

**SENTIDOS Y SIGNIFICADOS DEL TRABAJO COMO RESULTADO DE LA
CONSTRUCCION COLECTIVA (INTERACCION SOCIAL), EN ALGUNAS
INSTITUCIONES DE EDUCACION BAJO LA NUEVA GESTION PÚBLICA**



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

JENNY MARCELA RAMÍREZ RAMIREZ

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MANIZALES
2015**

**SENTIDOS Y SIGNIFICADOS DEL TRABAJO COMO RESULTADO DE LA
CONSTRUCCION COLECTIVA (INTERACCION SOCIAL), EN ALGUNAS
INSTITUCIONES DE EDUCACION, BAJO LA NUEVA GESTION PÚBLICA.**

JENNY MARCELA RAMÍREZ RAMÍREZ

Asesores de la Investigación

Dr. German Guarín Jurado

Mg. Héctor Mauricio Serna

Proyecto ligado desde la Categoría sentidos y significados del trabajo al Macroproyecto Internacional WONPUM del Dr. Blanch, bajo la supervisión de la Maestría en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales, Colombia

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MANIZALES
2015**

INTRODUCCIÓN

El Trabajo, ha sido a lo largo de la historia del ser Humano, una de las actividades más importantes y trascendentales, determinantes en el proceso de desarrollo individual, Colectivo y profesional. El concepto de Trabajo a lo largo de los años ha tenido diversas connotaciones no lineales, como constructos Culturales y Políticos; fluctuantes, de acuerdo al contexto y momento histórico que van desde el trabajo como esclavitud, hasta considerarlo como una actividad que dignifica al Hombre y una manera de llegar a Dios.

Según Frankl (2005), “la búsqueda de sentido en la vida de la persona es la principal fuerza motivadora en el ser humano”, Búsqueda de sentido, que se realiza a lo largo de la existencia y trasciende los diferentes espacios del ser Humano, siendo el trabajo uno de estos espacios a los cuales se le asigna un sentido y un significado, de acuerdo al contexto, la actividad realizada, las condiciones y un sin número de características que determinan el sentir ya sea positivo o negativo.

El contexto laboral actual, ha sido determinado por una serie de cambios coyunturales, que se han generado a nivel mundial, entre los cuales se encuentran la Globalización y la Adopción del Modelo Político Neoliberal, que a partir de una serie de reformas, han permitido que se instauren en nuestra Sociedad, nuevas formas de trabajo, cuya característica principal es la flexibilización; si bien, se han generado nuevas maneras de trabajar, como: el trabajo Informal, Trabajo por horas, contratos de prestación de servicios, y otras modalidades propias de la flexibilización; también se han presentado en el Ser Humano una serie de síntomas que determinan entre otras cosas los sentidos y significados que la clase trabajadora asigna al trabajo que realiza, dada la naturaleza del sentido y significado de ser una Construcción Histórica del Ser Humano, influenciada por factores internos y externos que van determinando la subjetividad.

Como consecuencia de los nuevos Procesos de Gestión, se han desdibujado los sentidos y significados que históricamente las personas asignaba al trabajo, como lo era “El

trabajo por vocación” o como actividad dignificante y placentera; a ser en la actualidad una actividad desmotivante, asumida como una carga y una obligación, por la falta de garantías y prebendas que el mundo del trabajo ofrece en la actualidad.

El Proyecto Internacional “**Trabajar en Servicios Humanos bajo la Nueva Gestión Pública**”, del Doctor Blanch, pretende realizar un acercamiento a personas que trabajan en el sector de la Educación, en Instituciones Públicas de diferentes Países, entre ellos Colombia, para conocer los sentidos y significados atribuidos al trabajo por las personas, bajo las nuevas condiciones de gestión Pública.

La presente Investigación, como parte del macroproyecto propuesto por el Doctor Josep María Blanch, pretende identificar, los principales sentidos y significados del trabajo, que los docentes de las instituciones Públicas en Colombia atribuyen al trabajo durante su interacción con otros; teniendo en cuenta la subjetividad y sus historias de vida en el mundo laboral.

Para lograr los objetivos de esta investigación se plantea, realizar una búsqueda de literatura, que permita la elaboración de un marco teórico, de acuerdo al interés del investigador, en este caso como resultado de su propia subjetividad y del uso de la didactobiografía, como herramienta para el hallazgo de huellas vitales, el planteamiento de un objetivo General y dos específicos, que permiten realizar tránsito de la subjetividad del investigador, a la propuesta investigativa de interés para otros; posteriormente se realizara la aplicación de un instrumento que a partir de datos cualitativos y cuantitativos, permitirán realizar el análisis del fenómeno y hacer la reflexión de los nuevos hallazgos, referentes a los sentidos y significados del trabajo en la Interacción Social. En el caso de la presente investigación, se tomaran los Sentidos y Significados del Trabajo, de manera individual, entendiendo el sentido como la percepción del sujeto, de manera Individual y el significado como una Construcción más Compleja, que surge en la Interacción con otros.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el marco de la flexibilización laboral, como consecuencia de diversos fenómenos mundiales, tales como la Adopción del modelo Neoliberal y la globalización, emergen en la sociedad, problemáticas que afectan de manera integral el desarrollo de las personas; una de las principales es la precarización del trabajo y la inestabilidad laboral, que surge como consecuencia de una serie de reformas determinadas por el Modelo Neoliberal, y que en Colombia empiezan a surgir desde el año de 1986, durante el Gobierno de Virgilio Barco (Ver Contextualización: Modelo Neoliberal).

A partir de las Últimas décadas del siglo XX, emergen nuevas formas de empleo, cuya principal característica es la flexibilidad, algunas de las principales son: Trabajo Temporal, de tiempo parcial, a domicilio, autoempleo, contratos de prestación de servicios, entre otras maneras de trabajar, que producen en las personas una serie de síntomas, que fluctúan entre lo positivo y lo negativo. Las principales características que ofrece el contexto al sector docente y que son causa de los síntomas presentados son: Condiciones Neoliberales, no hay calidad en la prestación de los servicios humanos, condiciones laborales precarias y déficit de Profesionales en la prestación de los servicios Humanos; es por ello que nace el interés de orientar el proceso Investigativo problematizando sobre los sentidos y significados del trabajo en la nueva gestión pública, teniendo presente que la Construcción de sentido y significado, es un proceso, mediante el cual el Ser Humano, influenciado, por condiciones internas y externas hace consciente su Historia de vida; haciendo lectura de su presente histórico; así mismo mediante el autorreconocimiento, de sus sentimientos, afectaciones, llega a elaboraciones de un mayor nivel denominados el significados construidos desde su subjetividad y desde la vida en colectivo. Teniendo en cuenta el Contexto influenciado por el Modelo Neoliberal y la Flexibilización, se pretende hacer lectura del presente Histórico de los Docentes, influenciados, por las características propias de la Época.

La presente Investigación, pretende realizar un acercamiento a la subjetividad de las personas, con el fin de identificar los principales sentimientos que han surgido a los largo

de su vida laboral, y de igual manera, entendiendo que el hombre es un ser social por naturaleza, se plantea, que la construcción de significados se realiza en colectivo, durante la interacción social. La pretensión, es establecer, como se trasciende la subjetividad (Sentidos) y cuáles son los principales significados construidos por las personas durante la interacción con otras, teniendo en cuenta la emergencia y necesidad del ser humano de construir relaciones diversificadas de trabajo, que lo llevan a cuestionarse sobre sus sentidos y significados, siempre fluctuantes entre lo positivo y lo negativo.

El planteamiento del problema surge, del interés del investigador, en su proceso subjetivo, en el cual se identificó como sentido (Huella Vital), la premisa “**Déjame Jugar**”, como resultado de su propio proceso de socialización durante la niñez y adolescencia, el cual estuvo enmarcado por el deseo de compartir y Construir con otros; de esta manera, se establece la Categoría **Juego**, como espacio Primario y Principal de interacción del ser humano, en relación con **el trabajo**, entendido de igual manera como espacio de interacción, intercambio de símbolos, desarrollados en la comunicación de gran sentido y significado para el ser humano, ya que es allí, donde permanece la mayor parte de su tiempo y establece relaciones significativas, teniendo en cuenta, que tanto el juego como el trabajo, son considerados espacios de interacción, se plantea como categoría principal de la investigación «**Las Interacciones Sociales**».

Los sentidos y significados del trabajo, son una construcción Humana, de la cual hacen parte factores individuales y Colectivos entre ellos las experiencias vividas a lo largo de su vida personal, familiar y social, las cuales se enmarcan en contextos históricos influenciados por Modelos y tendencias; la reconfiguración de las formas de trabajo; la Flexibilización y las nuevas formas de contratación que con esta se adoptan; inevitablemente influyen e impactan la construcción de sentidos y significados a cerca del trabajo puesto que se convierte en un fenómeno Social y de igual manera modifican las maneras de establecer relaciones e interacciones, en las cuales el Trabajo puede perder el sentido de **juego**.

Es por lo anterior, que se plantea como pregunta Genérica de la Investigación, atendiendo al macroproyecto WOMPUN “*¿Cuáles son los sentidos del trabajo en Instituciones de Educación Pública, bajo los nuevos procesos de Gestión?*”y como Pregunta principal de acuerdo a la huella vital e interés del investigador “*¿El trabajo se significa desde la Interacción Social en las instituciones de Educación Pública?*”.

OBJETIVOS

General

Describir sentidos y significados del trabajo como resultado de la construcción colectiva (Interacción Social) en Instituciones educativas públicas de la región centro occidente de Colombia.

Específicos

- Reconocer el sentido que los docentes de instituciones públicas de la región centro occidente dan a su trabajo.
- Identificar los significados que los docentes de instituciones públicas de la región centro occidente otorgan al trabajo desde la nueva gestión pública.

MARCO REFERENCIAL TEORICO

Para dar inicio al desarrollo, del referente Teórico, que da soporte a la presente Investigación, se tendrá como hilo conductor la conceptualización de las categorías iniciales de la misma, dadas a conocer en el Planteamiento del Problema, En la cual se establece la Interacción como espacio de Construcción de sentido y Significado, seguidamente se desarrollaran las categorías juego y trabajo, como principales espacios de Interacción del ser Humano en diferentes etapas de la vida, según el objetivo principal de la Investigación y se finaliza el desarrollo de los conceptos Teóricos con los sentidos y Significados del Trabajo.

Interacción Social

La Interacción Social, es una de las actividades Primarias del Ser Humano, por su Naturaleza de ser Social, nace con la comunicación y en ella se construyen las relaciones más significativas y cargadas de sentido del Ser Humano, la Interacción, es leída desde diversos enfoque y ciencias, tales como la Psicología social, Sociología fenomenológica, entre otras; para el caso de la presente investigación, tomaremos la interacción desde la dimensión Comunicológica, la cual se basa en la Comunicación:

Dimensión Comunicológica

(O'Sullivan 1997, P. 196) : La interacción puede ser comprendida como «el intercambio y la negociación del sentido entre dos o más participantes situados en contextos sociales» La presente definición, enmarca la Interacción en Contextos Sociales, de allí la Denominación de Interacción Social, puesto que nace de en la relación con otros, por otro lado incluye un aspecto fundamental, para dar soporte a esta investigación, ya que en su definición el intercambio y la negociación de sentido, son de gran importancia y se puede concluir que más que el intercambio de sentidos, la Interacción es un espacio en el cual se construyen otros sentidos y significados. Trascendiendo el Concepto de O'Sullivan,

en el cual se tiene en cuenta la negociación de sentido, se presenta el concepto propuesto por Goffman, quien atribuye otras características a la Interacción, tales como los encuentros rutinarios entre personas; es así como define el termino: Siguiendo a (Goffman1972. P.58):, *“las interacciones son la realización regular y rutinaria de los encuentros, o dicho de otra forma, son situaciones sociales completas, lo cual las aleja de los meros actos lineales de transmisión de información”*.En este concepto de interacción, se trasciende a otro nivel, cuando establece la realización regular y rutinaria de los encuentros, y va más allá de la transmisión de información; espacios de juego y de trabajo, se instalan en esta definición, en concordancia con “Encuentros regulares y rutinarios”, puesto que son espacios en los cuales el ser Humano se ve inmerso a lo largo de su vida, por espacios de tiempo prolongados y regulares. Llegando a un concepto más completo de la Interacción desde la dimensión Comunicológica se presenta la siguiente (Rizo, 2006. P. 46). *“La comunicación, como fundamento de la interacción social, es el mecanismo que ha hecho posible la existencia de lo que llamamos sociedad. Es el principio básico de la organización social, y como tal, es requisito indispensable para las relaciones sociales. Todo ello pone de manifiesto que la comunicación, antes que nada, es un proceso social articulado en torno al fenómeno de compartir, de poner en común, de vincular”*.Como se puede observar en este concepto, la Comunicación es la base fundamental de las interacciones Sociales, y al mismo tiempo es el principio básico de todo lo que se constituye como Organización Social, de allí, que la comunicación sea una de las actividades primarias del Ser Humano, pues mediante este proceso se suplen las necesidades de filiación que se dan al compartir con otros.

