



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanas**

**Sentidos/ Significados Del Trabajo Docente En Algunas Instituciones  
Educativas públicas de Colombia Bajo El Marco De La Nueva Gestión  
Pública**

INVESTIGADORES

**Candidato a Mg. David Alejandro Ángel Londoño**

**Candidato a Mg. José Alejandro Molina Villegas**

(Proyecto ligado desde la categoría sentidos al Macro proyecto internacional  
WONPUM del Dr. Blanch, bajo la supervisión de la Maestría en Gerencia del  
Talento Humano de la Universidad de Manizales Colombia).

**Manizales, Colombia**

**2013**

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanas**

**Sentidos/ Significados Del Trabajo Docente En Algunas Instituciones  
Educativas públicas de Colombia Bajo El Marco De La Nueva Gestión  
Pública**

**INVESTIGADORES**

**Candidato a Mg. David Alejandro Ángel Londoño**

**Candidato a Mg. José Alejandro Molina Villegas**

**ASESORES DE INVESTIGACIÓN**

**Dr. Jairo Zuloaga**

**Dr. Germán Guarín**

**Mg. Héctor Mauricio Serna**

**Manizales, Colombia**

**2013**

Nota de aceptación

---

---

---

---

---

---

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

Manizales, 2013

**Sentidos/ Significados Del Trabajo Docente En Algunas Instituciones  
Educativas públicas de Colombia Bajo El Marco De La Nueva Gestión  
Pública**

**Resumen**

Este estudio analiza el sentido que los Docentes del sector público de Colombia le confieren a su trabajo. El estudio también indaga la relación que existe entre la política neoliberal y el significado del trabajo. El análisis del estudio se delimita a un grupo de 498 docentes de Instituciones Educativas Publicas y el análisis se enfoca en el sentido vital del trabajo, utilizando una metodología holística, es decir, cualitativa y cuantitativa para lograr una mayor aproximación a la realidad del contexto como se evidencia en los resultados de la investigación.

**Palabras Clave**

Empleo, trabajo, educación, sentido, significado, vital, necesidad, vocación, convicción, autorrealización, oportunidad, opción, libre elección, voluntad, sacrificio, culpa, tradición, Proyecto de vida, Oportunidad, Desafío.

## **Abstract**

This article analyzes the sense and meaning teachers give to their employment in Colombia. The study also investigates the relationship between neoliberalism and work's meaning. The analysis of the study is delimited to a group of 498 teachers of educative institutions, the study is focuses on the vital sense of work using an holistic investigation way, it means, quantitative and qualitative approach to get a better result of reality as is evidenced by the results of the study.

## **Keywords**

employment, work, education, sense, meaning, vital, need, calling, Conviction, self actualization, opportunity, choice, will, sacrifice, guilt, life project/ goal, opportunity, challenge

## ÍNDICE

Justificación .....	1
Problematización.....	4
Objetivos.....	8
Objetivo General .....	8
Objetivos Específicos .....	8
Antecedentes Investigativos.....	9
Marco teórico.....	12
Significados/ Sentidos del Trabajo Docente.....	12
El Neoliberalismo, La Política y El Trabajo Docente.....	19
Relación Hombre, Trabajo, Evolución y Derechos.....	24
El Trabajo y El Empleo Desde La Perspectiva Psicosocial en La Sociedad Moderna .....	26
El Trabajo Docente Desde Lo Vital y Circunstancial .....	29
Metodología.....	34
Tipo de Investigación .....	34
Método.....	35
Enfoque Metodológico .....	36
Categorías de Análisis .....	36
Delimitación del Estudio .....	36
Muestra .....	37
Criterios para la Tipificación de la Muestra.....	37

Instrumento para La Recolección y Análisis de la Información .....	38
Análisis de la Información.....	39
Posibles Colaboradores en la Investigación.....	39
Recursos Disponibles .....	39
Análisis de los Resultados: Aplicación del Instrumento de Análisis Cuantitativo y Cualitativo de Resultados.....	40
Análisis de dos Sentidos Del Trabajo (Dimensión 1) Desde Una Perspectiva del Docente (Vocación).....	40
Correlaciones dimensión 2. ....	46
Análisis dimensión 2.....	47
Análisis de Respuestas Abiertas.....	53
Conclusiones .....	65
Bibliografía .....	70

### **LISTADO DE TABLAS**

Tabla 1 Correlaciones .....	40
Tabla 2 Dimensión 2.....	46

## **Justificación**

Este es un proyecto de investigación que se enmarca dentro del macro proyecto Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos (**WONPUM**) liderado por el profesor Joseph María Blanch de la Universidad de Barcelona y su vez se deriva del proyecto investigativo “Trabajar en servicios humanos bajo la nueva gestión pública: significados, riesgos y resultados de la profesión docente y de la salud de algunas instituciones de Colombia”, coordinado por el profesor e investigador Jairo Zuluaga Soto de la Universidad de Manizales Colombia.

Es una investigación de tipo integral u holística, porque fusiona las lógicas: cualitativa y cuantitativa. Con el propósito de comprender los nuevos significados/ sentidos del trabajo en el mundo de la profesión docente actual en Colombia dentro del marco de la nueva gestión pública, evaluando factores de riesgo y analizando los resultados obtenidos bajo esta nueva concepción del trabajo.



En esta investigación se aborda el sector de servicio educativo público, el cual en los últimos años ha sido muchas veces afectado con la aplicación de distintas políticas neoliberales. El sector educativo es sector fundamental en la sociedad, es el sector que forma el mañana de la misma y por eso requiere atención e investigación referente al ejercicio de su labor, porque es importante aportarle desde el conocimiento para afrontar los desafíos del milenio y lograr el desarrollo integral de la nación/ región.

Está es una investigación a realizarse básicamente en tres fases: exploratoria, analítica/ comprensiva e interpretativa, cada una de las cuales indica un nivel de abstracción creciente en la investigación. El proyecto será orientado en cuatro categorías fundamentales de indagación y teorización en razón a los lineamientos de investigación de la Universidad de Manizales, a saber: trabajo, desarrollo humano, desarrollo social y desarrollo organizacional.

Las siguientes categorías de pensamiento son importantes dentro de la investigación de esta investigación: vida, trabajo, desarrollo humano, desarrollo organizacional, desarrollo social, educación, servicios educativos,

neoliberalismo/ flexibilidad laboral, profesión, conocimiento, factores de riesgo, resultados organizacionales, estrategias de afrontamiento.

Para esta investigación es fundamental partir desde los nuevos modelos económicos y políticos de: productividad, vinculación laboral, flexibilidad para comprender el sentido, los riesgos y los resultados del ejercicio de la labor docente y su afectación tanto positiva como negativa en los stakeholders de la organización con el propósito buscar emplear futuras estrategias para potencializar a los mismos.

Es decir, que en el marco de la nueva gestión pública donde eficiencia, eficacia y calidad tienen tanto valor, es importante que la Gerencia del Talento Humano aporte soluciones a las problemáticas organizacionales de la educación. la educación en el modelo neoliberal es vista prospectivamente, pero desde una concepción más humana debe entenderse desde la concepción vital de los individuos (docentes) , su grado de componente vocacional y su concepto o idea del sentido/ significado del trabajo para una mejor comprensión y generar mejoras altamente significativas que aporten al desarrollo integral humano.

## **Problematización.**

El sentido/ significado del trabajo, siempre ha sido un problema ya que depende de múltiples factores, condiciones, modificaciones, pero sobre todo perspectivas, este valor está ligado a la ética individual, organizacional y contextual y al modelo político, social y económico. Por ejemplo se podría hipotétizar que en nuestro país las políticas neoliberales efecto de la apertura y la globalización que se han ejecutado desde de la entrada en validez de la Constitución Política Colombiana de 1991, dicha carta magna junto a la ley 100 de 1993 y otras políticas ejecutadas en la nación han modificado la concepción y el valor del trabajo en el contexto, los trabajadores y organizaciones.

Este modelo neoliberal desde la teoría le apuesta a la competitividad, a la productividad y la visión prospectiva del negocio, porque dentro del concepto de neoliberalismo los intereses económicos, particulares adquieren mucho valor. Por eso constantemente en este mundo globalizado y quizás sobre poblado se evidencia la creciente tasa de desempleo, la vulneración de los derechos laborales y quizás se ejecutan políticas economías que afectan: la posibilidad para algunos de emplearse o sostenerse, el sentido/ significado o el valor de del trabajo y generan riesgos que afectan la psiquis tanto individual

como colectiva y el mundo de la docencia en el sector público no es ajeno a este efecto de la mano invisible (Smith, 1776) del capitalismo, sus intereses y afecciones al desarrollo de nuestra sociedad.

En este modelo de vida en el que habitamos los factores que afectan el trabajo y deben ser investigados para afrontar la incertidumbre. El sistema históricamente nos ha dado una visión del trabajo, nos ha brindado unos derechos, pero a la vez y quizás más arraigado a la concepción general de los trabajadores nos ha condicionado a unos deberes.

Entonces en este panorama capitalista y neoliberal preocupado por la productividad lo más normal y frecuente de la vida humana es la interacción con la labor/ trabajo. El hombre y sus circunstancias como dice Ortega y Gasset, porque el ser humano que habita en este Nuevo Orden Mundial debe contribuir al mismo y es visto como un objeto de deseo al emplearse, como un objeto no deseado cuando está desempleado y quizás en algunos casos como un sujeto objeto cuando está ejerciendo su empleo. Entonces este sistema constantemente nos hace reflexionar sobre nuestras costumbres (ethos), como estas afectan a la organización o como esta última nos afecta como seres humanos.

Por eso en este contexto y realidad socio- política es importante conocer, comprender los riesgos psicosociales que afectan la labor docente (trabajador), sus riesgos profesionales, contextuales y conocer sus mecanismos de defensa para conservarse dentro del sistema, porque es el sujeto/ ser humano, su realidad, interacción y testimonio quien puede dar valor a la investigación para que adquiera significado y relevancia.

