Gestión Pública*, realizada por (Ángel y Molina, 2013) ligado al proyecto desde la categoría sentidos del

Macroproyecto internacional WONPUM del Dr. Blanch, concluye en aseverar que la vocación es un factor determinante del trabajo de los docentes y que 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. En consecuencia, 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 e integración para la ciudadanía, puesto que su finalidad es obtener 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 p.238) “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”. 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; entendiéndose ésta como: la satisfacción de necesidades personales o familiares, al 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; constituir relaciones sociales con los compañeros de trabajo para hacer más amena su estancia en el entorno laboral o simplemente desplazar el trabajo al ámbito del juego, al utilizar estrategias y desempeñar su rol con maniobras de corto plazo para ser competitivos en los requerimientos del mundo globalizado.

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, provocando 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 sus fines y, en esa transformación somete a sus propias fuerzas naturales a una disciplina, transformándose así su ser.

De ahí resultan diversos motivos de satisfacción de los trabajadores, como ganar un buen salario pero simultáneamente aparecen necesidades y factores determinantes de estimulación 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 que son iguales o incluso de mayor importancia en la motivación y satisfacción de las necesidades, de tal manera (Pérez, 2001, p.3). Asevera que “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”. Sustentando la presunción de asociar la satisfacción de necesidades a un medio de compensación; en consecuencia y a pesar de las diversas teorías, que analizan la complejidad de la motivación humana y la variedad de necesidades de los sujetos,

las administraciones generalmente han simplificado demasiado su opinión sobre la motivación de los empleados, haciendo hincapié en 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 invitados en las relaciones labores, 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 mismo 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 de Adams en 2003, 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 y 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 la compensación 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.

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, como lo afirma (Cabral, 2007) “Mira si será malo el trabajo, que deben pagarte para que lo hagas”. 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. Como lo manifiesta (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 irremediablemente 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 la 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, condicionando a las personas para que actúen de cierta forma.

Situaciones como las nombradas anteriormente hacen que autores como (Bauman, 2012) señalen “[...] 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, comprendernos, 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**

Numerosos autores han categorizado las necesidades de los seres humanos de acuerdo al nivel de motivación que cada necesidad origina, 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.

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 McClellan. (1961), Las dos categorías de Necesidades de Max-Neef (1993).

Iniciando con Maslow (1943) quien 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.

En contraste McClelland. (1961) distingue 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.

Entre tanto, 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 básicas tanto materiales como no materiales (fisiológicas y de sociabilidad).
- Necesidades Alienadas: Necesidades de carácter cuantitativo, como la de poder, posesión, ambición y acumulación de riqueza.
- Necesidades No Alienadas: Necesidades de carácter cualitativo, como las de amor, estima, amistad, actividad cultural, de desarrollo personal.
- Necesidades Radicales: 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.

En el entendido de profundizar en el concepto de motivación se concibe como un fenómeno altamente complejo y eje articulador de significado del trabajo, el cual direcciona a las personas para alcanzar un objetivo o incentivo que satisface necesidades de las personas.

Referida a este contexto, la satisfacción de necesidades de los sujetos se concibe como un mecanismo compensatorio, ya que va ligada a la motivación que tienen las personas por redimir o cubrir cualquiera de las carencias presadas con anterioridad independientemente de la escala, nivel o categoría en las cuales los autores las han encasillado; 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 su desempeño diario.

## 7. METODOLOGÍA

Considerando el interés investigativo y la necesidad de comprender el objeto de estudio: sentidos y condiciones del trabajo por parte de los profesionales que las viven, disfrutan y padecen, la investigación se abordó desde una postura descriptiva - exploratoria, en la cual se pretende reconocer los componentes principales del significado del trabajo y del tradicional espíritu profesional del trabajo emocional en los servicios humanos, e identificar dimensiones, indicadores concernientes a significado del trabajo, sentido de la profesión en servicios humanos, bienestar y riesgo psicosocial laboral.

Es de resaltar que el presente estudio se guía bajo la estructura de un estudio de caso, teniendo en cuenta que el objetivo de la misma es describir y comprender la estructura, las dimensiones y modalidades de la experiencia de unas determinadas condiciones de trabajo por parte de los profesionales que las viven, disfrutan y padecen.

Para cumplir con esta finalidad se indagó en 10 instituciones educativas, ubicadas en la región del centro occidente del país. La muestra fue seleccionada bajo criterios no probabilísticos y la escogencia de las unidades de observación se desarrolló bajo los siguientes criterios: 1. Organizaciones del sector educativo del régimen público, pudiendo ser éstas universidades, Escuelas, Colegios, en los niveles de Básica Secundaria y Media, que presenten un número de personal contratado superior a treinta empleados. 2. Personal docente que tenga más de dos años de vinculación a su labor profesional y que no se encuentren próximos a su

proceso de jubilación. En el cuadro 1 se detallan las condiciones metodológicas de la selección de los sujetos.

**Tabla 1 Información sobre los sujetos**

CARACTERÍSTICAS	INFORMACIÓN
<b>Población Objeto Estudio</b>	Docentes que acrediten como mínimo dos años de vinculación en la organización y no se encuentren próximos a su proceso de jubilación.
<b>Período De Recolección</b>	2014
<b>Medio Recolección</b>	Encuesta estructurada.
<b>Unidad Muestral</b>	Docentes y organizaciones educativas.
<b>Universo Del Estudio</b>	704 docentes pertenecientes a 10 instituciones educativas.

Fuente: Construcción Héctor Mauricio Serna

Asimismo, los instrumentos diseñados para la recopilación de información tenían como finalidad la descripción y comprensión de la experiencia de determinadas condiciones frente al trabajo; de acuerdo a esto, se desarrolló una encuesta estructurada. Es de resaltar que el instrumento utilizado en la presente investigación fue diseñado por Blanch, Sahagún, Cantera & Servantes (2010).

la estructura metodológica cualitativa del presente estudio se centra en la autobiografía laboral porque 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.

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.

Es importante señalar que la palabra autobiografía representa la narración de una vida hecha por la propia persona sobre ella misma, mostrando la historia, acontecimientos importantes, experiencias personales, afectaciones, logros y fracasos personales, y su finalidad radica en reconocer la propia historia, como factor estructurante en la asignación de sentido y significado al trabajo.