La interacción social puede definirse entonces, como el comportamiento de comunicación global de sujetos relacionados entre sí. Las formas y convenciones de la interacción social están marcadas por la historia y sujetas, por tanto, a un cambio permanente. En la interacción social los individuos se influyen mutuamente y adaptan su comportamiento frente a los demás. Es un espacio en el Cada individuo va formando su identidad específica con los demás miembros de la sociedad.

Siendo el Hombre un ser Social por naturaleza, se entiende la Interacción, como el medio por el cual el ser humano, va construyendo su personalidad, en la manera de relacionarse con el otro, siendo la comunicación(Verbal y no verbal), la herramienta principal para hacerla efectiva. La interacción es el proceso en el cual el ser Humano construye los significados de la vida y por ende los significados que a lo largo de su experiencia le atribuye al trabajo; entre los espacios, en los cuales se establecen comunicaciones y se da lugar a la interacción, se encuentran el juego y el trabajo, espacios en los cuales el Ser Humano interviene en diferentes etapas de la vida, el juego en la niñez y a lo largo de la vida y el trabajo en la adultez.

A Continuación se desarrollara el concepto de Juego, entendido como espacio de interacción, en relación con la Huella Vital del presente estudio, en el cual se consideran el juego y el trabajo como espacios de interacción y construcción de sentido y significado.

El Juego como interacción

(Schiller, 1943, p.62): “Solo Juega el Hombre cuando es hombre en todo el sentido de la palabra y es plenamente hombre solo cuando juega”. El juego representa en el hombre una de las actividades rectoras por excelencia, en la cual expresa sus más íntimos sentimientos y realiza construcciones de mundo diferentes a su propia realidad, así mismo es un espacio de socialización, en el cual por medio del proceso de comunicación, comparte e intercambia símbolos, trascendiendo sentimientos construyendo significados y haciendo autorreferencia. En este concepto de juego realizado por Schiller, le da al juego tal importancia que afirma que el hombre es verdaderamente hombre solo cuando juega; en los inicios de la vida, el ser humano, dedica gran parte de su tiempo a esta actividad, y se constituye en espacio de formación y desarrollo para el ser Humano desde su Ser Individual como Colectivo. Pasando a otro concepto de Juego tenemos el que nos presenta Huizinga (1938): “Jugando fluye el espíritu creador del lenguaje constantemente de lo material a lo pensado. Tras cada expresión de algo abstracto hay una metáfora y, tras ella, un juego de palabras».En esta definición a diferencia de la anterior, es posible evidenciar un aspecto importante como lo es el lenguaje, puesto que es uno de los elementos de la comunicación,

y la comunicación el principio de las Interacciones; de esta manera es posible establecer la relación existente entre Interacción Social y Juego y que se complementan en el sentido de que el juego, es un espacio de comunicación, encuentro rutinario, intercambio de símbolos, construcción de significados, las cuales son características propias de la Interacción Social, el siguiente autor, incluye una característica, no mencionada anteriormente y que constituye un factor fundamental para dar sentido y fuerza al concepto de juego, como una de las actividades fundamentales y primarias del Ser Humano; Para Schiller (1990): *«El Juego es antes que nada una actividad libre»*. Otra característica que Schiller atribuye al juego, “Actividad Libre”. Si bien el juego es una actividad libre, como lo afirma Huizinga, en el sentido de que es la persona, quien decide si desarrolla dicha actividad o no, también es una actividad, en la cual se hacen presentes límites, reglas, delimitación de espacio y tiempo, a esta definición, se suma para complementarla, la siguiente (Huizinga, 1938. P. 217): *«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 un fin en sí misma, y va acompañada de un sentimiento de tensión y de alegría y de la conciencia de “ser de otro modo” que en la vida corriente»*. Atendiendo a la definición realizada por Huizinga, en la cual asigna al juego características tales como límites espaciales y temporales determinados, Reglas absolutamente obligatorias, aunque libremente aceptadas y sentimientos de alegría y de tensión; se encuentran convergencias, con el concepto de **trabajo**, pudiendo así concluir que el juego y el trabajo son actividades similares, y que ambos son espacios de interacción con otros donde se construyen relaciones trascendentales, con gran valor y significado.

De esta manera, llegamos al concepto de Trabajo, teniendo como referente el juego como una actividad similar constituida por la Interacción.

El trabajo como espacio de interacción

A lo largo de los años, el concepto de trabajo ha adquirido varias connotaciones, influenciadas por la Época y el contexto, tal es el caso de las sociedades antiguas, donde tuvo origen unas de las concepciones Clásicas, en las cuales el Trabajo era definido como

una tortura, por lo tanto era una actividad que restaba valor al individuo y a su labor; de acuerdo a las características históricas y culturales el concepto de trabajo se ha ido transformando y diversos autores se refieren a él, como se observa a continuación:

(Diderot y Alembert 1765, P.567): *“Es la ocupación diaria a la cual el hombre está condenado, por la necesidad, y a la cual debe al mismo tiempo su salud, su subsistencia, su serenidad, su buen juicio y Tal vez su virtud”*. Este concepto data del año 1765, época en la cual, el trabajo aún era considerado, una Condena, por la necesidad, y este a su vez era proveedor en otros aspectos materiales y espirituales sin embargo el término y las prácticas del trabajo han ido evolucionando y se ha ido convirtiendo en una actividad en la cual el ser Humano supe otras necesidades como las sociales; como se evidencia en el siguiente concepto, Según (Antunes(2001); Offe(1995); Bridges (1997); Lessa (2002); Luque, Gómez & Cruces (1999); Salanova, Gracia y Peiró (1996), P. 101-117), el trabajo es una actividad humana social, compleja y dinámica, ejercida de forma individual o colectiva. No se reduce, a las acciones instintivas resultantes de las funciones biológicas direccionadas a la supervivencia, sino que *“(…) se distingue de cualquier otro tipo de práctica animal por su naturaleza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental y moral”*. En este concepto de Trabajo, se atribuyen características y actividades propias del ser Humano, como lo son: la naturaleza Consciente, reflexiva, propositiva, entre otras que son propias del actuar Humano; y que trasciende las actividades instintivas y haciendo así la diferencia con los demás seres de la Naturaleza; por otra parte, el trabajo, se constituye en una actividad en la que el ser Humano, tiene la Posibilidad de relacionarse con otros y crear en colectivo, así puede describirse que El trabajo, visto como uno de los ejes centrales de la organización social (al constituirse como factor estructurante del cotidiano de los individuos y de los colectivos al proveer la oportunidad para transformar el medio, producir bienes, productos y servicios necesarios para vivir y crecer en sociedad, se ha visto afectado por las dinámicas histórico-sociales que se presentan en este momento. De este modo, es posible establecer, que el trabajo es una actividad, que trasciende, los actos instintivos de supervivencia del ser humano y se convierte en una actividad consciente que más allá de satisfacer las necesidades primarias del ser humano, las que hacen referencia a la supervivencia, el trabajo se convierte en una actividad en la cual a través de la

trascendencia histórica, los individuos buscan transformar el mundo y crecer en colectivo, estructurando espacios e interacciones sociales, espacios de gran valor, sentido y significado pero que a la vez brinda los recursos necesarios para el sustento; como lo afirma: (Blanch (2003); De la Garza (2008), P. 19-147). En su propuesta de «*Un Concepto amplio de Trabajo*», que considera a la vez sus dimensiones objetiva y subjetiva. Es decir, partir de que el trabajo es una forma de interacción entre hombres y con objetos materiales y simbólicos, que todo Trabajo implica construcción e intercambio de significados. Este concepto amplio de trabajo, en el cual se consideran, tanto la dimensión subjetiva, como objetiva del ser humano, cobra relevancia en esta investigación, cuando afirma que es un espacio de intercambio y construcción de significado, de igual manera no desliga lo productivo y la obtención de una compensación material o social es reafirmada por Luque et al. (1999), en su definición de trabajo, (Luque, 1999, p. 147-164): “*Actividad de carácter productivo que realizan las personas aportando recursos propios (energías, habilidades y conocimientos) para la obtención de algún tipo de compensación material y/o psicosocial*”; En este concepto de Trabajo, encontramos características adicionales no mencionadas anteriormente, tales como: las Energías, las Habilidades y los conocimientos; propios del ser Humano, necesarios para el desarrollo de las labores, sin las cuales no sería posible la realización de las mismas, ni la construcción de sentido y significado; por otra parte, se habla de la compensación obtenida por el desarrollo de la labor ya sea Material y/o Psicosocial.

Sin embargo, pese al nombre «*compensación*», entendido como retribución, puede ser de carácter positivo o negativo, tal como lo afirma (Salanova, Peiró y Prieto (1993, citados por Salanova et al., 1996), p. 35-63) presentan Compensaciones con implicaciones positivas y negativas. Entre las positivas se encuentra que el trabajo puede tener un papel integrativo, es decir, que permite la realización personal, proporcionar estatus y prestigio social, es una fuente de identidad personal, de interacciones sociales, de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas y en algunos casos de comodidad, tiene implicaciones en lo económico, en la estructuración del tiempo, cumple un papel socializador, proporciona poder y control sobre personas, datos y procesos y cumple la función de mantener al individuo en una actividad más o menos obligatoria. Las implicaciones negativas del

trabajo se presentarían frente a una ausencia de los anteriores elementos. De allí la relevancia de la actividad trabajo como fuente de referentes y como organizador social y personal.

Como refiere el autor, las compensaciones positivas del trabajo, hacen énfasis a la relación del ser humano con su entorno, mencionando el status, el prestigio social, la realización personal, las interacciones sociales y la construcción de identidad, como elementos integradores que le permiten al ser humano hacer autorreferencia de su persona y de los procesos que se construyen en el entorno laboral, teniendo en cuenta la noción de tiempo y espacio; así mismo la dimensión social se constituye en espacio de construcción de sentido y significado. Las compensaciones tienen una estrecha relación con la satisfacción de necesidades del hombre, específicamente las superiores, según la escala de necesidades de Maslow, en las que se afirma que el trabajo satisface las necesidades superiores del hombre (Maslow, 1954. P. 160): El Trabajo, también puede describirse, como una manera de satisfacer las necesidades superiores como lo son:

- Sociales: (Relaciones interpersonales, pertenencia, afiliación, interacción con compañeros y jefes, sentimiento de ser familia, disfrutar de trabajar con otros, apoyo social compañeros y jefes, integración social en la empresa, confianza).
- De estima: (autoestima, auto-eficacia, reconocimiento, aprobación, status).
- De autorrealización: (auto-actualización, uso de habilidades superiores, desarrollo personal y profesional, crecimiento, conocimiento, aprendizaje, mejora de habilidades profesionales, creatividad en el trabajo, desarrollo de talentos y capacidades y logros).