La dimensión ética adquiere un valor relevante y la incertidumbre nos dirige a la investigación, porque la investigación es necesaria ya que permite en primer paso diagnosticar la realidad de los ethos, conocer los sentidos/ significados, los riesgos y los resultados para posteriormente a partir del conocimiento generar nuevos modelos de gestión, interacción y administración, estrategias que conduzcan al mejoramiento individual, organizacional y por ende al éxito.

Esta investigación Sentidos/ Significados del Trabajo Docente en Algunas Instituciones Educativas Públicas de Colombia Bajo El Marco de la Nueva Gestión Pública. Es un caso de estudio enfocado principalmente en

Instituciones Educativas del sector publico de Colombia, enmarcado en el macroproyecto **WONPUM** y cuenta con una visión prospectiva del negocio de la administración y ejercicio de la profesión docente, entendiendo este actual contexto neoliberal/ flexible en el cual vivimos y en el cual el sujeto debe potencializar al máximo sus capacidades, competencias para conservarse dentro de un sistema que así se lo exige.

Finalmente entendiendo esta realidad llena de presión, exigencias y competencia la pregunta a formular es:

**¿Cuál es el sentido / significado de la profesión docente en las instituciones de educación pública en Colombia bajo la nueva gestión pública?**

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Comprender el significado/ sentido del trabajo de la profesión docente en el sector público colombiano, bajo la nueva gestión pública.

### **Objetivos Específicos**

Identificar los significados/ sentidos en la profesión docente en institución de educación pública de Colombia.

Describir las categorías que surgen de los sentidos del trabajo de los docentes de instituciones públicas de Colombia.

## **Antecedentes Investigativos**

Según Toleo, Chufin, Baasch y Soares (2010), frente a los cambios en el mundo del trabajo contemporáneo, cuestiones como globalización, desreglamentación, (des)empleo, precarización, entre otras, hacen parte de las preocupaciones de investigadores y profesionales.

En ese contexto emergen cuestionamientos sobre la centralidad del trabajo en sus dimensiones psicológica y social, así como los procesos de significación a él asociados, presenta y analiza los principales abordajes teóricos identificados en las literaturas internacional y brasileña en el campo de la Psicología, que tratan de los significados y de los sentidos, en particular aquellos atribuidos al trabajo. Entre las diferentes bases epistemológicas que dan soporte a los estudios actuales fueron identificadas las siguientes: cognitivista, construccionista, socio histórica, existencialista y de estudios culturales (Toleo *et al*, 2010).



Las conclusiones explicitan que los conceptos todavía carecen de mayor precisión, de modo que diferentes autores, muchas veces, adoptan significados y sentidos del trabajo como si ambos fueran el mismo fenómeno (Toleo *et al*, 2010).

Para enmarcar y dar sentido a la plétora de libros y artículos que analizan el significado del trabajo, y tomando como pretexto algunas importantes publicaciones norteamericanas, se propone una periodización de las distintas fases que ha atravesado la producción sociológica sobre la crisis del valor trabajo, insertándola en su contexto social, y propiciando así una reflexión que apunta en la dirección de una sociología de la sociología (Castillo, 1998).

La presente comunicación está basada en estudios y trabajos de campo realizados a partir del convenio de cooperación entre la APBA y CTERA. Lleva 10 años de trabajo asentado en el programa de investigación "Salud en la escuela" del Instituto de Investigaciones Marina Vilte. El programa de investigación, con sus múltiples actividades nos ha permitido trabajar con regularidad en todas las regiones del país con grupos de docentes de todos los niveles del sistema educativo. Nos hemos concentrado, particularmente, en el estudio teórico del análisis del proceso de trabajo docente y en el seguimiento

de las singulares manifestaciones del sufrimiento psíquico en los docentes (Martínez, Collazo & Liss, 2009).

. Como resultado de las transformaciones y metamorfosis que han tenido lugar en el transcurso de las últimas décadas, el mundo del trabajo experimenta múltiples procesos- que en los países de tercer mundo han tenido repercusiones significativas entre los que se destacan, por un lado, la desproletarización del trabajo industrial tradicional, y, paralelamente una su proletarización del trabajo. Este trabajo se enfoca sobre estos aspectos, desde un punto de vista teórico y empírico. Los datos empíricos permiten afirmar que, al contrario de lo que sostiene la tesis sobre la supresión o eliminación de la clase trabajadora en el capitalismo avanzado, tenemos un amplio abanico de agrupamientos y segmentos que componen la clase que vive del trabajo (Antunes, s.f).

## **Marco teórico.**

### **Significados/ Sentidos del Trabajo Docente.**

En la actualidad encontrar un solo significado/ sentido del trabajo docente es quizás imposible, dado a la polivalencia del concepto y a los múltiples contextos en este mundo globalizado, mientras la mayoría de los trabajadores interpretan el trabajo como una carga necesaria para sobrevivir, otros trabajadores incluso se sienten autorrealizado y felices por su labor, algo que a todos afecta en la mayor parte del mundo occidental es la política neoliberal y su ejecución. En la concepción actual del trabajo bajo las políticas neoliberales la mayoría de los trabajadores interpretan el trabajo como mercancía, tal vez empleando un concepto similar al de Marx (1867), en su tratado el capital, porque la realidad actual del trabajo para algunas personas/ trabajadores es: monótona, frustrante, aburrida, mal remunerada, inestable, estresante, riesgosa, etc.

A esto también puede sumársele el alto índice de desempleo en la región y un sistema en el cual el que no produce, no puede sobrevivir y quizás literalmente hablando no existe (sujeto - objeto Nietzsche). De allí dichos populares para referirse al trabajo como: “el trabajo es un enemigo”, “el

trabajo es una tortura”, “la condena”, pero también hay quienes a través de dichos populares glorifican al trabajo, ejemplo de ello las expresiones “el trabajo dignifica al hombre”, “trabaja y te ganarás el cielo”, etc.

Según esto es válido decir que los factores motivación y reconocimiento son importantes para encontrar un buen significado/ sentido del trabajo. El trabajador puede encontrar en el trabajo el establecimiento de metas (Locke, 1968), metas traducidas como éxito, éxito traducido como la felicidad de la labor, pero juntos a esto también requiere reconocimiento para sentirse autorrealizado y valorado y no dejar caer su nivel de producción.

Marx (1867), expone la esencia humana a partir del conjunto de las relaciones sociales. En este sentido la autorrealización y los proyectos de vida no pueden considerarse como una realidad espiritualizada e inherente a todos por igual, sino como procesos que poseen un contenido específico que son condicionados por los contextos sociales e históricos y por la posición social y la actividad real del individuo (Antsiferova, 1980; D’Angelo, 1983 A) Proyecto de vida y autorrealización en la actividad profesional. El hombre cumple un papel de ciudadano y trabajador en la sociedad en la medida en que es parte de un colectivo y con su labor aporta a la sociedad. A la vez Marx

(1867) distingue una necesidad animal, en la cual el hombre queda sujeto al objeto que satisface sus necesidades.

Entonces lo que busca el trabajador en su trabajo es algo que lo impulse y le dé significado a su acción algo similar a lo planteado por Atkinson y Reitman (1956) cuando plantean que los motivos son una disposición hacia un estado-meta y objetivo. Entendiendo que los motivos son determinantes para el nivel de esfuerzo y desempeño en el trabajo, y por ende aportan a la valoración del significado o sentido del mismo.

England y Whiteley (1991, citados en Morin, 2001), plantean patrones de definición del trabajo y las clasifican en seis categorías, calificadas como positivas, negativas y neutras, así: son ideas positivas del trabajo A, B y C, a saber: A. actividad que agrega un valor a alguna cosa y por la cual hay que tener en cuenta de los resultados. B. actividad que proporciona a quien lo realiza un sentimiento de pertenencia y que conlleva una contribución a la sociedad. C. actividad que beneficia a otros, con contribución social y valor agregado. Por el contrario los patrones D y E son aspectos negativos: D. actividad que no es agradable, pero debe ser realizada por alguien en un lugar específico, bajo la supervisión de otra persona E. actividad desagradable que

comporta exigencias físicas y mentales. Y finalmente el patrón F. corresponde a una concepción neutra del trabajo el contexto actual y poco trascendental: actividad que sigue un horario regular en un local de trabajo y por el cual se recibe un salario.

Morin (1996), comprende el sentido como “un efecto, un producto de la actividad humana” p. 269. Se trata de una estructura afectiva constituida por tres componentes: la significación, la orientación y la coherencia.

**La significación** presupone la aprehensión y comprensión de la experiencia fenoménica, así como el valor o la importancia atribuida a esa experiencia.

**La orientación** es relativa al proyecto, la intención que dirige la acción del sujeto, una inclinación por un objeto, tomado en su sentido más amplio.

**La coherencia** expresa la integración de las informaciones del campo de consciencia del sujeto, obtenidas a través de operaciones con el objetivo de equilibrar la vida interior y social.

El sentido dice respecto a la actividad del sujeto, en su relación con la vida y con la forma como los fenómenos objetivos son aprehendidos por su consciencia. El sentido personal y subjetivo de determinada significación depende de su apropiación o no, así como del grado y forma como es

asimilada por el sujeto, individualmente, y el significado remite a la construcción colectiva (Basso, 1998).

Posiblemente en el contexto globalizado actual puede separarse la idea del trabajo productivo, exigente y extenuante de otras dimensiones de la vida del ser humano como por ejemplo la búsqueda de la felicidad. Bauman (2002), en su libro “La modernidad líquida” Plantea, nuestra modernidad es hostil. Cuando el trabajo capital se torna en una entidad propia, autónoma, relacionado con la productividad industrial y la riqueza, no sólo se separa sino que eclipsa otras dimensiones de la vida doméstica, al configurarse primariamente como un esfuerzo físico agotador y molesto, al configurarse luego, según la ética calvinista, en una apuesta moral sacrificial y productora.