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

Se 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

**Tabla 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 ganas o deseo	Cubrir necesidades Básicas	Autonomía	Motor de progreso	Relaciones sociales constitución de un ser en el trabajo
Sentimiento de Anhelos	Escampadero	Reconocimiento Social	Elemento para encontrar compensación	Satisfacción de necesidades mediante el trabajo
<b>Huella Vital</b>	“Yo Quiero un dulce” Búsqueda de compensación			

Fuente: Construcción Propia

## **8. ANALISIS, INTERPRETACION Y CONSTRUCCION DE SENTIDO**

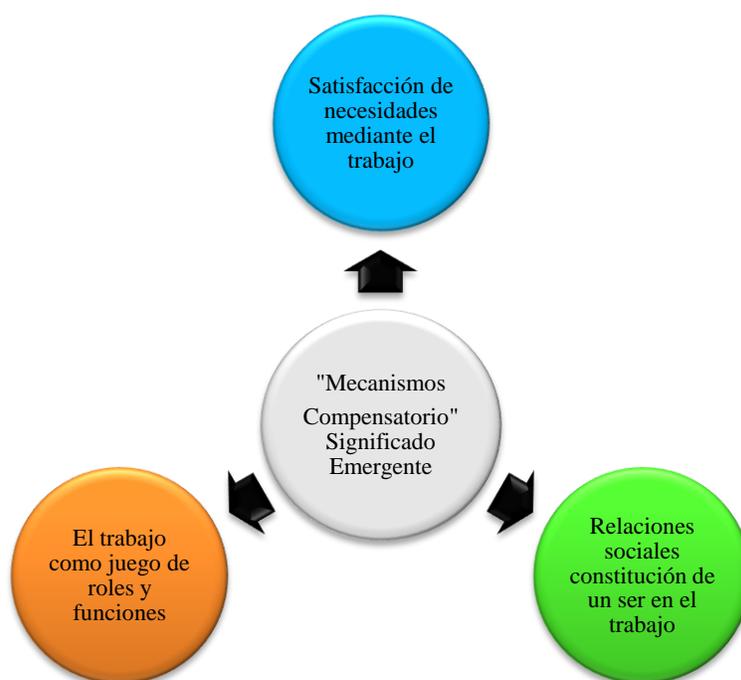
A partir de un abordaje teórico y posteriormente empírico del significado que los docentes de instituciones públicas dan a su trabajo, se ha construido una reflexión sobre cómo se transforma la subjetividad de estos profesionales, en el marco de una turbulencia de cambios y transformaciones en el mundo laboral, y en el nuevo entorno flexible de la gestión pública.

En ese contexto a continuación se expondrán los resultados encontrados con la implementación de herramientas de tipo cualitativo, donde se presentaran los resultados iniciando con un análisis de los significados proporcionados por los docentes al trabajo, en segundo lugar se exponen los resultados globales y se interpretan a la luz de la autobiográfica laboral, evidenciando si existe resignificación del sentido del trabajo o si han sido reconfigurados por las condiciones actuales de trabajo, para comprobar el impacto que se conforma en la experiencia laboral de los docentes por la nueva gestión pública permeada por la globalización y los modelos económicos implantados en la NGP.

Posteriormente, se busca comprender las categorías que surgen del significado del trabajo como mecanismos compensatorios en los trabajadores y la interrelación de los resultados identificados y comprendidos confrontados por autores.

De manera que se logra identificar cómo los docentes constantemente están buscando medios de contraprestación o trato recíproco por la labor desempeñada diariamente en las instituciones, encontrando que la remuneración económica recibida es asociada a la satisfacción de necesidades personales y profesionales, a su vez que el status y prestigio perseguido sólo se alcanza cuando el rol y las funciones juegan un papel importante dentro de la institución,

alterando el supuesto planteado inicialmente donde se aspiraba encontrar que las relaciones sociales era un factor esencial en el trabajo, en oposición se descubrió que los docentes priorizan la satisfacción laboral profesional y familiar, se sienten plenamente convencidos de aportar a la comunidad, pero de ningún modo referencian el trabajar como determinante para construir relaciones sociales.



Fuente: Construcción propia

A partir del análisis de los resultados obtenidos en la presente investigación, se extrajeron una serie de apreciaciones referentes al modo como los docentes de instituciones públicas perciben el trabajar, haciendo énfasis en el significado que tiene trabajar para uno de ellos. Donde se destacan frases como: *“Interactuar armónicamente, entre realización personal y remuneración”*, *“Trabajar significa gusto, placer, beneficio”*, *“Hacer una actividad que a uno le apasiona y que le paguen por esto”*. Como se observa en las expresiones de los docentes cada

uno trabaja por diferentes razones y éstas varían según sus prioridades, no obstante estos sujetos buscan un equilibrio entre la remuneración económica, y satisfacción personal como medio para suplir carencias y/o mejorar su calidad de vida.

De modo similar todos aspiramos estar en la capacidad de solventar nuestros propios gastos, vivir cómodamente sin tener que depender de otras personas, siendo significativo además que cada persona pueda disfrutar de la labor desempeñada, encontrando en el trabajo un mecanismo que permite a las personas tener armonía entre sus interés personales y organizacionales.( Bauman, 1999) indica que “la mayoría de las personas tiene una capacidad de trabajo que vender y puede ganarse la vida ofreciéndola para obtener a cambio lo que merece; todo lo que la gente posee es una recompensa por su trabajo anterior y por estar dispuesta a seguir trabajando”

Bajo esta lógica los docentes buscan una unión entre su realización personal, el entusiasmo que ponen a realizar su trabajo y la compensación por realizar de manera efectiva su labor, que dan por sentado que el trabajo es un mecanismo por el cual se reconfigura el significado del mismo.

Por el contrario a las percepciones anteriores donde se buscaba un equilibrio, una cantidad significativa de docentes asocian su trabajo a frases como “*Ganar dinero*”, “*Realizar labores encomendadas en un horario específico a cambio de una remuneración*”. “*Realizar una labor remunerada o que demanda esfuerzo (energía) mental y/o física*”, “*Un servicio, mi conocimiento por una remuneración*”, *realizar una labor y ser remunerada por ello*. “*cumplir con unas obligaciones y responsabilidades a cambio de remuneración*”. Aumentando en ellos

el valor que conceden al trabajo a las compensaciones económicas que reciben al momento de realizar su labor, seguramente porque han encontrado que es menos agradable de lo que esperaban y por tanto una forma de igualar su esfuerzo es por medio de la satisfacción que tienen al recibir una remuneración económica. Incluso no se debe perder de vista que relacionan el cumplimiento de labores, horarios, responsabilidades y obligaciones a cambio de algo, de manera que centralizan su desempeño en el intercambio económico, limitando así su participación dentro de la institución, como quienes llevan a cabo solo la función por la que se paga.