En este sentido, se establece que el Trabajo, es una de las actividades más antiguas, y más significativas para el hombre, teniendo en cuenta que es el espacio en el cual invierte gran parte de su tiempo y de su vida y en donde construye relaciones significativas de amistad, de camaradería, llegando a sentir el grupo de trabajo como su familia; así mismo,

en ocasiones se constituyen relaciones conflictivas, de rivalidad y competencias, todas producto de la interacción social entre que dan paso a la construcción de sentidos y significados. El Trabajo, se ha considerado a lo largo de los años, como una de las actividades que dignifican al hombre, y es así como el a partir de su propia experiencia, se da la construcción de sentidos y significados, influenciados por la Época, el Contexto, la subjetividad y la calidad de las relaciones que se constituyen. A continuación, se presentan algunos conceptos de sentidos de trabajo:

Sentidos del trabajo

Los sentidos del trabajo, son las afectaciones, sentimientos, síntomas, que a través de su historia, los seres humanos, van elaborando, acumulando como parte de sí mismos, en el proceso de construcción de personalidad, la cual determina su sentir, su actuar y la manera de relacionarse con los otros. Para dar fuerza a este concepto, se tomarán en cuenta las definiciones que aportan los siguientes autores:

- Para (Weick, 1995, p. 85), la creación de sentido es un proceso cognitivo que implica partir del cuestionamiento sobre la relación entre pensamiento y lenguaje y presenta siete propiedades:

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

En este concepto de sentidos, se establece, que la construcción de los mismos es un proceso de reconocimiento personal, en la que el ser humano realiza autorreflexión a partir de la pregunta quién soy yo, y quien soy en relación con el entorno; es de igual manera un proceso continuo cambiante en el que predomina la subjetividad y los sentimientos. En otra definición de sentido, desde la prospectiva existencialista (Frankl, 2005, p. 92), fundador de la llamada logoterapia, para la cual *“la búsqueda de sentido en la vida de la persona es la principal fuerza motivadora en el ser humano”*. El autor entiende el ser humano como una criatura responsable, que precisa realizar el sentido potencial de su vida, que no es interno a la persona, sino que es revelado en el mundo. El fundamento de la constitución de sentido está en las vivencias subjetivas. La constitución subjetiva del sentido es el origen de todo el acervo social del conocimiento.

Como lo afirma el autor Frankl, la búsqueda de sentido es una fuerza motivadora del ser humano, quien constantemente, se nutre de experiencias individuales y colectivas acumulables que son el punto de partida para la construcción de subjetividad y posterior conocimiento. En un concepto más complejo, pero complementario del anterior, (Spink, 2004, p. 215-241): *“constituye la práctica discursiva, el discurso en uso. De allí, que los sentidos le permitan a las personas tomar posición y dar direccionamientos a su vida, dado que constituyen los marcos de referencia y perspectivas bajo los cuales los individuos asumen papeles y comportamientos”*. Este planteamiento de Spink, nos lleva a concluir, que los sentidos que el ser Humano, construye de su vida y de sus Prácticas cotidianas en las actividades como el trabajo, le dan dirección a su vida, asumiendo papeles y comportamiento, lo que implica pensar en el sentir como una construcción que prepara al ser Humano para la interacción con otros, que de ello depende la adopción de roles en determinados contextos; cuando se habla de la práctica discursiva, se hace referencia al proceso comunicativo entre los seres humano, factor estructurante de la interacción social y de allí dependen sus roles y comportamientos; asumidos y socialmente aceptados. Por otra parte, no hay que olvidar que la construcción de sentido, depende en gran medida de la trayectoria histórica; como puede evidenciarse en el siguiente concepto:

Los sentidos se construyen a partir de las experiencias, vividas por el ser Humano en el proceso de socialización, lo que lleva a concluir que la construcción de sentido es un

proceso constante e histórico, que inicia desde la Familia, como institución primaria de socialización y en el juego cuando se es niño, así pasando por las diferentes etapas de la vida, hasta llegar a la adultez, y encontrar en el trabajo, un gran espacio de construcción de sentido y significado en la interacción. (Bazilli, Rentería, Duarte, Simoes, Feitosa, & Rala1998, p. 220), según los repertorios que haya adquirido y articulado el individuo en el transcurso de su vida y en el transcurso de procesos de socialización. El proceso de construir sentidos, es entonces el espacio en el que el ser humano, hace autorreferencia de su existencia, en relación con el mundo, donde cobra relevancia, su proceso histórico, durante el desarrollo de este proceso, el hombre describe acciones y comprende símbolos, que le permiten estar preparado para la construcción de significados en la Interacción Social.

Significados del trabajo

La construcción de significado, se tomara en esta Investigación, como un proceso más complejo que la construcción de sentido, teniendo como punto de referencia que los sentidos son más una construcción individual y los significados trascienden a lo colectivo (Interacción), para ello se tendrá respaldo en los siguientes autores y sus conceptos a cerca de los mismos:

Según (Saavedra, 2002. P. 14-25), significar, se define como el lenguaje que significa el acto, la cual se encuentra altamente influenciada por los posicionamientos, marcos de referencia y perspectivas que haya adquirido y articulado el individuo en el transcurso de su vida y en el transcurso de procesos de significación. En este primer concepto de Significado, se encuentran aspectos importantes, teniendo en cuenta que es un proceso, en el cual tienen gran influencia, las vivencias, experiencias y demás, actividades desarrolladas por el ser Humano en su proceso Histórico, esto quiere decir que los significados del trabajo, no solamente se construyen a partir de la lectura del presente histórico, sino que es la recopilación de sentidos de la vida a partir de la experiencia y el aprendizaje acumulado de la misma. En el siguiente concepto, se cuenta con una caracterización complementaria sobre los significados del trabajo, que van complejizando

este proceso, Bruner (2000 citado en Borges, 1997, p. 211.), *los significados son componentes mediadores de la relación del individuo con su mundo y causas de las acciones humanas, dotados de componentes afectivo-cognitivos elaborados por los individuos en la interrelación con la sociedad en la cual se insertan, constituyéndose como elementos de la cultura y, en consecuencia, como componentes fundadores de la propia condición humana.* Como se evidencia, Bruner, en su concepto, manifiesta que los significados, son mediadores de la relación del individuo con su mundo, que su vez, lo hacen parte de una cultura, y un factor fundamental para esta investigación, elaborados por los Individuos en la interrelación con la sociedad, de esta manera se puede concluir que los significados se construyen en la relación con otros, y nacen de la construcción colectiva que se hace a raíz de las vivencias y experiencias, igualmente influenciadas por un contexto y un momento histórico; . Así lo conforma el mismo autor en la siguiente cita: (Bruner, 2000 citado en Borges & Alves-Filho, 2003, p. 97.). Entonces, la construcción de significados es un proceso subjetivo que comprende tanto la historia del individuo, como su inserción social. Es posible comprender, que la construcción de significados, al igual que los sentidos es subjetiva, sin embargo, los significados trascienden los sentidos puesto que al proceso subjetivo le suma la intersubjetividad inmersa en procesos de interacción social y construidos a través del intercambio de símbolos, de la palabra y en general del proceso comunicativo también determinados por la cultura. En este mismo sentido se presenta la definición realizada por Aguiar, quien presenta un concepto más completo aunque similar al anterior: (Aguiar 2006, p. 1122), los significados son, pues, producciones históricas y sociales. Son ellos los que permiten la comunicación, la socialización de nuestras experiencias. A pesar de ser más estables, “diccionarizados”, ellos también se transforman en el movimiento histórico, momento en que su naturaleza interna se modifica, alterando, consecuentemente, la relación que mantienen con el pensamiento, entendido como un proceso. Los significados se refieren, así, a los contenidos instituidos, más fijos, compartidos, que son apropiados por los sujetos, configurados a partir de sus propias subjetividades. Este concepto, presenta una construcción más elaborada a cerca de los significados, e incluye una nueva característica, no mencionada en los anteriores conceptos, como lo es el ser Diccionarizados, es decir son conceptos más estructurados y complejos,

que a su vez son compartidos y configurados de acuerdo a las subjetividades. De esta manera es posible concluir que trascienden lo individual para cobrar valor en lo colectivo.

Por otro lado; La construcción de significados del trabajo, está compuesto por 3 Procesos; según

- La investigadora brasileña (Borges, 1997, p. 211-221), expresa que *“el significado del trabajo es definido como una cognición multifacética, que tiene un carácter histórico, dinámico y subjetivo. Sus tres componentes principales son: a) una cognición subjetiva, que presenta una variación individual, reflejando la historia personal y muestra la forma como el individuo interpreta y da sentido al trabajo; b) una sociohistórica, que, además de presentar aspectos compartidos por un conjunto de individuos, refleja las condiciones históricas de la sociedad en la cual están insertados y c) una dinámica, como un constructo inacabado, en permanente proceso de construcción”*. En este concepto de significados del trabajo, nos detendremos en la característica b, puesto que la autora describe en ella, un proceso Sociohistórico, que pone en manifiesto *“aspectos compartidos por un conjunto de individuos”*, sin dejar de lado su presente y su pasado histórico, de allí es posible establecer que los significados son procesos colectivos y no individuales con un gran componente histórico y cultural, como se ha visto en las definiciones anteriores plateadas por los autores; de este componente Cultural hacen parte las creencias, valores, expectativas de demás factores propuestos en el siguiente concepto: Según (Ruiz-Quintanilla y Claes, 2000, p. 335), *el significado del trabajo incluye valores, creencias, actitudes y expectativas, que las personas de la sociedad contemporánea han desarrollado en relación con el trabajo. Los significados son un componente de la realidad social, con implicaciones tanto en las acciones individuales como en los procesos grupales y en la sociedad*. En este concepto, se mantiene la afirmación de ser un Proceso Colectivo, cuando se define como componente de la Realidad Social, y cómo implicación de las acciones individuales y colectivas, percepción común a todos los autores citados en la conceptualización de significado; por su parte Spink, plantea en su definición la importancia del sentido común en la construcción de

significado; pues de, la construcción de los mismos se da desde lo más elemental hasta lo más complejo, por ser un proceso continuo y permanente del ser Humano. (Spink, 2004, p. 215-241). *“La comprensión de la realidad se construye sobre la base del sentido común, y es con fundamento en esos conocimientos prácticos como las personas constituyen sus significados”*, se puede establecer que los sentidos son una construcción individual y que los significados se construyen en colectivo, con más complejidad y estructuración.

La presente investigación se concentrara en determinar los sentidos y significados del trabajo, asumiendo los sentidos como Construcciones individuales asociados a los sentimientos y los significados como construcciones más complejas construidas a partir de las relaciones con otros.

CRITERIO INVESTIGATIVO Y METODOLOGICO

La presente, es una investigación, desde las Ciencias Sociales y Humanas, con un método desde la Lógica descriptiva permite realizar un análisis del discurso, tomando elementos como la construcción autobiográfica laboral que busca establecer, los sentimientos que la trayectoria en el mundo del trabajo han inspirado a los sujetos, teniendo en cuenta los relatos, testimonios e historias de vida; y como estos trascienden en la interacción social en la cual se construyen los significados; En un primer momento del proceso investigativo, se identificaron diferentes síntomas, a partir de la experiencia propia del investigador, en la cual se lograron identificar los sentimientos, denominados Huellas vitales, quienes dieron las pautas para la elección del tema investigativo; de igual manera se realizó la construcción categorial, con el fin de establecer las diferencias entre: El Trabajo en la experiencia de vida, personal y colectiva (Subjetividad); el Trabajo, En la experiencia Profesional (Oficios) y El trabajo, en el Modo de Producción. Durante el proceso, se identificaron diversos sentimientos tanto positivos, como negativos, variables de acuerdo al contexto, el tipo de contratación, la actividad realizada y las maneras de liderar en la organización; así se llegó a la conclusión que las diferentes relaciones laborales ocasionan en los sujetos diversidad de vínculos que los pueden llevar o no a identificarse con las actividades que realiza y a cuestionarse sobre sus sentidos y significados.