Pero este panorama no siempre ha sido tan hostil, en la iniciación de la modernidad, entre los Siglos XVIII y XIX, después de la revolución francesa, en el periodo romántico cuando los conceptos de libertad, igualdad y fraternidad están más vigentes que nunca, el significado/ sentido del trabajo era optimismo, confianza, una real visión de futuro tanto individual como organizacional probablemente más ligada al concepto de felicidad, porque el trabajo en dicho contexto es considerado el vehículo que inexorablemente

puede conducir hacia adelante, hacia el progreso, hacia el futuro: “El Futuro es una Creación del Trabajo”.

Por el contrario, el Siglo XX trae consigo un máximo enfoque hacia la producción, mayor importancia al factor económico, lo cual hace que el trabajo, su significado/ sentido sean percibidos como mercancía, porque al existir mayor industrialización y comercio, los procesos humanos se ven afectados, las empresas del Siglo XX y las del XXI han estado altamente afectadas por el concepto de competitividad. Porter (1991), asegura que: La competitividad designa la capacidad de una empresa para producir bienes y servicios destinados a los distintos mercados donde compite, aumentando o incrementando su cuota de participación relativa en ellos y obteniendo una renta con la que se retribuye a los propietarios de todos los recursos. La capacidad de un sector para aumentar, en condiciones de libre competencia, su participación en los mercados interior y exterior, a la vez que mantiene un crecimiento satisfactorio de las rentas reales generadas por su actividad.

Por lo tanto, la competitividad en el mundo o mercado laboral actual es una de las prioridades, que las empresas modernas deben ser flexibles, prospectivas frente al mercado, buscar procesos de mejoramiento continuo en los cuales los niveles superiores de la jerarquía organizacional adoptan decisiones más por



el interés económico y empresarial que por el beneficio del trabajador, para que así se produzca rentabilidad en el negocio sin importar la desconfianza y desesperanza que genere en los trabajadores.

Finalmente en su libro *¿Qué es pedagogía?* Ávila (1990) da una visión muy política y plantea: optar por una profesión es optar por una identidad social y por consiguiente, por una cierta imagen de sí mismo ante el resto de la sociedad, además plantea en las condiciones de tipo socioeconómico: no es cierto que el magisterio sea una profesión para pobres, lo que sí es cierto es que muchos pobres han llegado a ser maestros, y que muchos maestros han llegado a ser pobres, pero en principio, toda persona proveniente de cualquier sector social, puede aspirar a la dignidad del magisterio. La sociedad, por su parte, está obligada a crear las condiciones para que este pueda ser ejercido con dignidad y con orgullo.

## **El Neoliberalismo, La Política y El Trabajo Docente.**

*“El país reclama una alternativa pedagógica que recupere la finalidad y el liderazgo de la educación pública en la reconstrucción del sentido histórico y cultural de nuestra sociedad” (Tellez, 1988).*

El Neoliberalismo en el contexto educativo colombiano ha traído como consecuencia que el sistema educativo, sea analizado en tres ideas fundamentales: **eficiencia, eficacia y calidad**, es decir que se relacione al concepto de productividad.

Y si bien se considera a la educación como producción de **capital humano**, los individuos y la educación bajo este sistema político actual son vistos como inversión, y dicha inversión debe ser más rentable en términos económicos que en adquisición conocimiento o satisfacción desde el sentido vital.

Entonces al convertirse la educación en una mercancía queda alejada de cualquier sentido formativo vital y es sustituido el sentido vital por un interés lucrativo tanto en los docentes como en los estudiantes. La educación es entonces impartida desde un modelo tecnocrático en detrimento de lo

humanístico y ético, pero a favor de los intereses del Estado y las organizaciones (la mano invisible).

En lo laboral, específicamente en la educación “Las consecuencias de la combinación de flexibilidad y de precariedad, junto a la desregulación de las relaciones laborales, afectan negativamente a las sociedades, a las organizaciones y a los individuos, modificando no sólo lo que puede denominarse la esfera laboral, sino también los Estados, las instituciones, las empresas, las relaciones sociales e interpersonales y las conciencias” (Alcover, Martínez, Rodríguez & Domínguez, 2004). En este aspecto Restrepo (1998, citado por Martínez, 2004) plantea: “La globalización de los mercados y la convergencia tecnológica fuerzan a que los individuos desarrollen competencias universales. Ellas son, hasta cierto punto, indiferentes a espacios o a tiempos particulares. Configuran una especie de ciudadanía universal, ya no inducida por la religión o por la ideología sino por la racionalidad instrumental”.

Este panorama afecta y lleva a tensiones de tipo social al interior de las organizaciones, tensiones que afectan a los individuos (stakeholders), presionándolos a adquirir y perfeccionar las capacidades y competencias que

le permitan interactuar con la globalización. Esta concepción aparentemente margina al ser humano y hace parecer que la felicidad es imposible, que el dinero lo es todo y que la vida humana y sus relaciones sociales deben estar totalmente sometidas al sistema y lo que él decida hacer con los sujetos. En el mismo sentido Restrepo (1998), plantea que esto ha ocasionado “enormes fragmentaciones, dejando millones de personas fuera del mundo”, generando altos índices de desempleo y su consecuente impacto en la calidad de vida, con un costo social alto y considerable.

Desde esta perspectiva Barney (1991), plantea que para lograr el éxito, la empresa debe adquirir Ventaja Competitiva Sostenible, en síntesis, que la empresa utilice al máximo cada uno de sus recursos, obligando así a que el sistema organizacional busque en el mercado los aparentes recursos valiosos y de difícil imitación, concepto altamente asociable con las políticas neoliberales actuales en los Estados y organizaciones.

En este marco de reflexión se puede afirmarse que el capital humano, sus competencias son parte de las VCS más valiosa para la organización, porque que la tecnología, los procesos y los equipos se hacen cada vez más asequibles, pero el valor de cada individuo y de su trabajo es único. Porque el mal uso de la flexibilidad, sumada la precariedad laboral y la falta de regulación de las relaciones laborales por parte de las organizaciones y

Estados, afectan negativamente a todos los individuos/ ciudadanos, porque modifica no solo el mundo laboral, sino también las expectativas laborales de los jóvenes que esperan algún día ingresar al sistema y de los desempleados que igualmente buscan y desean ingresar a dicho sistema, etc.

Para resarcir en parte el impacto negativo de las políticas neoliberales a partir de finales del Siglo XX aparecen múltiples teorías y conceptos de Responsabilidad Social “Es el concepto de que una empresa y sus colaboradores son por si mismos responsables de sus actos sobre todos los stakeholders, a través del compromiso continuo del negocio y un comportamiento responsable más allá del establecido en la ley. Significa contribuir tanto para el desarrollo económico como para mejorar la calidad de vida de sus stakeholders y la sociedad en general” (European Commission, 2000), concepto que humaniza un poco más los contextos laborales, el valor, significado/ sentido el trabajo transformando la apreciación general, otorgando una nueva visión de futuro que apunta a la búsqueda de una verdadera sostenibilidad del trabajo y su entorno, es decir, una real comprensión de factores económicos, ambientales y sociales al interior de la organización debe lograrse para obtener armonía y éxito dentro de un verdadero marco de libertad, igualdad y fraternidad.

Además, de la visión teórica de bienestar tanto de las personas, como de la sociedad basada sobre la hegemonía del trabajo y sobre sus aportes en los mercados mundiales ha redefinido una brecha conceptual, frente a las actividades humanas. Esto resaltando la terminología utilizada en la sociedad indistintamente entre trabajo y empleo; *“ya que se considera la condición de no tener trabajo, planteando la idea de no tener empleo”*. Castillo (1998) define al trabajo como cualquier actividad física o mental que transforma materiales en una forma más útil, provee y distribuye bienes y servicios a los demás y extiende el conocimiento y el saber humanos (Giner, Lamo De Espinosa & Torres, 1998).

Como plantea Ávila (1990) *“si la educación y la sociedad son dos sistemas interdependientes, no tiene sentido imaginar la educación como una especie de isla ajena a las influencias del resto de la sociedad como un cuerpo indiferente a lo que acontece en el interior de las escuelas. Ni la educación puede actuar de espaldas a la sociedad. Ni la sociedad puede actuar de espaldas a lo que acontece en las escuelas”*.

Durkheim (1893), afirma: las necesidades (de los hombres) han variado y han variado porque las condiciones sociales, de las cuales dependen las necesidades humanas no han permanecido, también afirma: cada tipo de pueblo tiene su educación propia y puede servir para definirlo con el mismo

derecho que su organización moral, política o religiosa. Es uno de los elementos de su fisionomía. En síntesis esto nos reafirma el concepto de que la educación, el trabajo y la política siempre están ligados y que cada uno depende estrictamente del otro.

### **Relación Hombre, Trabajo, Evolución y Derechos**

Es interesante la observación que plantea María-Ángeles Durán (2000, citada por Aguirre, 2003), Sobre la construcción histórica del empleo a través de la lucha entre empleadores y trabajadores y la creación de una cultura del trabajo Específica cuyos principales resultados son el derecho al trabajo, la economía del trabajo y el derecho sindical. Es por estas razones es que el modelo de ciudadano expícito en las Constituciones modernas es un individuo autónomo, independiente y libre. Sin embargo, no existe una construcción semejante acerca de la población que realiza actividades en el ámbito privado en cuanto a definir sus derechos y obligaciones y a determinar su contribución al bienestar de las personas y las sociedades. Sólo el empleo – argumenta Durán (2000) – institucionaliza la interacción con otros (empleadores, colegas, compañeros), otorga una identidad social y permite participar en organizaciones, tales como empresas, gremios o sindicatos. (Aguirre, 2003), Sí bien la sociedad aun no particulariza la utilización de los

términos, es evidente la necesidad de estructurarlos, ya que permite entender el rol mismo del empleado y el rol del trabajador.