Por tanto no se ve en la obligación de involucrarse con ella y muestran a su vez que el trabajo es un mecanismo para alcanzar sus metas personales en este caso de tipo monetario. Peiró, J y Prieto, F. (1996) define el trabajo como “Aquel conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo o creativo [...] En dicha actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtienen algún tipo de compensación material, psicológica y/o social”. (p.38) igualmente Mill, (1959) se quejaba de “buscar en vano, entre las clases obreras en general, el legítimo orgullo de brindar un buen trabajo a cambio de una buena remuneración”.

Ahora bien, el significado concedido al trabajo por los docentes no solo adquiere un tinte monetario, diversos factores determinan el valor que confieren al mismo, dicho de otro modo los docentes manifiestan que el trabajo es “*Desarrollar una actividad o labor por la cual se recibe una remuneración de tipo económico, para solventar las necesidades de cada ser humano*” “*Realizar una tarea que me representa en ingresos económicos que satisfagan mis*

*necesidades familiares y emocionales.” “Realizar una o varias actividades para satisfacer unas necesidades básicas y mejorar la calidad de vida”. “Lo que me llena de satisfacciones y me ayuda a suplir mis necesidades”* El interés es entonces, cuando el trabajador a través del empleo ve cubiertas sus necesidades personales, con el objeto de obtener capacidad de generar estados de plenitud gracias a suplir carencias que van desde lo personal, económico hasta lo social, pasando por lo político y cultural, que deben ser compensadas para tener un nivel de vida aceptable; así pues, concebir su trabajo como el medio para satisfacer sus necesidades es comprender que el trabajo es un elemento decisivo para alcanzar la retribución por la cual están dedicando esfuerzo y consagración a su labor diaria.

Independientemente de los fines que cada docente, la pretensión es conseguir mediante el trabajo, suplir necesidades y expectativas del trabajador, Adicionalmente, es necesario mencionar que (Max Neef, 1986). Además, que el mejor proceso de desarrollo será aquel que permita elevar más la calidad de vida de las personas y ésta dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente las necesidades fundamentales. Por añadidura. (Casas, et al, 2002. Citado por López & Restrepo 2011). “Para los empleados su trabajo es central en cuanto de él obtienen recompensas económicas, personales y sociales. Sin embargo, estas garantías no las ofrecen en la misma medida todos los trabajos. De allí que en la medida en que se satisfagan o no estas necesidades, el empleado percibirá mayor o menor calidad de vida en su contexto de trabajo”.

Los docentes buscan fundamentalmente la satisfacción de necesidades de niveles superiores a las fisiológicas o primarias, o sea de orden social o de autorrealización e idealizan el trabajo como un medio para suplirlas dando también importancia a la remuneración monetaria que reciben como resultado de su responsabilidad.

De modo similar, puede notarse en las apreciaciones de los docentes que el significado proporcionado al trabajo está forjado por un cierto alineamiento que las instituciones educativas asignan entre personas y funciones o roles, es decir los docentes ven al trabajo como *“Desempeñar nuestras funciones con responsabilidad, amor y dinamismo”*, *“Hacer las funciones que se deben hacer, en el tiempo que se debe hacer”*, *“Realizar una labor en un espacio de tiempo y condiciones definidas con condiciones (funciones) predefinidas y metas cuantificables y cualificables con compensación económica”* lo que indica que las instituciones liga a los sujetos a una función principal con responsabilidades de cada puesto de trabajo, estando los docentes abocados a cumplir con unas actividades específicas, como si se le hubiese asignado un papel que les toca representar, según sus respuestas observan las funciones como una obligación que guía sus actuaciones e implica acomodar su comportamiento al de los demás, igualmente el grupo de docentes no dan al trabajo un significado de trascendencia, lo hallan más bien como un medio para conseguir recursos, como un espacio habitual donde desempeñan unas funciones labores asumiendo su papel con aceptación y dinamismo y lo compensan con dinero.

Como lo afirma (Bauman, 2012, p 148) *“EL trabajo se ha desplazado al ámbito del juego; el acto de trabajar se parece más bien a la estrategia de un jugador que se plantea modestos objetivos a corto plazo sin un alcance que vaya más allá de las próximas dos o tres jugadas”*. Los docentes atribuyen al trabajo características de acatamiento, obediencia y cumplimiento lo que podría atribuirse al instrumentalismo que provee la institución a las funciones que deben desempeñar diariamente y que no les permite explorar en sus roles, sino limitarse las normas establecidas y de estricto cumplimiento existiendo una oposición entre las connotaciones positivas de ser docente, originalmente pensadas en términos de inspiración, disposición de servicio, entusiasmo en discrepancia de hoy que se destaca trabajar para cumplir normas.

La reflexión acerca de la incidencia de la nueva gestión pública en las instituciones de educación, presume la reconfiguración de los significados del trabajo en los docentes, al ver el trabajo como una serie mecanismos compensatorios, cuya significación fundada es eminentemente personal, social y económica, con un foco central de la subjetividad, como son las afectaciones personales y las huellas vitales, las cuales constituyen un desafío en contextos laborales actuales, en que no sólo se valora el trabajo en sí mismo, sino también los medios en que se transforma su finalidad; como la satisfacción de necesidades, la construcción de relaciones sociales y el desempeño o juego de roles y funciones que brindan seguridad y autonomía a los trabajadores, entre otras consideraciones que otorgan al trabajo y que se ven empañadas por modelos económicos y (Goulart, 2006, p 15)“Comprender el significado del trabajo, en estas circunstancias, la concepción del futuro de los trabajadores y el modo como ellos afrontan las exigencias de los tiempos actuales, configuran entre nuestros intereses y preocupaciones. Filtrar los preceptos neoliberales, que preconizan una mayor autonomía (individual) en detrimento de menores recursos (y derechos) de protección social (colectivos), completan nuestros propósitos”.