Durante el proceso de construcción propia de sentidos, a partir de la reflexión, se logró identificar, como Huella vital, la expresión «Déjame Jugar», como consecuencia de la sobreprotección maternal, durante la infancia y la adolescencia; teniendo en cuenta, que el Juego es uno de los primeros y primeros y principales espacios de Interacción del ser Humano, se escoge como Problema de Investigación *«la elaboración de significados como resultado de la construcción colectiva (interacción social)»*; entendiendo que como el Juego, el trabajo de igual manera es un espacio de Interacción Social en los cuales se construyen significados. Para el investigador los sentidos en su mayoría se tornaron negativos, sentimientos de desconsuelo, tristeza y desmotivación fueron producto de su subjetividad; pero en el proceso de significación, a partir de la interacción con otros, el

investigador logra construir significados positivos a cerca del trabajo como espacio de socialización y construcción de relaciones diversificadas que dan sentido al que hacer individual y colectivo.

El investigador, parte de la premisa, de que los síntomas, sentimientos, son construcciones propias e individuales del ser humano, y netamente subjetivas, que en ocasiones son difíciles de vislumbrar, y en la época actual en su mayoría son de connotación negativa, por la ausencia de lo colectivo; en el momento, en el que logra elaborar un concepto de su sentir en la relación con otros, se denomina significado.

En un segundo momento de la investigación, se establece que es un estudio de Lógica descriptiva en la cual se analizan datos Cualitativo como resultado de un cuestionario dirigido, que permitirá identificar emociones y percepciones frente al trabajo.

Adicionalmente, la investigación es un estudio de caso porque busca comprender a profundidad un fenómeno concreto “*las condiciones laborales bajo la nueva Gestión Pública*”, bajo diversas técnicas de análisis; entre estas se resalta el **Análisis descriptivo:** análisis de frecuencias, análisis de perceptibles, análisis de medio y análisis de concurrencias para determinar los pesos semánticos.

La Metodología descrita, es coherente, con la propuesta en el Macroproyecto “Trabajar en *servicios humanos* bajo la *Nueva Gestión Pública*. Significados, Riesgos y Resultados”.

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 profesional¹ y que no se encuentren próximos a su proceso de jubilación. En el cuadro 1 se detallan las condiciones metodológicas de la selección de la muestra.

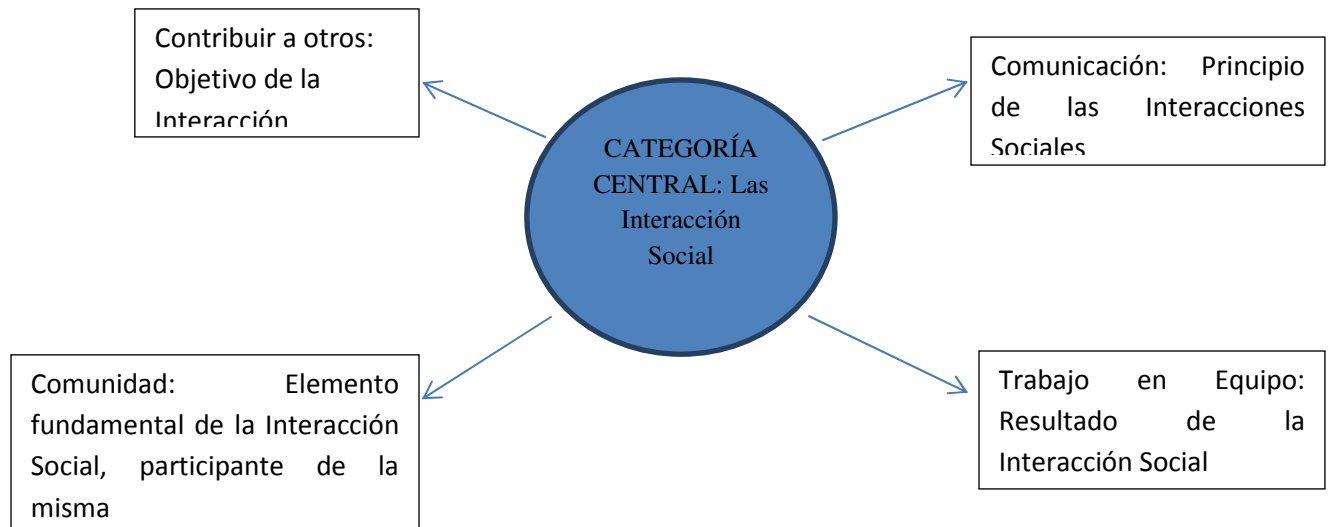
Cuadro 1. Información sobre la muestra

CARACTERÍSTICAS	INFORMACIÓN
POBLACIÓN OBJETO ESTUDIO	Docentes que acrediten como mínimo dos años de vinculación en la organización y no se encuentren próximos a su proceso de jubilación.
PERÍODO DE RECOLECCIÓN	2014
MEDIO RECOLECCIÓN	Encuesta estructurada.
UNIDAD MUESTRAL	Docentes y organizaciones educativas.
UNIVERSO DEL ESTUDIO	704 docentes pertenecientes a 10 instituciones educativas.

Fuente: Serna 2014

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). Ésta se estructuró con el fin de describir las percepciones que se tiene frente a la jornada laboral. Concretamente el instrumento indaga la calidad de vida laboral en las organizaciones desde: condiciones de trabajo, organización del trabajo, demandas del trabajo, valores, tendencias en el mundo del trabajo, motivación y satisfacción, estrés, *síndrome de burnout*, y *engagement*.

En la Presente Investigación, se establece como Categoría Central: **las Interacciones Sociales** y como Categorías de análisis: **La Comunicación, El Trabajo en Equipo, la Comunidad, el contribuir a otros** (Ver Grafica).



El Análisis de Resultados se realiza, teniendo en cuentas las preguntas cualitativas abiertas (12, 17, 22A, 22B y 23) comprendidas en el instrumento, las cuales indagan a cerca de:

- los servicios humanos educativos, sanitarios, sociales jurídicos deben estar organizados y gestionados como empresas de mercado.
- defina en una frase lo que significa trabajar para usted
- de su trabajo señale lo mejor
- de su trabajo señale lo peor
- cuál es la Primera palabra que le llega a la mente cuando piensa en su trabajo

y de las cuales se tomaran las respuestas (Resultados), asociados a la pregunta de investigación y a los Objetivos General y Específicos, para identificar y describir los Principales sentidos y significados que los Docentes de Instituciones Educativas de diferentes sectores de Colombia, atribuyen al Trabajo desde la relación e interacción con otros. El Análisis de Resultados, tendrá en cuenta 3 pasos que se desarrollaran de manera Paralela, para una mejor comprensión: Descripción, Interpretación y Construcción de Sentido y Significado.

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y CONSTRUCCIÓN DE SENTIDO Y SIGNIFICADO

A continuación, se presentaran los resultados obtenidos, con la aplicación del Instrumento, diseñado por la Universidad de Barcelona, para el Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral, en cabeza del Doctor Josep M Blanch, Habilitado, bajo el dominio de la Universidad de Manizales, Caldas, Colombia; es un instrumento o cuestionario, con preguntas de selección múltiple, escala tipo Likert, con valores de 1 a 10; así mismo, el instrumento contiene algunas preguntas abiertas sobre los sentidos y significados del trabajo, las que serán analizadas en el presente informe, como insumo fundamental para determinar la Construcción de Sentidos del Trabajo, por parte de los Docentes de algunas instituciones Públicas de Colombia, Bajo la Nueva Gestión, Influenciada por un contexto Abierto al mercado, bajo el Dominio de un Modelo Neoliberal.

Este Instrumento fue aplicado a Docentes de 13 Instituciones educativas del sector Público, en diferentes Regiones del País, comprendiendo la educación: Básica Primaria, Media, Secundaria, y técnico Profesional. En el presente informe se desarrollaran tres fases, que paralelamente, mostraran los resultados de la investigación, de manera descriptiva, interpretativa y finalmente se realizara la construcción de sentido, de acuerdo a las voces de las personas que en ella intervinieron (Docentes de Instituciones Públicas en Colombia).

Para dar respuesta a la Pregunta, General de la Investigación, **¿Cuáles son los sentidos del trabajo en Instituciones de Educación Pública, bajo los nuevos procesos de Gestión?,** y a la Pregunta Principal de Investigación **“¿El trabajo se significa desde la Interacción Social en las instituciones de Educación Pública?”**, se tendrá en cuenta la Pregunta Numero 12, del Instrumento aplicado a la Población Docente en la cual se indagó lo siguiente: **¿Los servicios humanos educativos, sanitarios, sociales jurídicos deben estar organizados y gestionados como empresas de mercado?**; ante lo cual, las personas

intervenidas, dieron respuestas haciendo especial énfasis, en la Comunidad, La Sociedad, La Importancia de lo Humano, el Trabajo en Equipo, La Interacción Social y los Resultados Intangibles, como los elementos más importantes de la Organización descartando que los servicios Educativos se deban gerenciar como empresas de Mercado; es así como las expresiones de los Docentes de Instituciones Publicas intervenidos en esta Investigación, mediante palabras, Frases y Oraciones expresan su opinión frente a la pregunta realizada; para un mayor análisis de resultados, las respuestas fueron agrupadas, de acuerdo a su similitud y a la orientación de sentido y fueron denominados de la siguiente manera: **“La Comunidad y el Sentido Social”**, **“Valor a lo Humano, Interacción y Trabajo en equipo”**. Las relaciones realizadas ante las respuestas, presentan una característica común, el desacuerdo ante la posibilidad de que **los Servicios Humanos Educativos, Sanitarios, Sociales Jurídicos deben estar organizados y gestionados como empresas de mercado**, pues según los participantes de la Investigación debe primar lo humano y el servicio a la Comunidad los cuales representan recursos intangibles pero de mayor valor que los económicos, como se presenta a continuación:

- **Los servicios humanos educativos, sanitarios, sociales jurídicos deben estar organizados y gestionados para la comunidad con sentido social:**

puesto que “el servicio educativo debe ser sufragado por el estado (con nuestros impuestos), pero eso no quiere decir que no sea competitivo, debe ser subsidiado para los usuarios pero el resultado debe redundar en la calidad de vida de las personas que estudian para que se refleje en el desarrollo económico y social del país”, por otra parte Estamos utilizando recursos valiosos y debemos hacer un uso eficiente y eficaz de ellos, valorados en términos de rentabilidad social”; esta rentabilidad, se mide en términos intangibles, pues “el servicio educativo mide indicadores cualitativos, inclinados a apoyar un proyecto social de calidad. No una empresa de sacar gente como producción en masa”; es por ello que “los servicios educativos deben ser ofrecidos con intereses de transformación de la sociedad y no con intereses económicos, teniendo en cuenta que la educación es un derecho fundamental para las personas. En este caso, la educación debe ser vista como

organización competitiva desde la perspectiva de la calidad de la formación” mas no como una empresa de Mercado.

Es Posible evidenciar, que los Docentes intervenidos en la presente Investigación, aun consideran, que los servicios Humanos, específicamente los Educativos, deben tener un enfoque de y para El Ser Humano, en los cuales debe primar la Calidad, el Bien Común y la Rentabilidad Social, antes que la competitividad, el Mercado y la rentabilidad Económica, que según los mismos es lo que se genera con la Gerencia de Servicios como empresas de mercado.

Teniendo en cuenta lo manifestado, para los investigados, es posible hacer la siguiente construcción de **Significado**:

los servicios humanos educativos, sanitarios, sociales jurídicos deben estar organizados y gestionados para la comunidad con sentido social, porque deben ser ofrecidos con intereses de transformación de la sociedad y no con intereses económicos, teniendo en cuenta que la educación es un derecho fundamental para las personas, En este caso, debe ser vista como organización competitiva desde la perspectiva de la calidad de la formación; teniendo en cuenta que se busca un bien común, el mejoramiento de la Calidad de Vida y el Bienestar en la Sociedad de acuerdo a sus necesidades, mediante la formación de Seres Humanos competitivos y preparados para enfrentar el mundo Social y Laboral; en este sentido, los resultados se ven reflejados en la Rentabilidad Social, mas no en la económica.