Quizás esta visión demuestra como a través de la historia la relación entre hombre y trabajo, se transforma en una estructura económica, garante del desarrollo de la misma y de la sociedad. Según lo planteado por Bock (1985, citada por Aguirre, 2003), “Sostiene *que la división del trabajo con salario y sin salario surge en los siglos XVII y XVIII con el capitalismo y evoluciona en distintos momentos en los diferentes países y regiones tras la revolución industrial*”.

En el contexto colombiano significa que si bien el trabajo ha acompañado al ser humano desde el inicio de su evolución, es un derecho y se constituye en la idea más comprensible del modelo capitalista, ya que parte de su ideología de consumo, se garantiza participando en la generación de empleo.

Sí se contextualiza el empleo en el modelo capitalista, debe plantearse que las personas comparten la idea general de establecerse de una u otra forma como un producto intangible y que depende de sus actividades, recibir una retribución, llámese económica o de especie.



## **El Trabajo y El Empleo Desde La Perspectiva Psicosocial en La Sociedad Moderna**

El empleo tiene funciones socio-económicas y psicológicas manifiestas o latentes, a saber: obtención de ingresos; imposición de una estructura temporal; establecimiento de vínculos personales y experiencias compartidas fuera de la familia; proposición de objetivos y propósitos que trascienden al individuo situándole en una dimensión colectiva más amplia; adscripción de un status y una identidad social, y obligación de mantener un cierto nivel de actividad. Estas funciones son las que han hecho del empleo la “representación social del trabajo” desde la segunda mitad del siglo XX, sin embargo, el cambio de la última década obliga a revisar la manera como se presentan y pueden cubrirse cuando la tendencia es a la disminución de los cupos de empleo y la emergencia y consolidación de otras modalidades de trabajo (Rentería, 2001).

Este argumento además de objetivar el concepto de empleo, puede plantearse utilizando los conceptos anteriores el “trabajo”, visto independientemente de las creencias de la sociedad como una actividad económica, cultural, social, política y religiosa que a través de los tiempos se retroalimenta y se reinventa constantemente. Este proceso de reinención

quizás semánticamente o sistemáticamente deba analizarse históricamente teniendo en cuenta los contextos globales como parte del análisis.

Por lo tanto, aquel pensamiento sobre la asimilación del uso del tiempo de las personas y la semántica frente al empleo y al trabajo, plantea a los investigadores la inquietud del bienestar de la sociedad y permite que cada persona contribuya a él buen uso de los términos para que puedan materializarse en las organizaciones esquemas de trabajo que garanticen políticas sociales más adecuadas para lograr el bienestar colectivo.

La perspectiva psicosocial del trabajo entonces no plantea en su sentido la necesidad de generar restricciones al factor económico; pero si es necesario que la aplicación del concepto garantice la inclusión de las diferentes realidades de la sociedad, ya que el concepto por si solo muestra las interacciones de los individuos con los demás; brindándoles identidad y roles sociales en el contexto.

El trabajo se constituye en un elemento de identidad personal y social, *“ya que el modo en que nos vemos a nosotros mismos y el modo en el que nos ven los demás tiene mucho que ver con cómo nos ven y cómo nos vemos en el trabajo”*. Innegablemente el trabajo tiene importantes implicaciones de carácter económico, ya que permite sobrevivir a los retos de la sociedad y a

sus individuos además de garantizar la posibilidad de conseguir bienes de consumo.

Es la sociedad entonces, quien imprime los las condiciones del trabajo y naturalizándolo como un ciclo vital, donde, como lo plantea Prieto et al. (1996); *es un proceso que abarca gran parte de la vida de las personas, desde la juventud hasta la jubilación. Es decir utilizando el símil evolutivo, el trabajo supone todo un ciclo vital, con sus diferentes fases, etapas y episodios críticos (la formación, la búsqueda del primer empleo, la adaptación al entorno laboral, las sucesivas y continuas readaptaciones, la pérdida del empleo, la jubilación, etc...)* (Prieto, et al, 1996).

*“Elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida.”*

Así el desarrollo del trabajo a lo largo de la vida de las personas supone un proceso natural, mientras que la visión capitalista del empleo persiste en la necesidad de que las personas se desempeñen a razón de su bienestar económico y social; adicionalmente es una fuente de interacción con los demás miembros sociales, ya que esté proceso se lleva a lo largo de toda la existencia de los individuos.

Es importante resaltar las virtudes del trabajo, porque a través del tiempo ha permitido la transmisión de normas, creencias y comportamientos sociales y en ese sentido cumple un papel socializador además de las *“implicaciones psicosociales positivas que el trabajo puede desempeñar, puede proporcionar poder y control, ya que a través del mismo podemos llegar a adquirir y desarrollar un cierto grado de control y poder sobre otras personas, cosas, datos y procesos”*.(Peiró, Prieto & Roe, 1996).

### **El Trabajo Docente Desde Lo Vital y Circunstancial**

Hannah Arendt hace una distinción para referirse a la labor y al trabajo y dice que la labor es una actividad que corresponde a los procesos biológicos, que a través de la labor, los hombres producen lo vitalmente necesario que debe alimentar el proceso de la vida del cuerpo humano. Lo que significa que la actividad de la labor no conduce nunca a un fin mientras dura la vida; es indefinidamente repetitiva. En tanto que describe que el fin del trabajo llega cuando el objeto está acabado, listo para ser añadido al mundo común de las cosas y de los objetos.

De acuerdo con Csikszentmihalyi (1990, 1998), el trabajo puede ser agradable para la vida (adquirir sentido vital) si tiene significado real, es decir, si está relacionado con la identidad de las personas y con sus metas. Si la persona- trabajador- colaborador se plantea desafíos continuamente y busca la maestría a través de su arte u oficio, si se centra en progresos o mejoramiento continuo, es decir en la perfección de las habilidades o capacidades, quizás obteniendo gracias a esto una ventaja competitiva que le permita afrontar circunstancias o situaciones de estrés o caos. Y también como afirma este autor, las situaciones o circunstancias llenas de desesperanza se pueden transformar en actividades de flujo para disfrutar de uno mismo y resurgir más fuerte de las pruebas como el ave fénix.

Los seres humanos están inmersos en una sociedad de consumo y tal vez debido a las circunstancias caóticas del entorno moderno han olvidado muchas cosas entre ellas la memoria histórica y lo que significa realmente vivir. También han olvidado el sentido de lo que es ejercer un arte u oficio en esta sociedad moderna llena de información y confusión pasando sobre lo vital, aparentemente, sin importancia.

*“el hombre y sus circunstancias” Ortega y Gasset.*

Lo vital es fundamental y en el trabajo lo vital puede percibirse desde: **la necesidad, la vocación, la convicción, la autorrealización, la oportunidad, la opción, la elección libre, la voluntad, el sacrificio, la culpa, la tradición** y rodeado desde las claves de pensamiento: **Proyecto de vida, Oportunidad, Opción, Desafío**. Y sí todos estos factores no son tenidos en cuenta para otorgarle sentido al trabajo, entonces los seres humanos pueden sumergirse en un laberinto sin salida ni respuestas.

Entendido el sentido vital y todo lo que lo rodea de forma holística puede afirmarse que la profesión docente más que una oportunidad, una opción preestablecida por el sistema, es un proyecto de vida que hace que el individuo se sienta autorrealizado en la mayoría de los casos. Entonces si esto es así, la profesión docente desde la dimensión vital es un placer y como tal puede relacionarse con la autorrealización planteada por Maslow en su teoría de la motivación.

Además, el docente como ser humano y trabajador si tiene vocación, convicción, identidad o pertenencia y percibe su trabajo como algo democrático, para el caso colombiano fundamentado en los derechos de libertad de enseñanza, de aprendizaje y de investigación que puede

enmarcarse en los pilares globales de la Revolución Francesa: Libertad, Equidad y Fraternidad para así convivir y ejercer con armonía.

Desde la dimensión vital puede afirmarse que la actividad o profesión docente es adoptada como un modo de vida libre, pero regulada. Libre para desarrollar sus capacidades y disfrutar de su trabajo, es también comprendida como algo equitativo, en donde el individuo desde su profesión se esfuerza por ser justo con su entorno y es también comprendida como algo fraterno porque todo el sacrificio es en pro del futuro de la sociedad, con amor por compartir el conocimiento con los demás.

En el imaginario social hay perspectivas que desde la dimensión vital amplia definen el trabajo como uno de los deberes esenciales del hombre y que honra de igual manera el trabajo manual y el intelectual. Sin embargo esta visión del trabajo como sentido vital también puede traer consigo tensiones que se constituyen en un riesgo y el riesgo es más grande puede ser confundir el sentido de la vida con el sentido de lo que es sólo una parte de ella.

Finalmente y para darle fuerza al sentido vital, a la labor docente desde la teoría pedagógica, es válido mencionar las afirmaciones de Debesse y Mialaret (1979), donde desde la praxis humana a la que pertenece la

educación afirman que: El educador actúa no solamente por lo que dice y por lo que hace sino más bien por lo que es. Y por lo que es a la vez sobre el plano inconsciente, es decir, según su grado de madurez afectiva y dominio interior (vital).



## **Metodología.**

### **Tipo de Investigación**

Debido las características de la investigación esta se considera como estudio de caso con grupo focal, porque busca realizar un análisis exhaustivo de los múltiples aspectos asociados al fenómeno objeto de estudio. Por la secuencialidad del tiempo se puede considerarse un estudio retrospectivo.

Sin embargo, el análisis se realiza en el presente con datos pasados. También debido a la secuencia temporal el tipo de investigación es transversal, porque el estudio del fenómeno es realizado en un periodo tiempo específico. Que además se aborda desde diferentes perspectivas que pretenden abordar un fenómeno a través del tiempo. Descriptivo, correlacional, transversal y retrospectivo.