Análogamente las definiciones que dan los docentes, al cuestionarles si las instituciones de servicios humanos educativos deben estar organizados y gestionados como empresas de mercado, se enmarcan en referirse a los contextos actuales y su impacto en las condiciones laborales, encontrándose indiscutiblemente que en la actualidad se observa un comportamiento mercantil *“Al funcionar como empresa, organiza y gestiona para ofrecer un mejor servicio, además se adapta a los cambios actuales y futuros obteniendo mayor rendimiento y ofreciendo calidad para competir en el mercado”, “El valor económico y la rentabilidad no lo son todo.*

*Los objetivos humanos cobran mayor importancia”, “No se puede desconocer la importancia del mercado, la competitividad y la globalización. Pero no se puede tampoco descuidar el ser como tal, prima lo humano antes que lo material”.* Todas estas respuestas de los docentes, donde se plantea por su parte un razonamiento dual, al percibir las instituciones de servicios educativos como mercado de consumo rentable y de servicio social por su condición inherente de brindar formación para la comunidad.

Es necesario pensar que el servicio prestado por las instituciones se ha ido materializando, al hablar de procesos de calidad para competir en el mercado cambiante, globalizado, competitivo y productivo siendo éstos términos económicos ya interiorizados y aceptados por los docentes en el cual se formaliza un intercambio entre dinero y conocimientos, pasando a un segundo lugar la dimensión social, la intervención del estado y la misión de las instituciones públicas de brindar educación, se entienden más bien como una empresa de venta de productos, con una finalidad mercantil.

Para (Longo, 2012) “Estas nuevas características del mercado laboral, agudizan las contradicciones propias del trabajo, proceso que como señalábamos está signado por una lógica dual. El “nuevo mundo del trabajo” se hace cada vez más heterogéneo, a la vez que se abren nuevas fracturas y fisuras entre los trabajadores”.

En síntesis, al reducir a los docentes a realizar su trabajo de manera despersonalizada con fines materiales y olvidando al ser humano, es esa tal vez la razón por la que los docentes reconfiguran el sentido de su trabajo como un medio de intercambio en búsqueda de satisfacción laboral y compensatoria. Finalmente y con relación al beneficio económico, es éste el valor de

gran importancia, como constructo determinante para disminuir las brechas de los docentes entre lo esperado y lo recibido por su trabajo.

A esas digresiones, los docentes ven el trabajo como unas actuaciones concretas que utilizan a modo de medios para alcanzar unos resultados específicos, al expresar que las instituciones educativas han cambiado su estructura en los contextos actuales primando la mixtura del lucro y el bienestar social, en consecuencia el trabajo puede sufrir una exigencia desde el punto de vista del docente al ser definido como medio de satisfacción de diferentes índoles *“Dependen de sus fines, si son lucrativos o no pues su razón de ser es la satisfacción de necesidades de servicios humanos, y deben estar organizados como tal”*. *“Los servicios humanos, educación, sanitarios, sociales, jurídicos no pueden estar gestionados como empresas de mercado porque influirán los intereses particulares. El deseo de obtener utilidad sobre unos servicios que por ley constitucional son derechos fundamentales que todas las personas tienen derecho y el Estado debe contribuir a que se presten en debida forma la gestión se debe direccionar a satisfacer necesidades”*. *“Las empresas se crean para satisfacer necesidades del cliente interno y externo”*. Todas estas, palabras del personal docente encuestado, encontrándose como una faceta del significado otorgado al trabajo, ante las ausencias en la obtención de compensaciones esperadas para dar respuesta a las prioridades personales de cada sujeto y al preconcepto que tienen del trabajo docente y las instituciones educativas públicas.

Lo anterior parece bastante frecuente cuando existe la tendencia a asociar el trabajo como un sustento material y de intercambio por la introducción de procesos productivos en la administración de la educación, acarreando consigo formas flexibles de empleo, apertura

comercial de los servicios educativos, privatizaciones entre otros, ocasionando posiblemente que el trabajador no se sienta conforme por su labor y no conciba adhesión por su trabajo. (Zuleta, 1994 p.16) “En medio del pesimismo de nuestra época surge la lucha de los proletarios que ya saben que un trabajo insensato no se paga con nada, ni con automóviles, ni con televisores; surge la rebelión magnífica de las mujeres que no aceptan una situación de inferioridad a cambio de halagos y protecciones; surge la insurrección desesperada de los jóvenes que no pueden aceptar el destino que se les ha fabricado”.

No obstante se percibe resistencia a aceptar la realidad, por creen que los servicios humanos deben pensarse como medio para mejorar la calidad de vida, no como un negocio y este proceso de mercantilización de las instituciones educativas admite que la introducción de mecanismos capitalistas no debe fomentar relaciones de conveniencia sino como la estimulación de logros colectivos.

En la misma línea, algunos encuestados aseguraron que existen contradicciones en las políticas públicas porque los servicios humanos educativos, sanitarios, sociales jurídicos no deben estar organizados y gestionados como empresas de mercado *“Existen componentes intangibles, pero de impacto directo sobre el comportamiento de las personas con efecto de una comunidad”*, *“los servicios humanos deben ser organizados como tal. Servicios por la comunidad y para la comunidad”*, *“El ser humano necesita compartir, aportar, crecer y vivir sanamente en comunidad”* estas son algunas de las expresiones de los docentes convencidos de que los espacios de trabajo debe contribuir a la realización personal, construcción de relaciones sociales, y aporte a la comunidad, sin que otras vicisitudes riñan por los contextos presentes

centrados en la rentabilidad de los servicios, encontrándose a su vez trabajadores que prestan su servicio de contribución a la misión institucional de servirle a la comunidad a cambio de la satisfacción de las necesidades de tercer nivel, y donde lo que están haciendo es por su propia voluntad, sino que se vean obligados a hacerlo por otra razón, más que por sus interés propios.

Como señala Lechner (2002), el trabajo “representa no sólo la principal fuente de ingreso, sino igualmente el ámbito donde las personas hacen una experiencia vital de lo que es la dignidad, el reconocimiento y la integración a una tarea colectiva. Por lo tanto, la Precarización del empleo —más allá de sus efectos sobre las remuneraciones y el desempleo— afecta esa experiencia básica de la identidad individual y social. La flexibilización exagerada de las relaciones laborales repercute en muchas otras esferas, porque enseña al individuo a desconfiar del prójimo y a evitar compromisos afectivos fuera de su entorno inmediato. Cuando la relación es pasajera, ¿por qué involucrarse en algo que es ajeno? Por eso el carácter flexible y provisorio del vínculo laboral tiende a fomentar tendencias de desafiliación en otros campos, desde la relación de pareja hasta la adhesión al régimen democrático” (p. 54).