Es importante resaltar, los valores asociados a la interacción que se presentan en las expresiones de las personas que intervienen en la investigación, en las cuales se hacen evidentes, el valor del servicio, compartir con el otro, dar y Recibir, ser partícipe en la construcción de bienestar individual y Colectivo, aportar al crecimiento de otros; es así como se reconoce y brinda valor a quienes hacen parte de una sociedad; en el caso de la labor docente; el reconocimiento del otro es indispensable, pues es allí donde se refleja el aporte que se realiza a la construcción de individuo y Sociedad. Por otra parte la educación es una de las primeras y principales actividades en las cuales el ser Humano,

se involucra, para desarrollar capacidades, habilidades y destrezas; actividad que siempre está influenciada por otros, ya sean docentes, compañeros y familias, es por ello que se convierte en un espacio significativo de interacción en la cual el Ser Humano es el actor Principal; tal como se evidencia a continuación.

Los investigados, también consideran que **los servicios humanos, educativos, sanitarios, sociales jurídicos deben estar organizados y gestionados dando valor a lo humano** y lo manifiestan mediante las siguientes expresiones:

- “El valor económico y la rentabilidad no lo son todo. Los objetivos humanos cobran mayor importancia”; así mismo “debe primar la atención al ser humano, así se tendrán mejores relaciones interpersonales”; cuando “el talento humano en una organización es el activo más valioso, requiere una dedicación y motivación especial”, que permita que todos los que intervienen en el proceso Educativo alcancen su bienestar y realización mediante “la organización de los servicios humanos que garantiza que la gente feliz” y la formación se brinde “para educar principalmente en valores y formación de alumnos, no tomarlo como un negocio”.

Según las manifestaciones anteriores, es posible establecer que los docentes, consideran que el Ser Humano es lo más importante en las empresas de servicio, y que la implementación de una gerencia similar a las empresas de mercado, desvirtuaría la verdadera esencia; es así como se construye el siguiente significado:

los servicios humanos, educativos, sanitarios, sociales jurídicos deben estar organizados y gestionados dando valor a lo humano, a pesar de la necesidad de ser sostenibles y autosostenibles no se puede olvidar que es un área de las humanidades, no debe ser solo "negocio" pierde su esencia humana; Los servicios humanos deben estar organizados y gestionados para educar principalmente en valores, no tomarlo como un negocio, ya que su objetivo principal es el desarrollo y Felicidad de los Seres Humano y al

ser tomados como empresas de mercado perderían su esencia, por otra parte, Hay que brindar calidad, ser organizados y buscar el éxito como empresa pero sin competir, La idea es formar seres humanos incluyentes, ser competitivo excluye. Las Empresas de servicios deben tener un fin Humanizante, la humanización hace que tomemos los individuos en su ser, en su sentir, las emociones no se materializan es por ello que la individualidad de cada persona es indispensable tenerla en cuenta en su desarrollo.

La Educación, es un proceso en el Cual, El Ser Humano, es Protagonista, en ambos sentidos, tanto como emisor, como receptor de saberes y conocimientos, que le permiten prepararse para enfrentar la vida individual, Familiar, Laboral y Social; en el cual se está en constante evolución y contacto con otros, que buscan satisfacer necesidades individuales y Colectivas de acuerdo al contexto, historia de vida, y demás factores económicos, culturales, políticos y sociales que puedan influir; en los objetivos de cada individuo, es posible evidenciar en la presente investigación que pese a la influencia del Mercado globalizado, las tendencias económicas y los intereses materiales, la Educación aún conserva su esencia de servicio, dando valor a lo Humano, y midiendo la Calidad y competitividad en términos intangibles como el Bienestar, de quienes imparten y reciben Educación; así mismo la Calidad de Vida forma parte como consecuencia de quienes se preparan para la Vida Individual, Familiar y Social; la Vocación de servicio de quienes hacen parte de los procesos Educativos, hacen que la Educación no pierda su sentido Humanizante, pese a la lectura de contexto Epocal, en la cual se desarrolla la presente investigación; es así como no solamente el interactuar con otro brinda sentido al que hacer docente, sino, también el pensar y ofrecer todo aquello que le beneficia y le hace bien; como se evidencia en la siguiente agrupación de respuestas:

En las cuales es posible evidenciar, que la interacción, no solamente se ve reflejada, en la relación directa con otro ser Humano, sino en el pensar, el sentir y el aportar a una comunidad de la cual hacen parte Seres Humanos receptores de las enseñanzas que en cada proceso educativo se puedan brindar, en este sentido la Interacción, es “**pensar en el otro y en todo aquello que le beneficia**”, a través de procesos y procedimientos.

Tal como se evidencia en los resultados de la presente investigación, en la cual se hizo especial énfasis en la relación con otros, realizando la siguiente afirmación: **los servicios humanos, educativos, sanitarios, sociales jurídicos deben estar organizados y gestionados por la interacción y trabajo en equipo**, sustentado en el siguiente párrafo:

- El Ser Humano, en su espacio Laboral, “necesita compartir, aportar y vivir sanamente en comunidad, siendo garante de derechos, por ende se requiere una mayor organización”; “si se le mira desde la óptica que todo trabajo debe funcionar como empresa en tanto siempre se busca satisfacer a un cliente y pensar en hacer todo lo necesario desde el trabajo en equipo para lograr este fin”; “es importante tener en cuenta que el servicio y la relación con los clientes es vital para responder a las necesidades y a la formación integral de nuestros aprendices”, sin desvirtuar el servicio que se presta y los resultados intangibles, evidentes en la rentabilidad Social, porque la educación “día a día se debe buscar formar mejores profesionales y equipos de trabajo”

Es posible establecer que el significado del trabajo, para los docentes que intervienen en esta investigación hacen relación a lo siguiente: **los servicios humanos, educativos, sanitarios, sociales jurídicos deben estar organizados y gestionados por la interacción y el trabajo en equipo**, porque de manera permanente se está en contacto con otros, ya sean estudiantes, Clientes, compañeros de Trabajo, buscando satisfacer a quien accede y Brinda los servicio, haciendo del trabajo en equipo la herramienta más importante para alcanzar los objetivos de la comunidad educativa. Por otra parte, la empresa debe garantizar a quienes hacen parte de ella, las mejores condiciones; involucrando elementos esenciales y el primordial entre estos es la armonía en las relaciones interpersonales.

Tal como se plantea en la presente investigación; las interacciones (Relaciones Interpersonales), hacen parte esencial, de la Construcción de sociedad, pues es allí, donde el Ser Humano se involucra en un permanente intercambio de conocimientos, expectativas, vivencias; que influyen y retroalimentan la experiencia de vivir y de formarse a diario como

ser Humano, teniendo en cuenta que es un proceso inacabado, en constante cambio y evolución; que enriquece a quienes hacen parte del “Dar y Recibir”. En el campo Educativo, el proceso de interacción; es permanente, indispensable y se presenta entre diferentes grupos poblacionales: Docentes, Estudiantes, Padres de familia y comunidad educativa en general; quienes se influyen, construyen, retroalimentan y aportan al crecimiento individual, social e institucional.

Frente a las tendencias actuales de Mercado, en las cuales, los servicios tienden a convertirse en mercancía, especialmente los educativos; se mantiene en el gremio docente un rechazo hacia ello, defendiendo la vocación de servicio y la Calidad medida y Evaluada en términos intangibles, como se evidencia en los resultados de esta investigación:

frente a la pregunta número 12, la cual indaga si: **los servicios humanos educativos, sanitarios, sociales jurídicos deben estar organizados y gestionados como empresas de mercado;** se evidencia un rechazo frente a esta manera de gestionar servicios, específicamente los educativos, argumentando que, las empresas de Mercado, tienden a ser competitivas y su mayor retribución es económica, mientras que en las empresas de Servicios Educativos debe Primar El Ser Humano, La Comunidad, el Sentido Social, la relación con otros y el Trabajo en equipo; desde estas construcciones, en las cuales se evidencia que el Trabajo se significa desde las Interacciones Sociales, que van desde el pensar en el otro al brindar un servicio, hasta las relaciones que se construyen en los espacios laborales para alcanzar los objetivos; en estos casos, la competitividad y rentabilidad económica, dejan de ser las razones principales, por las cuales se realiza una labor, en este caso específico la labor docente.

Independientemente, de la Opinión de los intervenidos en la presente Investigación, el fenómeno de cambio que se da a nivel mundial, parece incursionar en todas las empresas, incluidas las de servicios educativos, las cuales traen consigo algunas consecuencias sociales, familiares, económicas, Sociales y personales tales como los riesgos Psicosociales, por ser el trabajo el lugar en el cual se permanece gran parte del tiempo, tal como lo expresa **Blanch (2003; 2007); Warr, (2007):** Trabajar comporta una determinada forma de interactuar económicamente con cosas, herramientas e informaciones y muy

especialmente con personas, grupos y organizaciones. En las sociedades contemporáneas, constituye la principal fuente de provisión de los medios objetivamente necesarios para la supervivencia material y también de los recursos subjetivos requeridos para el desarrollo moral, político, cultural y psicológico. Por ello, la actividad laboral ocupa una parte importante del escenario y del tiempo cotidiano de las personas y familias, ciudades y naciones, funcionando como piedra angular del orden y la integración social y también como factor determinante de la salud, la calidad de vida y el bienestar subjetivo.

Teniendo en cuenta las afectaciones que se pueden generar, con los cambios globales, vale la pena mencionar que las empresas de servicios perderían su esencia si fuesen gestionadas como empresas de Mercado y que la afectación no solamente se vería reflejada a nivel individual, sino social y colectivo; teniendo en cuenta el cambio en las relaciones interpersonales las cuales estarían motivadas con fines económicos y no como hasta ahora; basadas en la reciprocidad y en el alcance de metas individuales y Colectivas para mejorar la Calidad de Vida y el Bienestar de quienes intervienen en ellas.

Por otra parte, de acuerdo al instrumento aplicado a la Población participante de la presente investigación, buscando dar respuesta a la Construcción de sentidos y significados inéditos del Trabajo, la Pregunta Numero 23, se refiere a la Primera palabra que llega a la mente de los participantes cuando piensan en su trabajo, la cual es fundamental para dar respuesta a los Objetivos planteados en esta investigación, en los que se busca el significado del trabajo desde las Interacciones Sociales, para identificarlos y describirlos; los participantes definen su trabajo en palabras referentes a situaciones y experiencias positivas y negativas que dan cuenta de sus vivencias laborales y personales las cuales están relacionadas con Valores, Acciones y situaciones que hacen referencia especialmente a la interacción con otros, al Trabajo en equipo y a todo aquello que desde su labor aporta a la Sociedad:

tolerancia – compañerismo – lealtad - trabajo en equipo – colaboración – apoyo – confianza – comprensión - gratitud – ayuda – solidaridad – comunidad – equipo – familia- amistad – servir – sociedad – agradecimiento – comunicación – transmitir – reconocimiento – empatía - compañía – estudiantes – ayudar - labor social – interactuar – social – tolerancia

– unión – escuchar – apoyar – colaborar – gente – diversidad – equipos – hablar – participación – sonrisas – integración – personas – podemos ayudar a otros – socialización - la satisfacción de transmitir todos mis conocimientos – humanidad - segundo hogar - servicio a la comunidad - impacto social - trabajo social – relaciones – confiabilidad – convivencia – articulación – acompañamiento – equipo – asertividad – colegas – cuidado – equidad - buen ambiente – asociación – amistad - desarrollo humano - desarrollo personal - desarrollo social - bienestar de la comunidad – fidelidad – aprecio – generosidad – hablar.