El propósito de la investigación es establecer a partir de los puntos de vista de los docentes su percepción acerca del sentido del trabajo en las instituciones educativas del sector público colombiano, bajo la influencia del modelo neoliberal, es decir bajo el marco de la nueva gestión pública.

## **Método**

Como parte del Macro proyecto Estudio internacional (WONPUM) la investigación **Sentidos/ significados del trabajo Docente en las Instituciones de Educación pública de Colombia bajo el marco de la nueva Gestión Pública**, como unidad de observación y análisis emplea de manera holística las lógicas investigativas cuantitativa y cualitativa.

La investigación tiene una lógica cuantitativa porque entre los factores del problema a investigar existe una relación que puede representarse en un modelo numérico, esto demuestra objetividad entre los elementos a investigar del problema y posibilita la identificación de donde se originan, las causas del problema y su dirección. Desde la lógica cualitativa, esta investigación está fundamentada en una descripción a fondo de las cualidades del fenómeno objeto de investigación para la búsqueda de un concepto que defina parte de la realidad del problema.

## **Enfoque Metodológico**

El enfoque metodológico de la investigación (**WONPUM**) es descriptivo y comprensivo, por lo tanto de la unidad de observación y análisis, el proyecto **Sentidos/ Significados Del Trabajo Docente En Instituciones de Educativas publicas de Colombia Bajo El Marco De La Nueva Gestión Pública**. Porque parte desde las lógicas cuantitativa y cualitativa.

## **Categorías de Análisis**

El Sentido del trabajo docente, desde el sentido vital, la autorrealización y auto reconocimiento y su relación con el trabajo como proyecto de vida y vocación.

## **Delimitación del Estudio**

El estudio se circunscribe a la percepción del sentido del trabajo de los docentes de tiempo completo de las Instituciones de Educación Publica de Colombia.

## **Muestra**

Esta encuesta se aplicó a 498 Docentes del sector público en 19 instituciones de varias regiones de Colombia: 61% de educación superior, 24% de Educación media y 15% de educación básica. El 77.5% de los docentes tienen un tipo de contratación permanente y el restante a termino fijo.

Las edades de estos docentes oscilan entre: 20-30 años el 7.8%, 31-40 el 26.4%, 41-50 el 38.6% y más de 50 años el 27.3%.

La experiencia de los maestros está dividida así: 42.7% más de 10 años, el 34.2% entre 2 y años, el 20,2 entre 6 y 10 años y el 2,9% menor o igual a un año.

### **Criterios para la Tipificación de la Muestra**

En concordancia con los criterios estipulados en el macroproyecto (WONPUM). Se defínelos criterios para la investigación **Sentidos/ Significados Del Trabajo Docente En Instituciones de Educativas publicas de Colombia Bajo El Marco De La Nueva Gestión Pública.**

- Los docentes de la Institución Educativa seleccionada deben pertenecer a los niveles de Básica Primaria, Básica Secundaria y Media Vocacional o Educación Superior.
- El tamaño de la muestra, para los fines previstos en la investigación (WONPUM) debe ser de treinta docentes.
- Los docentes de la muestra deben tener como mínimo dos años de vinculación a la Institución Educativa y no pueden estar próximos a jubilarse.
- Los docentes de la muestra deben estar dedicados únicamente a actividades de docencia y no estar desempeñando funciones administrativas.

### **Instrumento para La Recolección y Análisis de la Información**

El instrumento aplicado en el macroproyecto WONPUM del Dr. Blanch de la Universidad de Barcelona, habilitado bajo un dominio de la Universidad de Manizales, Colombia <http://www.inc.edu.co/encuesta/> . Es un instrumento o cuestionario con preguntas de selección múltiple, escala tipo Likert con valores de 1 a 10 y algunas preguntas abiertas.

## **Análisis de la Información**

Holístico, es decir, cuantitativo con valoración cualitativa.

## **Posibles Colaboradores en la Investigación**

Para el desarrollo de la investigación a ha contado con la asesoría y colaboración de docentes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano de Universidad de Manizales, los docentes y administrativos de las diferentes Instituciones Educativas de Colombia.

## **Recursos Disponibles**

Institucionales: Instrumento encuesta electrónica estructurada en la plataforma habilitada por la Universidad de Manizales <http://www.inc.edu.co/encuesta/>

Materiales: Papel, lapiceros, lápices, computadoras portátiles, impresora, USB.

Financieros: Propios, David Alejandro Ángel y José Alejandro Molina estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales.

**Análisis de los Resultados: Aplicación del Instrumento de Análisis  
Cuantitativo y Cualitativo de Resultados**

**Dimensión 1 Sentido del Trabajo (Vocacional) (Ver Tabla 1.)**

**Tabla 1 Correlaciones**

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

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

Teniendo en cuenta los valores de esta dimensión se observa que los ítems que muestran una mayor correlación son 1.5 compañerismo y el 1.6 respeto por el grupo y 1.7 Reconocimiento del propio trabajo por colegas. Se logra observar el sentido vital desde la vocación teniendo como sus principales ejes el respeto y la identidad desde el reconocimiento de los demás miembros en su entorno laboral y la importancia que subyace de unas buenas relaciones con sus pares.

Las correlaciones de la dimensión 1, sentidos del trabajo tiene una correlación significativamente alta ya que está por encima de 0.6, con una confianza del 99%, demostrando correlaciones altas entre los ítems, presentándose mayor significancia positiva entre el compañerismo y respeto en el grupo de trabajo.

Estos valores correlacionales muestran como el trabajo en equipo acompañados del respeto y el reconocimiento se transforman en una modalidad, en una forma de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y resultados a alcanzar y que le den forma a una actividad específica.

De allí que se puede inferir, que, si bien el ser humano se ha identificado en la naturaleza por ser sociable y de generar relaciones de mutualismo con su especie y con otras; esta particularidad no es ajena a su entorno de trabajo. Por lo tanto la docencia que se inscribe dentro del campo educativo como actividad que promueve conocimientos, y que sitúa al docente como factor especial, tanto con referencia a los conocimientos mismos, como con respecto a las condiciones específicas en que éstos son producidos; se hace necesario e indispensable cultivar una relación estrecha con sus pares, construyendo imaginarios, espacios de libertad, crecimiento personal, desarrollo de



competencias, de identidad, a través del respeto; es decirse fortalecen los aspectos de compañerismo y de reconocimiento.(*Filiación social*).

*“El respeto es reconocer en sí y en los demás sus derechos y virtudes con dignidad, dándoles a cada quién su valor. Esta igualdad exige un trato atento y respetuoso hacia todos. El respeto se convierte en una condición de equidad y justicia, donde la convivencia pacífica se logra sólo si consideramos que este valor es una condición para vivir en paz con las personas que nos rodean.”*

Si bien el trabajo nace por la necesidad de bienes y servicios, se convierte en un espacio de interacción con el otro, de reconocimiento hacia el otro, es una condición que le permite a los maestros a partir de su propia construcción simbólica de su comportamiento establecer una identidad propia, una característica de su hacer reflejada en la sociedad. De igual forma se debe tener en cuenta que la identidad es una necesidad básica del ser humano.

Erich Fromm 1967, plantea que: "*esta necesidad de un sentimiento de identidad es tan vital e imperativa, que el hombre no podría estar sano si no encontrara algún modo de satisfacerla*". La identidad se convierte en una necesidad afectiva ("*sentimiento*"), **cognitiva** ("*conciencia de sí mismo y del*

*vecino como personas diferentes*") y **activa** (el ser humano tiene que "tomar decisiones" haciendo uso de su libertad y voluntad).

De igual forma la profesión docente plantea de ante mano un servicio para la sociedad, donde se configura la constante búsqueda del reconocimiento personal y del otro. Este reconocimiento es garantizando por el desempeño de su trabajo, que sea de forma útil y productivo; y que por lo tanto el individuo (docente), construya a partir de esta, una sensación de libertad, concepto o percepción útil para el ser humano. Pero es aquí donde los docentes según los resultados necesitan legitimar su accionar antes sus pares, es decir sus compañeros de trabajo y le dan poca significancia al reconocimiento de los usuarios de la educación.

Los resultados muestran entonces que el ítem de "reconocimiento del propio trabajo por colegas" tiene un valor en los resultados correlacional alto comparado con los demás ítems, ello se puede ver en la capacidad de los docentes de expresar a los demás miembros de la organización el reconocimiento a los aportes y al esfuerzo que cada uno realiza. Como dice Intxausti, E. (2004) *"Todos los miembros son responsables del reconocimiento que se ofrece a los demás miembros del equipo. El*

*reconocimiento mutuo es un valor que expresa la satisfacción y el sentimiento de agradecimiento que tienen los miembros del equipo”.*

Si bien la investigación muestra que los maestros tienen un mayor reconocimiento por parte de sus pares, y por el contrario los usuarios (estudiante y padres de familia) del servicio no le dan la relevancia que se espera por la profesión.

“La profesión docente es una de las más sensibles a los cambios sociales, políticos, culturales, tecnológicos de las sociedades” Gardner Howard (1995), además de la dinámica actual del modelo económico imperante (Neoliberalismo). Asimismo, tiene el desafío permanente de contribuir con la formación de actores o sujetos sociales que sean capaces de emprender las transformaciones que vive el mundo. Ante tales exigencias, la profesión docente puede verse en una dimensión justa y real que, si bien tiene un alto reconocimiento, éste no signifique que la educación sea sólo la responsabilidad del docente y por ello, se piense en fortalecer el valor formativo de otros actores: líderes comunitarios, políticos, religiosos, comunicadores sociales, etc.