Por consiguiente cuando se habla de vivir sanamente en comunidad, se quiere expresar por parte de los docentes la intencionalidad de utilizar el trabajo como un medio por el cual los trabajadores están encaminados a alcanzar una metas juntos y para lograrlo es necesaria una sintonía entre la misión de la institución y el compromiso de cada integrante, así mismo se demuestra que la compensación buscada va distante del horizonte económico, siendo más importante la construcción de vínculos sociales y de retribución a la comunidad, reduciendo la dinámica del mercado de producción de bienes rentables y dando mayor valor al trabajar para la construcción de relaciones en beneficio de la sociedad.

En contraste, los docentes presentan el trabajo como elemento estructurante en la vida de las personas, porque establece sus momentos trascendentales de la vida personal y profesional, genera oportunidades de crecimiento personal, marca pautas en sus comportamientos e inviste de roles, todos estos necesarios para alcanzar una compensación social o psicológica. Manifiestan a su vez que el trabajo los envuelve en una invención del mundo mercantil y globalizado donde *“Debemos actuar conforme nos indiquen, somos formadores y estamos produciendo calidad”*, *“Los seres humanos no somos productos canjeables, sin embargo con el conocimiento se puede tener un buen puesto”* en consecuencia, el trabajo se conceptualiza en el escenario donde pasa el tiempo modificando las realidades, se incita a mejorar el nivel académico para competir por una mejor posición social, y se valora la capacidad de los sujetos para apropiarse de las funciones asignadas, de esta forma, la nueva gestión pública con sus modelos de contratación privilegian a las personas con estas habilidades y niveles de formación, brindando flexibilidad y convenciéndolos de ser esta la mejor manera de mantenerse vigentes en los cambios contextuales.

Lo anterior, es aceptado y frecuente, más aun cuando se presenta en niveles ocupacionales más calificados, (Blanch,1996) señala que varios estudios sobre el significado del trabajo realizados indican que en los altos niveles de calificación profesional y categoría ocupacional predominan las funciones expresivas del trabajar, mientras que en los niveles de menor calificación se enfatizan los valores instrumentales; es decir, 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)

Concluyendo entonces que los entornos laborales y los papeles desempeñados por los trabajadores dentro de una institución, son determinantes para definir el interjuego de roles y poderes que allí se gestan en los diferentes niveles de la organización, hallando que los docentes se comportan de acuerdo a sus nivel jerárquico y la investidura de su rol, a medida que van obteniendo prestigio y su nivel de formación sea más alto la percepción frente al trabajo cambia de significado e intereses compensatorios, frente a los demás compañeros que se mantienen en un rango profesional promedio, como consecuencia se amplía la brecha de desigualdades y de condicionamiento al ejercicio de cada docente.

A modo de síntesis, en estos resultados se ha dado cuenta de los significados del trabajo concebido por los docentes de instituciones educativas permeadas por la nueva gestión pública en Colombia, en tanto soporta la necesidad de utilizar el trabajo como mecanismo para dar respuesta a un número de compensaciones de diferente índoles, como son la búsqueda de satisfacción de necesidades a escalas superior a las básicas o fisiológicas, espacio de construcción de vínculos o relaciones sociales y de servicio a la comunidad, como parte de la inspiración de vida personal o las pretensiones por alcanzar un estatus, obtener poder y reconocimiento social gracias al rol que desempeña dentro de la institución.

Análogamente, cabe resaltar que las reflexiones plasmadas buscan destacar los aspectos más importantes de los hallazgos, así como situarlos en relación con los objetivos de identificar los mecanismos de compensación que reconfiguran el significado del trabajo en las personas que trabajan en instituciones de educación pública, así como comprender las categorías que surgen del significado del trabajo reconfigurado en mecanismos compensatorios.

Es importante no olvidar que los resultados presentados dan cuenta de la percepción de docentes de instituciones educativas del sector público, con modalidades de contratación diferente a manera de contratos temporales y permanentes, personal docente menores de 60 años y experiencia de más de 2 años, que se ven inmersos en los cambios estructurales de la nueva gestión pública, espacios laborales fluctuantes y desbordamiento constante a tendencias de mercado

En un primer lugar, se interesa plantear la incongruencia esbozada por diversos pensadores sobre la centralidad del trabajo como enaltecedor, o formador de mejores seres humanos, más bien se observa un detrimento en el pensar colectivo, y la construcción de relaciones sociales, camuflados en el escudo de trabajo para el beneficio de la comunidad, siendo éste el decir de los docentes; en ese orden de ideas (Bauman, 2012, p.149) menciona “el trabajo ha adquirido – así como otras actividades de la vida- un significado mayormente estético. Se espera que resulte gratificante por y en sí mismo, y no por sus genuinos o supuestos efectos sobre nuestros hermanos y hermanas de la humanidad o sobre el poderío de nuestra nación, y menos aún sobre el bienestar de las generaciones futuras” que prosperan en un entorno con tendencia al aumento de la individualidad y la competencia en las relaciones laborales

Es oportuno ahora retomar las expresiones de los docentes encuestados, donde referencian que el trabajo sigue manteniendo un estatus de valor en el contexto actual ya que continúa siendo uno de los medios indispensables para crecer y alcanzar las metas personales, conjuntamente se mantiene como principal mecanismo de sustento económico para la población en general; y a pesar de que cada día el trabajo es más competitivo e inseguro por estar sujeto a

los cambios globales, el trabajo resulta ser el factor fundamental de sentido en la vida de las personas.

En segundo lugar, interesa resaltar un hallazgo importante que radica en vislumbrar la fragilidad en las relaciones sociales y el compromiso mutuo entre instituciones y trabajadores, un signo muy tangible podría ser la brevedad de la amistad que se limita a acciones de compañerismo o relaciones a corto plazo medidos por el espacio de trabajo, y el condicionamiento de las labores y conductas al que están expuestos los docentes en el ejercicio de su trabajo. Planteamiento de autores como (Sennett, 1998) en aspectos como el “compromiso y la lealtad “Nada a largo plazo”. Es el principio que corroe la confianza, la lealtad y el compromiso mutuo”. Dificultando así el desarrollo de vínculos sociales en las fisuras institucionales.