Teniendo en cuenta las manifestaciones anteriores, es posible establecer que los docentes de Instituciones Públicas, intervenidos en la presente investigación, enfocan las palabras que definen su trabajo, hacia la relación con otros, y es posible hacer las siguientes Construcciones de significado:

1. Pensar en mi Trabajo es recordar que el trabajo en equipo, facilita el alcance de objetivos; en el cual se construyen relaciones, a partir del contacto con otros (compañeros), para ello se hacen presentes valores como la tolerancia, la fidelidad, la lealtad, el apoyo, la confianza y la Comprensión, mediadores en la construcción de la interacción, el buen ambiente y el Tejido Social. **Trabajar en Equipo, es llegar más lejos**
2. Pensar en trabajo es recordar: la labor social que se desarrolla cuando se presta un servicio a la comunidad, basado en derechos como la Equidad;logrando sonrisas, aprecio, reconocimiento y empatía por parte de quienes son receptores del servicio que se presta. **El sentido del trabajo “La Comunidad ”**
3. Pensar en Trabajo es: la satisfacción de transmitir conocimientos, el ver que los saberes y experiencias que se aportan a otras personas son útiles y valiosos y base para su futuro laboral, personal, familiar y Social. **El sentido del trabajo es el aporte a otros**

4. El trabajo es el segundo hogar, el espacio en el cual se permanece gran parte de la vida y se goza de buen ambiente, en compañía de otras personas llamadas compañeros, amigos y Familia. **El Trabajo hogar, Los compañeros Familia.**

5. Trabajo es: contribuir al desarrollo humano, Desarrollo Social y Desarrollo Personal Mediante la prestación del servicio educativo y el compartir conocimiento, para alcanzar una Calidad de Vida y el Bienestar de las Comunidades. **El trabajo es Contribución.**

Para los docentes investigados, el valor de la labor realizada, radica en el compartir, el contribuir, y el aportar a otros y a la sociedad, así mismo el trabajo es para ellos el lugar en el que construyen su vida, sus sueños, su futuro; el espacio de socialización principal en el cual los compañeros se convierten en sus aliados, sus amigos y su Familia; es posible evidenciar que pese a las condiciones contextuales y laborales, los docentes no pierden su vocación de servicio, haciendo de esta actividad una labor Humanizante, en la cual se auto-reconocen, evalúan y crecen como seres Humanos, sociales por naturaleza y aportan a la construcción de un mejor Futuro, para toda la comunidad Educativa, de la cual hacen parte Docentes, Estudiantes, Familias, y el contexto afectado por estos.

La Construcción de significados del trabajo es realizada por cada ser Humano a partir de su experiencia de Vida, y es expresada, mediante sentimientos, palabras, frases y acciones que permiten leer su percepción del trabajo en diferentes espacios de la vida; así como se presenta a continuación, de acuerdo a la pregunta número 17, en la cual los docentes definen su trabajo en frases referentes, al compartir, interactuar, servir, entre otras expresiones, que permiten establecer que en la interacción Social se significa el Trabajo, ya que es un espacio en el cual el Ser Humano Desarrolla habilidades individuales y Sociales, además de ser una actividad constante y Sistemática en la cual el contacto con otros es fundamental, desde los diferentes roles que se desempeñan en la comunidad educativa, tales como: Estudiantes, Jefes y Directivos, Padres de Familia y Compañeros de trabajo.

De acuerdo a las expresiones de los Docentes es Posible realizar agrupaciones de acuerdo a la similitud de las respuestas, de allí el siguiente resultado:

El Trabajo es aportar al Desarrollo de Otros Seres Humanos y a la Sociedad, afirmación sustentada en las siguientes expresiones:

- “Trabajar es aportar conocimientos para desarrollar una labor que beneficie a otros y a uno mismo buscando obtener satisfacción y funcionalidad en lo que se aporta además de una remuneración conforme a la labor”; es una actividad en la cual “siento que apporto y pongo en práctica mis conocimientos en función no solo personal sino familiar y social”; de igual manera “es una actividad que permite que mis capacidades y competencias contribuyan a mi desarrollo integral y que a su vez me haga sentir útil como persona y parte de una sociedad”, la labor docente “me permite Compartir mis conocimientos con amor y entrega. Cumplir con mis labores responsablemente. Contribuir a la institución de manera positiva” y lo más importante es “sentirme viva, sentir que apporto lo mejor de mí a la sociedad, sentir satisfacción y saber que ocupa mi tiempo”.

Como se evidencia en las expresiones anteriores, los docentes orientan el significado de su Trabajo o labor, hacia el servicio a los demás, contribuyendo a su bienestar y Calidad de vida, de acuerdo a ello se hace la siguiente construcción de significado:

- **El Trabajo Significa aportar al Desarrollo de Otros Seres Humanos y a la Sociedad:** oportunidad de aplicar y compartir conocimientos, pensamientos, opiniones y vivencias, con el objetivo de generar impactos positivos, contribuyendo al mejoramiento de la Calidad de Vida y Bienestar de Personas, Familias y Comunidades; así mismo, el trabajo permite movilidad, vitalidad, Felicidad y exploración de competencias y Valores, puestas al servicio de la Comunidad

haciendo que cada día el mundo sea mejor y recibiendo una retribución económica por ello.

Es posible evidenciar que el trabajo se realiza en beneficio de otros, la labor docente, busca contribuir al bienestar y Calidad de vida de las personas y las sociedades y al mismo tiempo, quienes hacen parte de este gremio, se sienten vivos, felices y satisfechos con la labor realizada diariamente, de la cual se perciben orgullosos; por otra parte, la construcción de mundo y de futuro, se realiza a través de la educación, situación que no es desconocida para ellos, de la cual se sienten parte fundamental y consideran que su contribución hace mejor el mundo, pese a que no dejan de lado la retribución económica que reciben por el desempeño de sus labores; el impacto causado por la Educación, el pensar en el otro y construir sociedad es el verdadero valor de la labor docente; y para ello es necesario plantearse y lograr objetivos comunes:

- **Trabajar es lograr Objetivos Comunes**, “desarrollar y fortalecer las habilidades, talentos y capacidades afines en una determinada tarea para conseguir un bien común, Afectando favorablemente la sociedad”, por otra parte “es la oportunidad de poner en acción las potencialidades para el bien de sí mismo, de los demás y del entorno”, sin dejar de lado las necesidades individuales, colectivas y empresariales, “actividad que se realiza para satisfacer las necesidades del trabajador, con calidad bienestar, cumplimiento, con las metas de una organización y para un bien común”.

Teniendo en cuenta las manifestaciones anteriores es posible realizar la siguiente construcción de significado: **Trabajar es Lograr Objetivos Comunes**, desarrollar voluntariamente habilidades profesionales fortalecer los talentos y capacidades con calidad para el cumplimiento de las metas de una organización y para un bien común, buscando que el mundo sea más cómodo y Feliz.

En esta construcción de significado, es posible encontrar una característica importante, referente al Desarrollo Voluntario de Habilidades profesionales, puestas al servicio de los

demás; lo que ratifica que la labor docente es quizás una de las pocas que aún se percibe y se ejerce con vocación de servicio, en la cual predomina el reconocimiento del otro como parte fundamental del proceso educativo y de construcción de relaciones trascendentales.

Pese a que las anteriores manifestaciones, contienen de manera implícita la interacción del ser Humano, con otros y con el medio; evidenciadas en el servicio, el pensar en el otro y en el bien común, se expresa de manera Explícita en los siguientes enunciados:

Trabajar significa interactuar con otros y con el medio:

- “es el intercambio constante de competencias personales en una institución, organización o empresa” que me permite “lograr cambios positivos en mi vida y en la vida que rodea a los demás en mi trabajo”, en ocasiones también es estar en contacto con el medio, “disfrutar del paisaje, viajar conocer gente, y me pagan por ello”, desde el punto de vista colectivo, es “la posibilidad de incluirte laboral y socialmente” mediante “una actividad que contribuye para la mejor convivencia y desarrollo de nuestra vida” y lo más importantes es “disfrutar de la oportunidad de aprender de los demás y de dejar huellas en la vida de quienes me rodean”.

Teniendo en cuenta las expresiones anteriores, es posible determinar que para muchas personas en este caso los Docentes, pese al contexto en el cual se desenvuelven, influenciado por factores económicos, aun encuentran en las relaciones interpersonales, el verdadero significado de su qué hacer, pues dejan el sentir individual para construir en colectivo lo que se ha denominado significado y es posible realizar la siguiente construcción:

- **Trabajar significa** interactuar armónicamente, con las personas presentes y que hacen parte del trabajo: Compañeros, estudiantes, Familias y la Comunidad Educativa en General; también es hacer parte de un contexto con el cual se establecen relaciones, para alcanzar la realización personal y disfrutar de la oportunidad de aprender de los demás y de dejar huellas en la vida de quienes nos rodean. **El significado del trabajo, se crea cuando comparto con otros.**

El trabajo representa para muchos, la oportunidad de darse a conocer y de conocer a otros en un contexto determinado, en el cual la diada de la interacción no se limita y se extiende hasta convertirse en una comunidad, influenciada por diferentes estructuras de personalidad, intereses y el contexto en el cual se encuentran inmersos, donde se construyen normas de comportamiento, creencias, prácticas culturales, y toda clase de fenómenos sociales que solo es posible construir cuando interviene más de una persona, en relación con el medio para influenciar y dejar huella en otros.

Tal como se formula en la presente investigación, en la cual se plantea que el significado, se construye en la relación con otros, sean pares, jefes, estudiantes, familias; y que por su parte el sentido se construye desde las emociones individuales, a continuación se presentan algunas manifestaciones de los docentes, en las cuales no se incluye la relación con otros; lo que se denomina en este caso el sentido del trabajo y corresponde al objetivo específico número 1, en las cuales se evidencia una posición más individual, concreta y que comprende solo el sentir propio, sin tener en cuenta la relación con otros:

Trabajar es: “realizar una tarea que me representa en ingresos económicos que satisfagan mis necesidades emocionales”, “Es un medio social humano que permite al individuo su desarrollo personal”, “lograr realizar su sueño: la felicidad” y en ocasiones se convierte en “una oportunidad de escapar de una realidad social incómoda”.

De acuerdo a lo anterior es posible realizar la siguiente construcción de **sentido**:

Trabajar es: laborar en lo que se sabe hacer, de acuerdo al manual de funciones de la empresa, actividad que al mismo tiempo es remunerada, fortalece el autoestima, hace sentir: útil, vivo y feliz; y permite el alcance de metas personales y profesionales.

Como se evidencia en la anterior construcción de sentido, se toma una posición más individual, personalizada y de alguna manera egoísta por parte de los docentes intervenidos, pues en sus expresiones se orienta la labor docente a la realización personal y al alcance de metas y sueños propios; sin tener en cuenta los demás actores que intervienen en el proceso, sean compañeros de trabajo, directivos, estudiantes, padres de familia y la comunidad Educativa en General; es a esto a lo que se ha denominado en la presente investigación, el sentido como un punto de partida del ser Humano, para asumir roles en la sociedad, del cual hacen parte su emoción y su sentir, como lo afirma Spink (2000): *“constituye la práctica discursiva, el discurso en uso. De allí, que los sentidos le permitan a las personas tomar posición y dar direccionamientos a su vida, dado que constituyen los marcos de referencia y perspectivas bajo los cuales los individuos asumen papeles y comportamientos”*. el trabajo por su parte, se significa desde la interacción Social como se describe es el siguiente concepto Bruner (2000 citado en Borges, 1997), *los significados son componentes mediadores de la relación del individuo con su mundo y causas de las acciones humanas, dotados de componentes afectivo-cognitivos elaborados por los individuos en la interrelación con la sociedad en la cual se insertan, constituyéndose como elementos de la cultura y, en consecuencia, como componentes fundadores de la propia condición humana*. Así como se visualiza en el análisis y construcción de significado de las preguntas anteriores y como se evidenciara en las siguientes, en las cuales se hacen presentes componentes: afectivo - cognitivos, la interacción social y la cultura.