Teniendo presente lo anterior y los valores que fueron asignados por los docentes y resaltando el modelo económico, el dinero que es intercambiado

por el servicio prestado por la actividad educativa y, es el insumo necesario e indispensable en esta sociedad para marcar el reconocimiento y un nivel de estatus económico que le permita tener una aceptación social buena, que a los docentes le es negado por su actividad formativa, pero reconocida por los mismos profesionales de su entorno laboral.

La docencia es, pues, parte importante de ese proceso de construcción y acumulación de saberes y de constructos reales de vida, pero también se debe entender como un proceso siempre inconcluso, durante el cual los actores (docentes), no son siempre totalmente conscientes de por qué y de cómo lo hacen, del proceso mismo por el que conocen e intentan descifrar la realidad. Por lo tanto este desarrollo lo enmarcamos en la constante búsqueda de complementos que le permiten desarrollar su propia libertad, logrando el reconocimiento social del estudiante y del padre de familia, sin desconocer el factor económico como fuente adicional de status social. Lo que indica como la estética del consumo esta arraigada en el sistema de la sociedad actual, sometimiento voluntario.

**Tabla 2: Dimensión 2 La organización del TRABAJO en las instituciones y la relación con el sentido del trabajo.**

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

En términos generales, el puntaje promedio obtenido en la dimensión 2 fue de 8,1. La variable que presenta un menor promedio de calificación es “Facilita que mis méritos sean valorados con justicia”, y el ítem “Me hace sentir útil”, es la de mayor puntaje.

Las correlaciones de la dimensión 2, tienen una correlación positiva significativamente alta ya que esta por encima de 0.6, con una confianza del 99%, demostrando correlaciones altas entre los ítems, presentándose mayor significancia positiva entre la sensación de libertad y el sentir que el trabajo proporciona identidad (8,25), en pocas palabras a la libertad proporciona al individuo la sensación de una identidad propia. Además podemos evidenciar en esta dimensión la asociación de aspectos necesarios para abordar el sentido vital del trabajo para los profesionales de la educación aspectos que se pueden ver desde la vocación del mismo hacia su actividad diaria.

Partiendo de los resultados encontrados en esta dimensión, los docentes de instituciones públicas, dan una puntuación alta a las variables “Desarrollo profesional”, “crecimiento personal”, y “ser útil a la sociedad”, teniendo como criterio el sentido que se le da al trabajo y dando una clara visión del imaginario de utilidad para la sociedad que tienen los maestros., y por ende un medio de reconocimiento social.

En cuanto a la vocación del profesional de la educación variables referentes a “valores”, “gustos” y “motivación”, plantean un escenario en los resultados en los diferentes roles que le impone su ejercicio, ya que se convierte en la búsqueda, en un encuentro y en una construcción que se realiza de manera compartida, que abre espacios para la reflexión y para el diálogo permanente para reflexionar sobre todo aquello que en función de la docencia se ejerce con verdadera inspiración, en una realidad en constante cambio y con una actualidad compleja y vertiginosa.

Esta dimensión permite evidenciar la relación del ser humano y el trabajo en un entorno específico, dándole una configuración específica y otorgándole a los maestros el imaginario de algunas condiciones como la idea de “libertad”, “de crecimiento personal”, de “desarrollo de competencias”, “compromiso”, de “identidad”, de “utilidad”, estos ítems indican que se deben evidenciar desde los intereses, necesidades, expectativas, aspiraciones y valores de los maestros, los cuales responden claramente a las necesidades de filiación, reconocimiento y autorrealización.

Es decir el docente en la educación tiene un papel que lo reviste de importancia por su intervención como agente de cambios con compromisos y retos estos le permiten explotar todo su potencial con plenitud para encontrarse así mismo y poder diseñar el camino para lograr una enseñanza y

una orientación de calidad, un que-hacer pedagógico exitoso, hacer lo que hacen con gusto y deseo. Es aquí donde se puede contrastar que el mismo acto de enseñar se convierta en una acción vital y superior para la construcción de la vida de los hombres, para que el mismo busque una manera de lograr sus objetivos, que logre tener una mejor vida llena de constante mejoramiento y profesionalismo; por cuanto el mismo papel de utilidad le permite al docente establecer una relación de libertad frente al trabajo.

Se puede decir que, teniendo presentes los resultados de esta dimensión, los docentes en su mayoría trazan el sentido del trabajo desde lo vital referente a sus necesidades de satisfacción, intereses concordancia con valores y la utilidad que le da su profesión., seguido de la construcción o fortalecimiento de relaciones con la sociedad que en ultimas es quien le brinda el reconocimiento, enmarcando estas condiciones en la construcción propia de identidad.

Teniendo presente los componentes anteriores apuntan a desarrollar la libertad y en los docentes evidenciados desde la vocación, definiéndola como la inclinación que tienen las personas hacia alguna profesión o estudio, que exige condiciones y aptitudes especiales, incluso se afirma que determina los rasgos que dicha persona posee. Por lo tanto el ser maestro exige que quien



pretenda desempeñarse como tal, debe tener ciertas características que le permitan desarrollar con la mayor eficacia posible las actividades que forman parte de ella, y por otro lado, poseer ciertas habilidades para solucionar los problemas que pudieran presentársele.

Hesse, Hermann -2001-, hace un planteamiento en forma poética, donde magnifica la profesión del docente. *"Cuando alguien busca, suele ocurrir que sus ojos sólo ven aquello que anda buscando, y ya no logra encontrar nada ni se vuelve receptivo a nada porque sólo piensa en lo que busca, porque tiene un objetivo y se halla poseído por él. Buscar significa tener un objetivo, pero encontrar significa ser libre, estar abierto, carecer de objetivos..."*.

La profesión docente permite la reflexión de como este profesional de la educación se convierte en maestro, y en este se encuentra que se llega por amor, vocación, ganas de servirle al mundo de utilidad. Es interesante verificar como en las correlaciones anteriores muestran como desde la sensación de libertad, reconocimiento y el trabajo como proporcionador de identidad, los docentes en sus resultados muestran un valor significativo, pero sabiendo que esta misma libertad y esta identidad son los que están mas perdidos en este sistema globalizado y permeado por una subjetividad política. Es de notar que el ser docente constituye una posición relevante en la

sociedad aunque a través de los años este ha perdido importancia, debido a las diferencias ideológicas, conceptuales y políticas.

Es decir son los docentes los que tienen la oportunidad de generar afinidades sociales con sus compañeros de crear vínculos con sus pares para cumplir con sus necesidades, respetando y reconociendo los atributos, debilidades de los mismos, cultivando un espacio de trabajo necesario y beneficioso para todo el colectivo y respaldado por una utilidad social. Como dice (González, 2010), "No abandonen por sentirse pertenecientes a una comunidad de aula donde se trabaja cooperativamente, se vive la solidaridad, se forma parte de un grupo, se tiene la posibilidad de hacer oír su palabra y tomar iniciativas responsables sobre tareas o proyectos a realizar individualmente y con otros.

Por el papel que le corresponde al docente como adulto en la vida de las aulas, su contribución es decisiva para hacer posible un clima que no sólo facilite aprendizajes cognitivos y personales, sino también para vivir, como hace tiempo que dijo Dewey, la vida democrática en el laboratorio social de centros y aulas".

El maestro tiene una polifuncionalidad que lo hace importante por la naturaleza misma de su profesión y su vocación, ya que no todo ser es capaz de lograr transmitir su conocimiento "proceso de enseñanza". Es el docente

entonces un promotor, facilitador, asesor, investigador, es quien rige tiempo, es guía, de la misma forma que esta en constante formación para mejorar el proceso, ya que es quien se encarga de capacitar al hombre para su superación en el contexto que este se encuentre. Es por esto que la capacidad del docente al quedar en una situación cesante sin empleo, se conduce hacia un deterioro de la autoestima personal Autoestima = autovaloración, es una forma de manifestar la inutilidad del ser humano generada por un sistema, indicando como nos apropiamos de los valores corporativos y dejamos de lado de la construcción propia de libertad o de vivir.

## **Análisis de Respuestas Abiertas**

Diferentes condiciones como *“el recrudecimiento de la pobreza, la incorporación de alumnos a la escuela media, cambios en los modelos familiares, el adelanto tecnológico y la degradación de la figura docente, el recurrente fracaso escolar, la naturalización de los procesos de discriminación social y segmentación estructural al interior del sistema educativo y la adversidad en las que funcionan las escuelas de sectores populares son algunas de las características de la realidad por la que transcurre esta profesión en los tiempos que corren, donde los docentes actúan como mediadores de la educación ciudadana. Y a todo ello se considera sumamente importante la carga emocional que implica la docencia, y la consiguiente relación profesor – alumno”*.

Es de ahí, donde se manifiesta el hecho de que si no hay vocación el desempeño del trabajo será precario o regular, por lo tanto la percepción que tendrá el docente de aquellos problemas o dificultades nombradas anteriormente se convertirán en “elefantes gigantes”, es decir parecerán mas grandes y complicados de lo que realmente son. Por lo tanto la percepción de la vocación que debe tener aquel ser debe estar encaminada a fortalecerse desde la relación humana entendido como la configuración de entendimiento del otro y sus necesidades.

Los resultados que arrojó la aplicación del instrumento, permitió evidenciar en los profesionales de la educación, el significado del trabajo desde el componente vital y visto desde lo que se considera la vocación del maestro.

**“¿Defina en una frase qué significa trabajar para usted?”**

Para responder esta pregunta la mayoría de los docentes, 13.6% expresaron que el trabajo es considerado como una fuente importante de ingresos, directamente vinculado con el concepto de empleabilidad en cuya acción se intercambia las funciones o la actividad profesional física y mental por una remuneración económica, que planifica el sostenimiento de la familia y mejoras en la calidad de vida.