Por último, se señala que las oportunidades de satisfacer las necesidades de los trabajadores en niveles más altos de la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow en 1943, en el contexto laboral son cada vez más ilusorias desde la nueva gestión pública en las instituciones educativas porque las causas que mueven a las personas a trabajar en una empresa y a aportar parte de su vida a ella, cambian o se modifican al disminuir el valor que las mismas instituciones proporcionan a la profesión docente, al sentirse saturados de normas, formatos y procedimientos; coaccionados al cumplimiento de metas que definen el resultado del desempeño de los docentes, No obstante, encuentran en este trabajo un mecanismo compensatorio a causa de permitirles satisfacer sus necesidades, desde las más básicas hasta las de carácter superior, pese a como lo menciona (Maslow, 1943) “[...] Pero una necesidad que está satisfecha, deja de ser una necesidad” sin embargo las expresiones de los docentes revelan las necesidades

pretendidas de ser satisfechas son de realización personal y profesional así ellos implique someterse a situaciones precarias y condiciones laborales inestables, por eso ( Johnson, citado por Castro, 2001 ) afirma que “Nadie conoce su propia fuerza mientras no se ha encontrado con la necesidad”.

## 9. CONCLUSIONES

Las conclusiones del estudio la nueva gestión pública en las instituciones de educación, reconfiguran los significados del trabajo bajo mecanismos compensatorios, se construyen desde la teoría, la metodología, los análisis interpretativos, las limitaciones de la investigación y posibles líneas de investigación, así mismo se plantean algunas recomendaciones para los gerentes del talento humano en entidades de gestión pública.

Es importante destacar que existe afinidad entre las conjeturas proyectadas y los resultados arrojados en el sentido de relacionar al trabajo como elemento de compensación, resarcimiento y/o equilibrio a los múltiples escenarios de búsquedas de los docentes asociadas a la labor.

Desde el componente teórico de la investigación se logró realizar una reflexión de la manera como los docentes atribuyen significados al trabajo docente asociando mecanismos de compensación, en que dan para recibir; y la finalidad radica en satisfacer las necesidades de niveles superiores, construcción de relaciones sociales, satisfacción laboral, búsqueda de autonomía y prestigio social a través del ejercicio de roles entre otras, acertando a su vez que las instituciones educativas están permeadas por tendencias de mercado, de productividad, competitividad, venta de productos (formación) sujetas a políticas económicas y condiciones laborales flexibles.

Las instituciones educativas se han visto perturbadas por las consecuencias de la imposición de ciertas políticas económicas, el neoliberalismo por ejemplo, envicia el proceso constituyente del estado colombiano, haciendo que los servicios públicos como la educación, salud, servicios militares sufran en primera instancia los estragos de la represión de los derechos laborales, aumentando los niveles de desempleo y debilitando las relaciones entre el trabajador y el empresario y/o estado.

En ese sentido, la nueva gestión pública constituye una forma de acuerdo entre el estado y la sociedad. Por una parte, es estado conviene unas formas de intervención limitando su actuación en las políticas públicas que ejerce frente a las condiciones laborales, en ocasiones exigiendo más garantías al sector privado y absteniéndose de hacerlas efectivas a su interior, por otra parte enajena a la sociedad de manera que éstas condiciones sean aceptadas de forma natural, sin reparo alguno por las condiciones de inseguridad, precariedad e incertidumbre laboral.

Por lo anterior, estudiar los significados del trabajo y las transformaciones en los contextos laborales actuales convoca a una movilización más exhaustiva desde la exploración personal como del grupo social en mención, de manera que las afectaciones, experiencias, huellas vitales personales de los docentes signifiquen de manera diversa el valor real de construcción sentido al trabajo, en contraste es necesario identificar como estas condiciones afecta la construcción o afianzamiento de identidades y lenguajes comunicaciones en las organizaciones sociales.

En consecuencia, el significado del trabajo docente es visto desde la compensación al referenciar que los principales hallazgos es la apreciación del trabajo como mecanismo para satisfacer las necesidades, actividad por la cual se recibe una remuneración y se alcanza autonomía, poder y prestigio social; paralelamente se atribuye al trabajo fortalezas como lo menciona (De la Garza, 2000) “el trabajo tiene una dimensión objetiva como acción y producto, y subjetiva como proyecto y reconocimiento social”

Los sujetos otorgamos diferente importancia al trabajo dentro de nuestra vida, lo cual determina el grado de identificación con el mismo y lo valoramos de acuerdo a la gratificación que recibimos al realizarlo.

El significado atribuido al trabajo confluye dentro de una serie de afectaciones de vida de cada sujeto, que se van desarrollando y modificando a lo largo del proceso laboral y las experiencias personales afrontadas por los sujetos, demostrado así que las personas actuamos de manera intencional y que nuestras acciones están orientadas a unos propósitos a obtener.

La implicación de los docentes con sus puestos de trabajo define su comportamiento actitudinal, circunscribiendo la posición del trabajo en un factor determinante en sus vidas, Por tanto, es variable lo que significa trabajar entre unas personas y otras, pero son significativas las relaciones que buscan entre la realización personal, la satisfacción laboral y la remuneración económica.

Desde el punto de vista estructural, en la metodología, la investigación llevada a cabo se abordó con el método del estudio de caso con el fin de analizar la problemática evidenciada en los docentes de las instituciones educativas regidas bajo la nueva gestión pública, para intentar

comprender los significados que los docentes están otorgando a su trabajo, del mismo modo aportar un panorama sobre el escenario que subyace en algunas instituciones educativas.

Consecutivamente, se puede decir que el método utilizado permitió ampliar la comprensión del entorno real al que se enfrentan diariamente los docentes, así como identificar los mecanismos por los cuales buscan compensar sus intereses personales y el valor que asignan al trabajo, el cual propenden por mantener independiente de sus afecciones y condiciones laborales actuales.

Este tipo de investigaciones aporta progresos en la identificación y comprensión de los significados del trabajo en la profesión docente, así mismo ayuda a entender las especificidades que van marcando el progreso en la vida social y laboral de los trabajadores, en la medida en que, a partir de análisis cualitativos, se ilustra y se hacen visibles los medios por los cuales se busca equilibrar la relación de intercambio de conocimientos, habilidades y destrezas personales a cambio de realizar una tarea, rol o función los cuales determinan el sobresaliente cambio sociolaboral en ámbitos específicos como son las instituciones de educación.