Para continuar con la Construcción de significado, que será el resultado principal de la siguiente investigación, también se tienen en cuenta las voces de los docentes manifestando lo mejor de su trabajo, dando respuesta a la pregunta 22 A del instrumento, mediante palabras y frases compuestas que van desde valores inherentes a su quehacer, hasta acciones concretas que brindan significado y satisfacción, las cuales se ven reflejadas en el impacto individual y Social que generan; y la importancia que le dan al contacto con otros, sean Jefes y compañeros, Estudiantes, Padres de Familia y Comunidad en General; por otra parte, cobra significado el servir a otros como una función del docente que aporta valor a los seres Humanos. De acuerdo a las expresiones frente a esta pregunta se realizan las siguientes asociaciones, por similitud en la intensidad de las respuestas y posterior construcción de significado:

Lo mejor del trabajo son los valores asociados

- La calidad humana y respeto por el semejante. Aquí aún importa, compromiso, tolerancia, respeto, autonomía, libertad en la organización, reflexión, apropiación. Participación, Compromiso, satisfacción personal, alegría, superación, solidaridad, confianza, tolerancia, calidad, comprensión, amor, profesionalismo, responsabilidad, cordialidad, el cariño y aprecio de los estudiantes cuando se trabaja y se aprende, gratitud de los estudiantes.

Teniendo en cuenta las expresiones anteriores, las cuales relacionan el trabajo con los valores, es posible realizar la siguiente construcción de Significado:

Lo mejor del trabajo son los valores asociados a la labor realizada, tales como La calidad humana, respeto por el semejante, el amor y la alegría de hacer lo que me gusta; la autonomía y libertad en mis actividades y sobre todo, la gratitud, el cariño y el aprecio de mis estudiantes cuando se trabaja y se aprende.

El rescate de los valores cobra gran importancia en la tendencia del mundo actual, la cual se ve influenciada por una cultura de mercado, en la que los valores se han venido invisibilizando paulatinamente; el hecho de que una labor, en este caso la docente, tenga en cuenta en su accionar y en su servir valores como los mencionados anteriormente, garantizan que las relaciones construidas alrededor de ella sean constantes, permanentes, armoniosas y ayuden al crecimiento individual, colectivo y social.

Y es así como los docentes consideran que lo mejor del trabajo lo encuentran en la Interacción, el trabajo en equipo y el compañerismo y lo manifiestan en las siguientes expresiones:

- **Lo mejor del Trabajo** es el “compromiso por parte de todos los compañeros, trabajo en grupo, el poder compartir con otras personas los conocimientos adquiridos, fortalecer cada día más los conocimientos”, no solamente es compartir con los compañeros, sino “interactuar con distintas poblaciones”, que hacen parte de la comunidad Educativa y el entorno, los cuales se convierten es un aspecto fundamental de Desarrollo individual y colectivo con los cuales se construyen vínculos afectivos fuertes, llegados a considerar “ la familia que se ha conformado”.

De acuerdo a lo manifestado, es posible realizar la siguiente Construcción de Significado:

Lo mejor del trabajo, consiste en la interacción que se establece, con las diferentes personas que intervienen en el proceso, Compañeros, Directivos, Estudiantes, Aprendices, Padres y madres de Familia y toda la Comunidad Educativa; las relaciones significativas que se construyen, basadas en el respeto y la comunicación asertiva que proporcionan Calidad y Calidez en el interactuar, el colegage, y la amistad que hace del equipo de trabajo una Familia.

La Interacción Social, es el proceso Mediante el cual se construye Sociedad, ya que esta Mediada por Relaciones permanentes, Sistemáticas, en las cuales participan los Seres Humano, teniendo como punto de partida la comunicación, tal como lo afirma (Rizo,

2006). *“La comunicación, como fundamento de la interacción social, es el mecanismo que ha hecho posible la existencia de lo que llamamos sociedad. Es el principio básico de la organización social, y como tal, es requisito indispensable para las relaciones sociales. Todo ello pone de manifiesto que la comunicación, antes que nada, es un proceso social articulado en torno al fenómeno de compartir, de poner en común, de vincular”*.

Estas características: Compartir, Poner en Común, Vincular, se han visto de manera implícita y explícita en las expresiones de los docentes que intervienen en la investigación, quienes evidentemente, significan el trabajo desde el contacto, el aportar y aprender de otros, de manera permanente; buscando el bien común y la construcción de sujetos, comunidades y sociedades.

En este sentido, el trabajo se convierte en lo que apporto a los demás, a la Sociedad y al Estado:

- **LO MEJOR DEL TRABAJO ES;** “el Aporte a la sociedad”, mediante la “Transformación”, que se hace por medio del aporte educativo al prestar un servicio, el cual redundará en la “función social, proyección hacia el futuro”, “mejoramiento de calidad de vida de las personas” y la “Construcción de Tejido Social”.

Como se evidencia en las expresiones relacionadas, los docentes encuentran lo mejor de su trabajo en el servicio que prestan a las personas y a las Comunidades en las cuales desarrollan su labor educativa y esta actividad edifica y brinda valor a su existencia como Seres Humanos, de acuerdo a ello, se realiza la siguiente Construcción de Significado:

Lo Mejor del Trabajo es poder desempeñar diversos roles en la Comunidad, que permiten llevar conocimiento y transferencia tecnológica, para que personas y comunidades mejoren su calidad de Vida, mediante la proyección profesional; el conocimiento genera

crecimiento, superación de vulnerabilidad y ayuda a la construcción de tejido Social. El poder servir y compartir con gusto transforma sociedades, transforma el mundo.

En el proceso de interacción, suceden una serie de fenómenos sociales, mediados por este proceso; entre ellos se encuentra, la transformación, no solo a nivel individual, sino a nivel social, generada por la influencia que causan unos seres humanos sobre otros y por los cambios que permanentemente se dan en el contexto en el cual se desarrollan; dichos cambios determinan no solo el comportamiento individual, sino las maneras de relacionarse con los demás, lo que va perpetuando o cambiando creencias y prácticas culturales que hacen parte de un presente histórico influenciado por el fenómeno de la interacción mediado por la comunicación.

Es importante, tener en cuenta, que cuando se rompen los canales de la comunicación, las relaciones interpersonales pierden su armonía y hacen de la interacción un conflicto que trasciende lo individual, es así como en esta investigación también se presenta la contraparte, en la cual los docentes manifiestan que lo peor de su trabajo se ve reflejado cuando la comunicación no se da de manera fluida y asertiva entre quienes intervienen en ella y construyen relaciones.

La pregunta numero 22 B, cuenta con la característica de las anteriores al ser una pregunta abierta, en la que los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de algunos sectores de Colombia, expresan las situaciones, vivencias, experiencias que consideran lo peor de su trabajo. Es así, como las relaciones humanas cuando carecen de ciertas características, se convierten también en procesos que perturban el Ser Humano y las actividades que Desarrolla sea en el ámbito laboral o en otras actividades externas a este. Los Docentes Manifiestan, que lo peor de su trabajo, se relaciona con lo siguiente:

Lo peor del trabajo son las fallas en la comunicación:

Lo peor del trabajo es la “poca comunicación” que genera “algunos conflictos”, al desconocer los “caracteres e intereses personales de los miembros de la Comunidad

Educativa”, lo que crea un ambiente Laboral cambiante y confuso liderado por “la hipocresía entre los compañeros”.

Como, se evidencia en las frases y palabras anteriores; lo peor del trabajo, se presenta cuando la comunicación entre el Ser Humano y todo aquello que lo rodea falla, en especial la relación con otros seres humanos, en este caso: Compañeros de trabajo, estudiantes, Padres de Familias y comunidad educativa en General, por ello se hace la siguiente construcción de Significado:

Lo peor del trabajo, son las fallas en la comunicación, manifestadas en la falta de respeto por las opiniones de otros, los comentarios y chismes de pasillo que dañan la imagen de otros; el Individualismo no permite el trabajo en equipo, la Competencia genera sentimientos de hipocresía y envidia entre compañeros, la falta de apoyo de estudiantes, directivos y Padres de familia hacen del trabajo una carga pesada, la falta de Tolerancia crea conflictos, discusiones y poco reconocimiento de las diferencias entre seres humanos, el contexto y el no poder establecer relaciones de amistad y camaradería deja en el ser humano una profunda soledad.

En el ambiente laboral, es indispensable, crear relaciones, basadas en la comunicación, el apoyo y la confianza en el otro; para alcanzar los objetivos individuales, profesionales y los de la organización, y de esta manera impactar la sociedad en la cual se desarrollan las relaciones; ante la ausencia de los elementos que median la comunicación, es posible que se generen diferencias, dificultades, conflictos y demás alteraciones en es proceso, estas a hacen que una de las actividades más importantes del Ser Humano, se vea alterada y trasformada en lo peor, específicamente en el ambiente laboral; pues los seres humanos, con los cuales se relaciona dificultan los procesos laborales, personales y de socializaciones así como se hace visible el contraste; al hallar lo mejor del trabajo en la interacción con otros, mediante el proceso de la comunicación y el encontrar lo peor del mismo, cuando los

canales y/o características de la comunicación asertiva se rompen generando conflicto a nivel individual, grupal y social.

Por otra parte, lo peor del trabajo, se refleja cuando no se cuenta con alto grado de vinculación a un grupo y las relaciones interpersonales se ven mediadas por la indiferencia.

Por otra parte, vale la pena mencionar que la Familia, es la institución socializadora por excelencia del Ser Humano, el espacio en el cual interactuamos por primera vez con otros seres Humanos cuando somos niños; en la adultez, al vincularnos laboralmente, el tiempo de compartir con los seres que pertenecen a este espacio de socialización primaria, se ve limitado; situación que muchos califican como “lo peor de su trabajo” y los docentes lo manifiestan con las siguientes expresiones:

POCO TIEMPO PARA LA FAMILIA

“casi no hay espacios y tiempo para la familia”, por motivos laborales que requieren de gran cantidad de tiempo, para la elaboración de tareas y viajes, propios del rol que se ejerce.

De acuerdo a lo anterior, es posible construir significado:

Lo peor del trabajo es viajar, estar lejos de la Familia y el tiempo limitado para compartir con ella.

Como se puede observar en esta construcción de sentido, el Trabajo en algunas ocasiones, limita la interacción con las personas más cercanas e importantes como lo son los miembros de la familia; dadas las condiciones en las que se desarrolla la labor docente.

De acuerdo a las construcciones de sentido y significado, realizadas como resultado de la presente investigación, es posible establecer, que como se planteó en la problemática; los sentidos y significados, hacen parte de constructos diferentes; pues el sentido hace

referencia al sentir individual, y a las emociones; y el significado es el resultado de un proceso más complejo del cual hacen parte las interacciones sociales, la cultura, el contexto y otros elementos adicionales que componen la vida cotidiana y el desarrollo histórico de esta

Pese al contexto en el cual se desarrolla la presente Investigación, el cual esta permeado, por el Modelo Neoliberal, como Modelo Político y Económico y la Globalización como Fenómeno que Promueve el Consumo y la Apertura Económica; los Resultados nos muestran que aun, el sentido del trabajo y la Construcción del mismo, parte de cuestiones, situaciones y vivencias intangibles, que se convierten en Motivación para el desarrollo de su labor de la cual se genera una compensación, que nada tiene que ver con lo Material, pero que quizás satisface otras necesidades Humanas, como lo afirma Maslow (1982): El Trabajo, también puede describirse, como una manera de satisfacer las necesidades superiores como lo son:

- Sociales: (Relaciones interpersonales, pertenencia, afiliación, interacción con compañeros y jefes, sentimiento de ser familia, disfrutar de trabajar con otros, apoyo social compañeros y jefes, integración social en la empresa, confianza).