Respuestas de docentes el 11% de los encuestados, como las que indican al trabajo como el accionar que permite y facilita aspectos agradables de la vida, donde el trabajo produce placer y felicidad, además proporciona beneficios personales y familiares. Para el 10.8% de los docentes encuestados su trabajo es fuente de realización personal y proyección profesional; mientras que el 10.5% de ellos encuentran en su trabajo una acción de servicio en donde sus conocimientos y lo aprendido, ayudan a una comunidad específica.

Sin embargo, el 7% de los docentes consideran el trabajo con "una labor que debe hacerse con responsabilidad"; en ese mismo orden, el 6.5% lo vincula con "una labor de formación para el educando, la cual se debe realizar con eficacia y eficiencia". El 5.4% de las respuestas expresan que el trabajo "forma parte de la vida misma", un tanto por encima de quienes la consideran "una profesión que se realiza o ejerce con amor", 4.9%.

Los resultados que presentan un porcentaje menor, parten de la base que "el trabajo es una simple actividad que hace útil al ser humano, 2.4%; que despierta pasión en su realización, 2.3%; y que dignifica a la persona, 2.1%. Contrastan con aquellos que lo consideran una obligación, una imposición, 1.7% y como una necesidad para subsistir.

En un porcentaje muy bajo, cercano al 1%, consideran al trabajo una bendición, al conocimiento un producto y al trabajo una vocación.

La sociedad capitalista se caracteriza por generar gran acumulación de capital, además de ser gran productor de relaciones sociales que a su vez, propician esta acumulación, y es la percepción del trabajo la que permite esta continuidad del modelo. Por lo tanto al revisar los resultados frente a esta pregunta podemos observar que la mayoría de respuestas que se dieron frente a esta pregunta expresan como el trabajo es concebido como la principal fuente para los ingresos visto desde la empleabilidad, es decir donde se tiene

una retribución económica por determinado esfuerzo que se genere en un espacio determinado, para este caso el maestro de instituciones educativas. Este ingreso esta representado en el bienestar propio y/o el de sus familias, (bienestar social, calidad de vida, supervivencia). Estos resultados posiblemente indican un cambio de mentalidad en los docentes ya no se trabaja por vocación sino por estatus económico, pasando de “*la ética del trabajo a la estética del consumo*”.

Otra de las respuestas más significativas que se encontraron frente a la percepción que se tiene sobre el trabajo. Estas percepciones se ven centradas en actividades del que hacer diario que se perciben por el 11% de los docentes, como generadoras de placer y felicidad por lo cual se tienden a materializar en acciones positivas dentro de la organización.

Aunque el placer y la felicidad son esquemas muy subjetivos en las personas y no se tiene claridad sobre el concepto tan efímero en el que se convierten. En los docentes se logra evidenciar una preocupación por sentirse dichoso, por poseer una buena vida para sí mismo o para aquellos que se quiere.

Si se analiza con detenimiento, la alegría proviene de una actitud del servicio como docente, esta le entregara el tiempo necesario y los propios conocimientos para el beneficio ajeno. Por lo tanto es la satisfacción del deber

cumplido la que permitirá recoger los frutos, en la mayoría de veces el maestro pasara desapercibido, sin aplausos, pero con satisfacción de lo aportado por su vocación.

El 10.8% de los docentes encuestados su trabajo es fuente de realización personal y proyección profesional. Teniendo en cuenta esta variable podemos asimilar la docencia como un proceso de vocación, de lo que se quiere llegar a ser y de como se lograra, con esfuerzos y sacrificios o desde el deseo mas personal del maestro, su camino de vida. Aunque sin desestimar aquella necesidad del ser humano de trasmitir sus conocimientos, de ser útiles a la sociedad prestando un servicio. Esta forma de concebir el trabajo como servicio fue reconocida por el 10.5%.

Profundizar en el trabajo desde la perspectiva “ser docente” plantea una reflexión frente al rol que se desempeña, el saber pedagógico y didáctico en su relación con la sociedad del conocimiento y con la responsabilidad que se tienen en la formación de personas que le contribuyan a la sociedad. Sin embargo, el porcentaje de docente que consideran el trabajo como “una labor que debe hacerse con responsabilidad”.



### **“Háblenos de los principales valores de su profesión”**

Los valores que describen los resultados plantean una percepción diferente al referirse a los valores. La responsabilidad con un 32.6% y el respeto se representan con un 28.7 %. Son dos conceptos que funcionan como columna vertebral de la profesión del docente, ya que definen la forma de actuar y de comportamiento social. Son estos dos valores los que guía parte de las conductas y la valoración moral que se realiza de los comportamientos propios de la profesión docente como la de los demás.

Adicionalmente a los valores anteriores el instrumento permitió identificar en la profesión docente aspectos como la honestidad 15.4 %, la ética 12.6%, el compromiso 11.9%, dedicación 10.8, la tolerancia 10.5%, servicio 6.6%, trabajo en equipo 6.4%, lealtad 6.3, solidaridad 5.6%, la paciencia 4.6%.

El compañerismo, el profesionalismo, la formación, el conocimiento y la creatividad, son valores que no fueron muy representativos pero que de igual forma se hacen evidentes en el desarrollo de valores de la profesión docente.

Sin duda alguna una de las actividades humanas con mayor trascendencia e impacto en la sociedad es, sin lugar a dudas, la labor docente. Por esto, es importante y necesario considerar que toda persona con las funciones de un

maestro, tiene una responsabilidad que va más allá de transmitir únicamente conocimientos, debe influir positivamente en las personas, dejar una huella se da en el trasegar de cada individuo que pasa por sus manos. Por lo tanto los resultados que se evidencia son propios de una formación integral, una construcción hacia el ser humano.

**“Háblenos de los principales valores de la gestión de su centro de trabajo”**

Teniendo en cuenta los resultados de la pregunta anterior, se asemejan a los resultados de este interrogante, como por ejemplo la responsabilidad la mas valorada por los docentes 18.2 % y el respeto con un 16.8 %, indicado que de igual forma la percepción de los valores institucionales son fortalecidos por lo que transmiten los mismo docentes.

Los demás valores fueron valorados de acuerdo a la percepción y de una u otra forma las experiencias vividas en las instituciones educativas la solidaridad 14.4, compromiso 12%, la honestidad 6.3 %, la excelencia 6.3 %, la equidad 4.6, el orden 4.4, tolerancia 4.2 %, comunicación 4.2 %, compañerismo 4.2 %, servicio 4.2 %, cumplimiento 4.2 %, pertenencia 4.2 %, efectividad 4.2 %, El humanismo 2.8% y el amor 2.4%.

Tiene sentido plantear que en la actualidad, la gestión educativa y la profesión docente se perciban como un modelo similar ya que los valores institucionales le permiten a los colaboradores una construcción general propia, tratando de transmitir lo que la identidad de las organizaciones muestran.

La percepción de los valores en la gestión del trabajo se convierte en un complejo tema, ya que, desde la perspectiva del maestro. Evidentemente, la institución educativa no es el único agente responsable de la construcción de valores el mismo contexto socio- político, cultural ejercen igualmente un papel muy relevante en la relación de construcciones integrales del ser humano.

El educador es sensible a la influencia de el modelo neoliberalismo y las economías de mercado, éstas ejercen un impacto negativo al fomentar el individualismo, la eficacia, la competencia, el prestigio social, etc. como la vía mas próxima a lo material y si se le suma fenómenos como la pobreza, el incremento de la violencia, el engaño y la corrupción en nuestros contextos políticos, la precariedad laboral entre otros; la construcción mas próxima de los maestros es crear identidades de valores fortalecidos de la identidad de las instituciones. De ahí que la relación entre los resultados que se evidenciaron

en la aplicación del instrumento entre la pregunta anterior y esta sean parecidos.

Los valores de la gestión del centro de trabajo del docente, implica necesariamente que los aportes de sean constructos de mutuo beneficio y de construcción diaria.

**¿En qué grado su trabajo le permite desarrollar la vertiente ética de su profesión?**

La ética es el ideal de la conducta humana, y la ética profesional a la conducta del docente orientando sobre lo que es bueno y correcto, se consolida cuando se internalizan las normas sin presión para que se de pleno cumplimiento. La ética del profesional en educación se basa en la formación del mismo, por lo que se le hace la exigencia de conocer su trabajo para garantizar que en los momento más críticos de su formación pueda tomar decisiones que no deterioren su ser como persona, como profesional y la institución que lo respalda.

Los resultados encontrados en este ítem muestran un determinado grado de ética profesional muy significativa en su trabajo. El 31% de los maestros muestran un porcentaje alto a su desarrollo de la ética profesional, como

medio de sustento o de ingresos económicos 13.6%, la felicidad 11%, el placer que les causa ejecutarla 11%, realización personal 10.8%. La ética como uno de los principales valores de la profesión docente 12.6%, el amor 15.4%, el respeto 28.7%, la responsabilidad 32.6%, referidos como principales valores profesionales y también institucionales. González (1997), afirma que *"la ética de un profesional no se adquiere en la práctica de la profesión, sino que se gesta desde la formación profesional"*..

Es de suma importancia la toma de conciencia debe proporcionar el maestro en cuanto a la vivencia de los valores (la educación, la libertad, la dignidad), es auténticamente esencial para ayudar a los profesionales de la docencia fundamenten con razones de carácter ético las decisiones que han de tomar en beneficio del trabajo en la institución educativa.

**Escriba cuatro PALABRAS CLAVE que le vengan a la mente cuando piensa en su TRABAJO**

Los resultados que arrojaron las respuestas de los docentes presentan los siguientes porcentajes: 12,5% Responsabilidad, 10% Ética, 9,8% Compromiso, 7,5% Entrega, 6,3% Conocimiento, 6,3% Respeto, 4,9% Servicio, 4,9% Amor, 4,2% Vocación, 3,9% Profesionalismo, 3,2% Dedicación, 2,9% Liderazgo, 2,7% Alegría, 2,6% Aprendizaje. El 18% se

distribuye en términos como: Satisfacción, desarrollo, autonomía, calidad, bienestar, actitud, capacitación, compañerismo, calidad, disciplina, eficiencia, eficacia, gestión, honestidad, formación, etc.