Con este escenario, se muestra como la huella vital permite obtener las emociones y afectaciones reales del sujeto como esencia fundamental en el acontecer de la vida de las personas, más aun tratándose de docentes quienes desempeñan un papel de agentes educadores y sus labores siempre deben estar encaminadas como acciones de formación, de la misma manera las huellas vitales son entendidas como un momento de abstracción personal, de exteriorizar las propias experiencias con el mundo visible, en consecuencia cada intervención del sujeto docente

está impregnada de situaciones, acontecimientos, emociones y sentimientos que dejaron marcas perdurables e imborrables en la vida de estos seres humanos que prescriben su actuar.

Como deducción resulta novedoso incluir este tipo de método de investigación porque involucra al sujeto mismo permitiéndole asignar un valor al papel que cumplen los sentimientos y las emociones como concluyentes de comportamiento humano, igualmente las experiencias personales aportan reflexiones trascendentales que suscriben interpretar los significados del trabajo con una mirada crítica desde el relato autobiográfico

Es sustancial comprender cómo la Nueva Gestión Pública reconfigura los significados del trabajo en los docentes a partir de una visión política porque indaga de manera concreta la participación social en materia de intereses públicos, asumiendo su rol de educador, responsable de la transformación de la sociedad, independiente de las estructuras impuestas, a causa de ser incongruente que una situación que perturba a una colectividad, no sea reflexionada con postura crítica de la realidad subyacente.

En consecuencia, es significativo realizar indagaciones a profundidad dentro del marco de referencia social; en el cual es necesario reconstruir y comprender conceptos relacionados al valor otorgado al trabajo que se están resignificando por factores externos, específicamente en las esferas públicas ( Salud, educación, seguridad, entre otras) que evidencian cambios en los intereses interpersonales e intergrupales dentro del entorno laboral.

Como resultado, es importante realizar investigaciones orientadas a la comprensión porque permite conocer el entramado de decisiones, comportamientos y actuaciones de las

personas; impactadas por sus presuntas emociones, sentimientos y costumbres que dan sentido las experiencias de vida, como factor preciso de acercamiento a la realidad social.

Desde el Trabajo empírico es importante comprender que los servicios humanos educativos se hallan impactados categóricamente por la nueva gestión pública y modelos económicos que afectan la relación de los docentes con el trabajo al estar expuestos a desiguales modalidades de contratación y condiciones precarias de beneficios laborales lo que acrecienta pérdida de compromiso con el trabajo, y la instrumentación del mismo, residiendo en una actividad realizada para obtener beneficios; no es un fin en sí mismo, sino un medio para obtener un fin.

Los resultados de la investigación a su vez, acreditaron que las instituciones educativas del sector público están irrumpidas por las dinámicas del mercado, competitividad, productividad y rentabilidad, fatigadas de normatividad, formatos y cumplimiento de metas, que implican bajar el nivel de calidad para dar respuesta a las necesidades de la demanda o a presuntos compromisos, caracterizando a los estudiantes como clientes que consumen el producto de la educación.

Contrario al supuesto planteado de referenciar las relaciones sociales como fundamentales para la adaptación al medio laboral, garante de construcción de amistades, compañerismo, enriquecedor de relaciones humanas y de aprendizaje conjunto. Se encontró que condiciones de individualismo, competencia y egocentrismo son latentes en la labor docente y

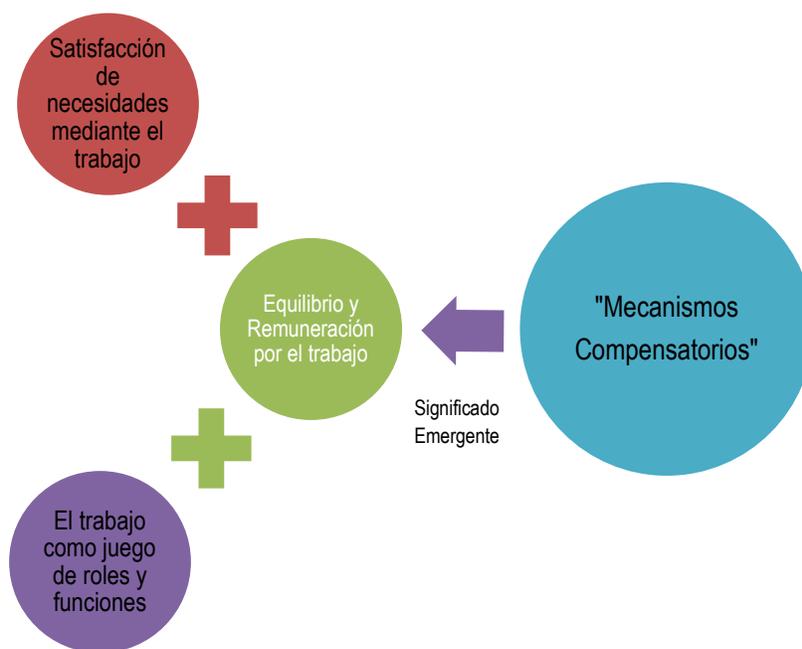
que prima la familia, realización personal y la satisfacción laboral, sobre factores de camaradería o colegaje.

De la misma manera, el trabajo para la mayoría de los docentes encuestados tiene una importancia trascendental de ser útil para la comunidad, hallar satisfacción laboral, el desarrollo personal y proyecto de vida, pero no someten los logros personales a un aspecto financiero que permita cumplir con el rol de poder, autonomía, reconocimiento social y tener prestigio.

El trabajo es una categoría de observación social, normalmente asociado al alcance de objetivos personales o colectivos, pero cambiante de acuerdo al contexto; los significados asociados al trabajo son vistos como mecanismos compensatorios al ser incorporados por los docentes como medios por los cuales suplen sus necesidades personales, se obtiene una remuneración, de acuerdo a los roles se alcanza prestigio y estatus social, o se disfruta de una contraprestación, no obstante Gorz plantea que la satisfacción de las necesidades pueden cubrirse con menor esfuerzo y más tiempo de ocio. (Gorz 1995, tomado de Marín, 2004) al referirse a la inversión de valores: «Tenemos que hacernos a la idea de que vamos hacia una civilización en la que el trabajo no representa más que una ocupación cada vez más intermitente y cada vez menos importante para el sentido de la vida y la imagen que cada uno se hace de sí mismo .... Para la gran mayoría de las personas la producción de sí mismas, la producción de sentidos y la producción de relaciones sociales se efectúa principalmente durante el tiempo fuera del trabajo» (Gorz, 1995: 79).