Los docentes en sus manifestaciones demuestran que las acciones y vivencias se encuentran enmarcadas en las interacciones Sociales, Los Valores y el aporte que como educadores y profesionales brindan a una Comunidad; es así como la Interacción se convierte no solamente en la relación construida con otros seres Humanos, sino con el entorno, el medio Ambiente, y todo aquello que se hace presente en el desarrollo de las prácticas cotidianas.

Es de anotar también que en el proceso de socialización e interacción, se presentan dificultades, dadas las características diferentes de cada uno de los seres humanos que intervienen en el proceso y las fallas en los canales de comunicación que se pueden presentar también por la subjetividad. Por otra parte, el trabajo a pesar de ser un espacio de socialización e interacción, limita este mismo proceso con las familias, tal como lo

manifiestan los docentes que intervienen; teniendo así un paralelo, entre lo mejor y lo peor del trabajo.

Vale la pena resaltar que la labor docente es quizás una de las pocas que conserva la vocación de servicio, cuyo fin es mejorar la Calidad de Vida de Otros, y transformar el mundo; en la cual la retribución económica pasa a un segundo plano y lo más importante es la relación que se construye con otros, mediada por la comunicación; para el alcance de objetivos y metas comunes que contribuyen a la construcción de tejido social.

CONCLUSIONES

Con respecto a la Teoría, se evidencian falencias, puesto que aun, no se cuenta definiciones claras, que manifiesten de manera explícita las diferencias, entre los sentidos y los significados, sin embargo, de acuerdo a las narrativas de los docentes frente a estos, fue posible establecer que los sentidos están relacionados con las emociones, de una manera más personal, individual y subjetiva; mientras los significados, hacen parte de una elaboración compleja, de la cual hacen parte las interacciones, la cultura y el desarrollo histórico de las sociedades.

Se encuentra una estrecha relación frente a los referentes teóricos y las vivencias expresadas por los docentes, en cuanto a la interacción social se refiere, especialmente desde la dimensión Comunicológica, pues en las narrativas de manera implícita y explícita, se evidencian los elementos de la comunicación, presentes en el espacio laboral, en la relación e interacción con otros y en la construcción de sentido y significado; los cuales toman el atributo de “Lo mejor y lo peor” del trabajo, frente a la presencia y la ausencia de los elementos mediadores de la Comunicación tales como: Compartir, Poner en Común y Vincular.

Desde la Metodología, se presentan falencias, pues el instrumento de recolección de información, plantea Preguntas abiertas y cerradas, las cuales limitan las respuestas de los que intervienen, pues la construcción de sentidos y significados, nacen de los sentimientos, emociones y vivencias que forman las huellas vitales, y el limitar las respuestas genera omisión de información por parte de los participantes. Las entrevistas a profundidad en las cuales se hagan narraciones completas sin limitaciones, podrían representar un instrumento más eficiente a la hora de construir sentido y significado.

De acuerdo a los resultados, se evidencia, que pese al contexto en el cual se desarrolla la investigación, influenciado por la sociedad de Consumo, la Globalización y el Modelo Neoliberal, en el cual la competitividad, la economía y el mercado son los factores más importantes, los docentes de Instituciones Educativas Publicas de algunos sectores de Colombia, aun encuentran el valor (Sentido y Significado) de su trabajo en el servir a otros, aportar a la Sociedad, alcanzar objetivos comunes y estar en permanente contacto e interacción con otros.

Los principales significados del trabajo, se construyen a partir de enunciados que responden a preguntas abiertas, como orientación al pensar y al sentir, los docentes que intervienen en la presente investigación, realizan construcción de significado, a partir de la forma en que consideran deben estar gestionadas las empresas de servicios y se concluye lo siguiente: Los servicios humanos educativos, sanitarios, sociales jurídicos deben estar organizados y gestionados para la comunidad con sentido social, dando valor a lo humano, por la interacción y trabajo en equipo.

El significado que los docentes atribuyen al trabajo, de acuerdo a la primera palabra que se viene a la mente, cuando piensa en el trabajo, presentan características de la interacción con otros, proceso en el cual el reconocimiento del otro y el aporte a una causa específica, es lo más importante de la labor desempeñada y se evidencia en expresiones como: Trabajar en Equipo es llegar más lejos; El significado del trabajo “La Comunidad”, el aporte a otros, Mi Trabajo Mi hogar; Mis compañeros Mi Familia, el trabajo es Contribución.

Las principales construcciones que se realizan alrededor del significado del trabajo hacen referencia al compartir con otros, trascendiendo las relaciones simples de contacto y convirtiéndose en un hecho permanente, edificante; influenciado por situaciones personales, contextuales, culturales que hacen del trabajo un fenómeno relacional complejo, y se evidencia en expresiones como: Mi Trabajo es aportar al Desarrollo de Otros Seres Humanos y a la Sociedad, trabajar es lograr Objetivos Comunes, Trabajar significa

interactuar con otros y con el medio, El significado del trabajo, se crea cuando comparto con otros.

En el mismo sentido La construcción de significado alrededor de lo mejor del trabajo, brinda gran importancia: los valores asociados a la labor realizada, La Interacción, el Trabajo en Equipo, el compañerismo, y el aporte que se hace a otros y a la Sociedad a la cual se aporte el servicio y la enseñanza.

Teniendo en cuenta, La Construcción de sentido realizada por los docentes hacen referencia a sentimientos, metas y objetivos personales e individuales, como se evidencia en la siguiente afirmación: **Trabajar es:** laborar en lo que se sabe hacer, de acuerdo al manual de funciones de la empresa, actividad que al mismo tiempo es remunerada, fortalece el autoestima, hace sentir: útil, vivo y feliz; y permite el alcance de metas personales y profesionales.

La presente investigación, representa un antecedente, para próximas investigaciones acerca de los sentidos y significados del trabajo como dimensiones diferentes, en las cuales se evidencian manifestaciones a cerca de objetivos personales, individuales, colectivos y comunitarios; así mismo se convierte en un referente para la construcción de nuevas teorías sobre los sentidos y significados, no como sinónimos, sino como conceptos diferentes, desde su estructura gramatical, definición y aplicación.

Los resultados de la presente investigación, brindan al Gerente del Talento Humano, un panorama distinto, que orienta el que hacer hacia el verdadero significado del trabajo, identificando las fortalezas que se puedan gestar alrededor del trabajo en equipo, el pensar en el otro y el servicio a los demás, el bienestar y Calidad de vida de la Comunidad, entre otros significados altruistas que se construyen pese al contexto en el cual se desarrolla la presente investigación influenciado, por la competencia y el mercado.

Es de gran importancia el presente Estudio, para la Gerencia del Talento Humano, puesto que, los sentimientos, emociones, y experiencias de Vida de los trabajadores determinan en gran medida su desempeño y compromiso con la Gerencia Estratégica de la Empresa; el conocimiento de estos permite orientar acciones que se verán reflejadas en el resultado, rendimiento y alcance de las metas y objetivos de la Organización, ya sea de Bienes o Servicios.

Por otra parte, el contexto, la influencia de fenómenos globales, no necesariamente permean la vocación de servicio existente en los trabajadores, tal como se evidencia en el presente estudio, en el cual el fenómeno económico, se encuentra en un segundo plano y el significado del trabajo se construye a partir de premisas más humanas; es de vital importancia para el Gerente del Talento Humano tener una mirada holística que le permita observar las allá del contexto; los sentimientos, emociones e historias de vida de los miembros de la Organización.

Referente al Juego, en relación al trabajo se puede concluir que ambos son espacios de socialización e interacción, el primero en la infancia y el segundo en la edad adulta, así mismo es posible establecer que se denomina juego, todo aquello que nos produzca: Goce, Disfrute y satisfacción, es por ello que el trabajo entre otras cosas se determina un espacio de juego, en el cual cobran sentido y significado las acciones realizadas de manera individual y colectiva.

REFERENCIAS

- Aguiar, W. M. J. (2006). A pesquisa junto a professores: fundamentos teóricos e metodológicos. En Aguiar, W. M. J. (Org.). *Sentidos e significados do professor na perspectiva sócio-histórica: relatos de pesquisa* (p.1122). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Antunes, R. (2001). A classe-que-vive-do-trabalho. A Forma de ser da classe trabalhadora hoje. Em *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* (101-117). São Paulo: Boitempo.
- Bazilli Ch., Rentería E., Duarte J.C., Simões K.V., Feitosa L. & Rala L. (1998). *Interacionismo simbólico e teoría dos papéis. Uma aproximação para a psicologia social*. São Paulo, p. 220. Brasil: EDUC.
- Blanch Ribas, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En: Blanch, J. M.; Ribas, M.; Tomás, J. E.; Durán, C. G. & Artiles, A. M. (Eds.). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* (pp. 19-147). Barcelona: Editorial UOC.
- Blanch Ribas, J. M. (2011). Condiciones de Trabajo y Riesgos Psicosociales bajo la Nueva Gestión. P. 3. FOCAD: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Borges, L. O. (1997). Os atributos e a medida do significado do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 13(2), 211-221.
- Bridges, W. (1997). *Cómo crear oportunidades de trabajo*. México: Prentice Hall.
- De la Garza Toledo, E. (en prensa). *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. En E. De la Garza Toledo (Ed.), Trabajo, calificación e identidad. Buenos Aires. P. 1.
- Departamento Administrativo de estadística-DANE, (2012). *Boletín de Prensa, Educación Formal, Alumnos, Docentes y Establecimientos Educativos 2011*, Bogotá.

Diderot et D. Alembert (1765). *Encyclopédie*, article “Travail”, tome XVI. Col. P. 567 b.

Frankl, V. E. (2005). *Um sentido para a vida*. P. 92. Aparecida: Idéias e Letras.

Goffman, E. (1959) (1972). *La presentación de la Persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.

Huizinga, J. (1938). *Homo ludens*.(PP. 217). Madrid: Alianza Editorial.

Lessa, S. (2002). *Mundo dos homens. Trabalho e ser social*. Sao Paulo: Boitempo.

Luque, P. J.; Gómez, T. y Cruces, S. J. (2000). El Trabajo: Fenómeno Psicosocial. En: Guillen, C. (Org.).*Psicología del trabajo para relaciones laborales* (pp. 147-164). España: McGraw Hill.

Maslow, A, (1954). *Motivación y Personalidad*. Harper&Row, Publishers Inc. P. 160. Madrid España.

Offe, C. (1995). Capitalismo desorganizado. En:*Trabalho: a categoria sociológica chave?*(pp.167-197). Sao Paulo: Brasiliense.

O'sullivan, T.; Hartley, J.; Saunders, D.; Montgomery, M.; y Fiske, J. (1997). *Conceptos clave en comunicación y estudios culturales*.(pp.196). Buenos Aires: Amorrortu.

Rizo García, M. (2006).*La interacción y la comunicación desde los enfoques de la psicología social y la sociología fenomenológica. Breve exploración teórica*. México: Universidad Autónoma. p. 46.

- Ruiz-Quintanilla, S. A. & Claes, R. (2000). MOW Research Programs. En J. A. Katz (Ed.), *Databases for the study of entrepreneurship* (pp. 335-391). New York: JAI/Elsevier Science Inc.
- Saavedra, A. (2002). *El sentido es el lenguaje que significa. Más allá o más acá del orden logocéntrico del saber*. Revista de Estudios Sociales, (13), 14-25
- Salanova, M., Gracia, F. y Peiró, J. (1996) *Significado del trabajo y valores laborales. En Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 35-63). Madrid: Síntesis.
- Schiller, F. (1943). *Kallias. Cartas sobre la Educación Estética del Hombre* (Edición Bilingüe). Barcelona: Anthropos. P.62
- Spink (Org.). (2014). *Práticas Discursivas e Producao de Sentidos no Cotidiano* (pp. 215-241). Sao Paulo: Cortez Editora. Cap. 8.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. P. 85 Thousand Oaks: Sage.