A pesar de ser el trabajo una actividad social, donde converge el trabajar como un espacio de interacción agrupada, convivencia y participación colectiva, las relaciones sociales y de filiación como tener amigos o establecer relaciones recíprocas, no son un constituyente altamente significativo en el medio docente, como si lo es, mantener una buena armonía, sentirse útil y poner al servicio de los demás

sus conocimientos. Desde una aproximación temática, se falsea la hipótesis planteada inicialmente de afirmar que las relaciones sociales constituyen un ser en el trabajo, emergiendo una categoría de análisis que hace referencia a la remuneración y a la reciprocidad como equilibrio entre el trabajar y recibir a cambio un beneficio personal de diversas índoles como económicas, simbólicas, asociatividad entre otras.



Fuente. Construcción propia

Referida a este contexto, algunas limitaciones de la investigación pueden estar prescritas en el instrumento de recolección de información utilizado, puesto que, por la necesidad de abarcar varias líneas y aspectos de investigación, se convirtió en un elemento menos profundo e impersonal, además de extenso y dispendioso, dificultando la disposición favorable a la contestación sincera por parte de los docentes.

De la misma manera, la combinación de preguntas abiertas y cerradas, así como la cantidad de las mismas, limita la oportunidad de los encuestados a expresar a conciencia el verdadero sentir o su percepción frente al trabajo y factores externos que interfieren en el significado que dan al mismo, ya que responder la totalidad del instrumento tardan alrededor de 45 minutos, volviéndose tedioso y poco objetivo.

A partir de la investigación, se encuentran futuras líneas de investigación en el ámbito, y en consecuencia con los resultados obtenidos, es imperioso un mayor desarrollo de estudios de reflexión relativos a la construcción de relaciones sociales en el trabajo, en el sentido de revelar las necesidades intrínsecas de las personas de sentirse aceptado y reconocido por sus compañeros, resignificación de pertenencia, búsqueda de asociatividad y afiliación en el contexto laboral actual del trabajo debilitado y saturado de desigualdades en la interacción social.

Por tanto, es importante a su vez abrir el debate respecto a temas de convivencia entre los docentes, puesto que desde la investigación se pudo apreciar como el egoísmo es uno de los mayores y más comunes errores de la enseñanza; de ahí que es necesario comprender como factores de ego, necesidades de reconocimiento laboral, celos, protagonismo y competencia inciden en el sentido del trabajo y en la transferencia del conocimiento.

Por último, la nueva dinámica económica ha obligado a las instituciones a implementar modelos de gestión pública para responder al mercado flexible y cambiante, lo cual demanda

una reflexión sobre los trabajadores y su carencia en tiempo libre y ocio para compartir con sus familias, estudios e intereses personales, como un estado espacio/temporal revelador en la configuración de colectividad

Finalmente, algunas recomendaciones para los gerentes del talento humano en las instituciones del sector público, se enfoca en la necesidad de explorar y conocer el sentir del personal docente de la institución con respecto al valor que asignan al trabajo, indagar y comprender las afectaciones de cada sujeto para enfocar los esfuerzos en una relación recíproca de los propósitos de la organización con la de las personas y así lograr una armonía entre ambos para que las relaciones sociolaborales se continúen modificando pero afectando positivamente la relación sujeto/trabajo y sujeto/sujetos.

De modo similar, para los departamentos de recursos humanos, la dificultad se centra en saber implantar en los trabajadores la capacidad de adaptarse a estos nuevos cambios de horarios flexibles, autogestión del desempeño laboral, rendimiento y cumplimiento de metas incontrolables por las personas pero aceptados por la sociedad de manera tal que los trabajadores puedan percibir, comprender y asimilar de forma conveniente las ventajas de ser dueños de sus propios tiempos.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

ABAD Fraciolince, H. *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 Líquida*. 1ª ed. 13areimp.-Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2012. p.146

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidad Líquida*. 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>

CASTRO, C, Carlos. 2001 La revolución solidaria: más allá del desarrollo sostenible. Madrid, Iepala

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.

GOULART, Martins, P. (2006). *Trabajar en el nuevo capitalismo: Cultura y Experiencia del trabajo en el Brasil contemporáneo*. Universidad Autónoma de Barcelona.

HELLER, Agnes. 1999 *Teoría de los Sentimientos Filosofía y Cultura Contemporánea*. 1<sup>ra</sup> 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

LECHNER, Norbert. 2002. *Las sombras del mañana*. Santiago: LOM Ediciones.

LONGO, J. 2012. *Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados*. Sociología del trabajo – Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias. NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet). N° 19, Invierno 2012, Santiago del Estero, Argentina

LÓPEZ, A. & Restrepo, F 2011. *Análisis de la subjetivación laboral sobre la Calidad de Vida Laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia*. Tesis Maestría. Universidad de Manizales. Manizales

MARIN, Leticia. 2004 *El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social: el caso de jóvenes argentinos*. Fundamentos en humanidades. Universidad Nacional de San Luis

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

MAX NEEF, Manfred. 1986. *Desarrollo a escala humana. Una opción para el futuro*. Santiago de Chile: El Centro de Alternativas de Desarrollo CEPAUR.

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\\_escala\\_humana.pdf](http://www.max-neef.cl/descargas/Max_Neef-Desarrollo_a_escala_humana.pdf)

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

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

MILL, S, J. 1951 *Principios de economía política; con algunas de sus aplicaciones a la filosofía*. México-Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica 2 ed. 1951

PEIRÓ, J y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo. (Vol 2.) Aspectos psicosociales del Trabajo*. Madrid. Edit. Síntesis S.A.

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

SALANOVA, M. (1992). *Un estilo del significado del trabajo en jóvenes de primer empleo*. Tesis doctoral no publicad, Universidad de Valencia.

SENNETT, R. (1998). *La Corrosión del Carácter*. 1ª ed. Editorial Anagrama. Barcelona

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.