Teniendo como referencia los anteriores puntos, este ítem demuestra de forma mas esporádica la manera como los docente a través de palabras claves identifican el trabajo en su que hacer diario o en las diferentes instituciones. Pero para ser mas determinante estas palabras se pueden considerar aspectos claros o lineamientos precisos que guían el desempeño eficaz de profesión docente, es decir, las condiciones más relevantes, que permitan obtener resultados del que hacer pedagógico, en pocas palabras profesionales con una buena formación académica y con una construcción integral de valores indispensables para la vida en sociedad.

### **Escriba cuatro PALABRAS CLAVE que asocie a su PROFESIÓN**

Los docentes dieron los siguientes porcentajes similares a lo encontrado en la respuesta del ítem anterior: 9,2% Responsabilidad, 8,7% Compromiso, 8% Entrega, 7,4% Ética, 7,4% Docencia-Educación y Estudiantes, 6,8% Conocimiento, 6,7% Respeto, 5% Dedicación, 5% Amor, 4,2% Calidad y calidad de vida, 3% Servicio, 3% Alegría, 2,6% Satisfacción, 2,1%

Aprendizaje, el 18% presenta palabras como: Humanismo, Gestión, valores, salud, reconocimiento, profesional, liderazgo, honestidad, creatividad, etc.

Si bien se puede apreciar que similar a las respuestas dadas por los docentes en anteriores preguntas, se mantiene una constante en algunos conceptos, como responsabilidad, respeto, compromiso. A todos nos inculcan desde nuestra formación inicial una serie de valores los cuales vamos desempeñando en el transcurso de nuestras vidas y es de esta forma como poco a poco vamos adquiriendo responsabilidad, respeto hacia los demás, compromiso, etc. Se entiende la vocación frente a la profesión y se corrobora la utilidad del ser en el entorno, la satisfacción del deber cumplido, de inculcar y aprender de la amistad.

El profesional docente desde su vocación adquiere el compromiso de ejecutar un trabajo responsable, conscientes de nuestras ideas, emociones y afectos. Por lo tanto es el mismo maestro quien se construye como un ser con excelentes rasgos pedagógicos pero sobre todo éticos y morales; digno de imitación, donde se construye una "responsabilidad ética" de la profesión frente al trabajo.

## **Conclusiones**

Las conclusiones del estudio Sentidos/ Significados Del Trabajo Docente En Algunas Instituciones Educativas Públicas De Colombia Bajo El Marco De La Nueva Gestión Pública se elaboran desde la teoría, los resultados obtenidos, las limitaciones y a su vez se plantean algunas posibles líneas de investigación. Es importante resaltar que existe concordancia entre los resultados obtenidos en la dimensión 1. Sentido del trabajo (vocacional), la dimensión 2. Organización del trabajo en las instituciones y la relación con el sentido del trabajo y los resultados del análisis de las respuestas abiertas.

El componente teórico presente en este estudio permitió hacer una reflexión crítica y reflexiva de la construcción del imaginario del sentido del trabajo por los docentes, además de confrontar los resultados obtenidos con el escenario de la vocación del docente.

### **Desde lo Vocacional y el sentido del trabajo**

La actividad docente es una profesión con vocación, una profesión de valores. Por lo tanto se debe señalar que la enseñanza y el aprendizaje cobran otra dimensión profesional en las organizaciones y en la sociedad del conocimiento. Aunque con frecuencia se intercambien los términos y prevalezca



la profesionalidad, en ésta se incluye el vocacionalismo o compromiso personal para actuar como profesional, conociendo las exigencias de la tarea, sus conocimientos específicos, actuando éticamente y con la capacitación adquirida a través de la práctica, que va unida al porqué y al cómo.

La asistencia a las personas y la preparación profesional del docente no son excluyentes, sino equilibradamente necesarias donde no es suficiente con el querer. Si antes la vocación necesitaba de la profesionalidad, ahora la profesionalidad precisa vocación. Por lo tanto según los resultados de esta investigación la enseñanza requiere cierta vocación, pero reconvertida y actualizada a los parámetros que corresponde a un ambiente de pluralismo ético y moral.

Para los docentes, el trabajo es agradable y aporta para la vida (se adquiere sentido vital) y tiene significado real, es decir, está relacionado con la identidad de las personas y con sus metas. En este sentido, los docentes están altamente identificados con su institución y están enfocados en sus metas y las de la organización como tal.

El empleo/ trabajo Docente es percibido como un camino para sobrevivir. Por lo tanto se concluye que la profesión docente es algo primordial en la supervivencia ya que para la gran mayoría de ellos, el trabajo les permite desarrollarse como ciudadanos e individuos integrales, retroalimentando su proceso vital más allá fisiológico hasta permitirles generar identidad, gozo y autorrealización.

La profesión docente en esta investigación es apreciada desde la dimensión vital donde esta actividad se transforma en placer y como tal permite la autorrealización. La mayoría de los docentes se sienten satisfechos, motivados, autorrealizados y contribuyen a la construcción de un mejor proceso formativo y la posibilidad de garantizar aportes al país a través de la educación.

Según los resultados del estudio Sentidos/ Significados Del Trabajo Docente En Algunas Instituciones Educativas Públicas De Colombia Bajo El Marco De La Nueva Gestión Pública, se concluye que la vocación es un factor determinante del trabajo de los docentes encuestados y el sentido/ significado de la profesión de los docentes está altamente relacionado con los valores de compañerismo, respeto por el grupo, reconocimiento del propio trabajo por colegas y reconocimiento del propio trabajo por personas usuarios.

El desarrollo de la actuación docente está muy condicionado por la normativa del sector público que decide e indica previamente cómo debe realizarse el trabajo: a veces se le forma independientemente de las condiciones, se le señala los fines y se le dice cómo debe realizar su trabajo. Sometimiento al trabajo. Una nota añadida de que es un trabajo más que una vocación.

Algunas limitaciones de la investigación pueden estar expresadas en las respuestas abiertas y en la falta de oportunidad de los encuestados e investigadores para hacer sus propias interpretaciones, ya que en cada una de las preguntas se plantean los parámetros que restringen la respuesta, a saber: “defina en una frase que significa trabajar para usted”, “háblenos de los principales valores de su profesión”, “háblenos de los valores de la gestión de su centro de trabajo”, “ en qué grado su trabajo le permite desarrollar la vertiente ética de su profesión”, “escriba cuatro palabras clave que le vengan a la mente cuando piensa en su trabajo”, “escriba cuatro palabras clave que asocia a su profesión”. Sin embargo, esta oportunidad restringida permite concluir que hay concordancia y consistencia entre las respuestas a las preguntas cerradas y a las preguntas abiertas.

Futuras Líneas de Investigación: De acuerdo con los resultados obtenidos puede plantearse la importancia de investigar a futuro sobre: Las consecuencias de las políticas neoliberales en la vida de los docentes. La importancia de la autorrealización del profesional docente. El sentido vital del trabajo en las organizaciones públicas. Etc.

## Bibliografía

- ALCOVER DE LA HERA, C.M; Martínez, D; Rodríguez, F; Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. McGraw Hill Interamericana de España.
- ANTUNES, Ricardo. (2001). *La Centralidad del trabajo hoy. Papeles de población*. Julio- septiembre, N° 25 Universidad Autónoma de Méjico. Toluca, Méjico. pp 83-96.
- ARENDT, H. (1995). *De la historia a la acción*. Barcelona. Ediciones Paidós, pp. 93-110
- AVILA. Rafael. (1990) *¿Qué es la pedagogía?*. Segunda Edición. Editorial Nueva América. Colombia.
- BAASCH, Davi. TOLEO, Suzana da Rosa. CHUFIN, Maria. SOARES, Joana. *Sentidos y significados del trabajo con base en diferentes perspectivas teórico- epistemológicas en Psicología*. Universidad Federal de Santa Catalina. Florianópolis. Brasil. 2010.
- BAUMAN.Zigmunt (2000).*Liquid Modernity*. London: Polity Press.
- BAUMAN, Zigmunt. (2007). *Los retos de la educación en la modernidad líquida*. España. Editorial Gedisa. p. 29-30
- BLANCH, J. (2011). *Afrontando la nueva gestión pública: obedeciendo y resistiendo*. In M. C. Ferreira et al. (Orgs.). *Dominação e resistencia no contexto trabalho-saúde*(81-98). São Paulo: Mackenzie. ISBN 978-85-7916-106-3.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. *Resumen ampliado del proyecto Trabajar en servicios humanos bajo la nueva gestión pública. Significados, Riesgos y Resultados.* WONPUM. Universidad Autónoma de Barcelona.

MORALES, J.F.,(1996) *Psicología social del trabajo* En: Álvaro, J; Garrido, A Torregrosa, J. *Psicología Social Aplicada.* Barcelona, McGraw Hill.

BOURDIEU, Pierre. (1998). *La esencia del Neoliberalismo.* Le Monde Diplomatique, N° 29. Francia.

CASTILLO, Juan José. (1998). *El Significado del trabajo hoy.* Universidad Complutense. Madrid. España. *Reis: Revista Española de investigaciones psicológicas.* ISSN 0210-5233. N 82. Pg. 215-230.

CARRASQUER.P. BORRAS.V. TORNS.T (2003). *La conciliación de la vida familiar y laboral. ¿Un horizonte posible? Sociología del trabajo* 50:111-138.

CHIAVENATO. I. (2000). *Introducción a la teoría General de la Administración.* México: Mc Graw Hill. Quinta Edición.

COLLAZO, Marité. MARTINEZ, Deolidia. LISS, Manuel. (2009). *Dimensiones del trabajo docente: una propuesta de abordaje del malestar y el sufrimiento psíquico de los docentes en la Argentina.* *Educação & Sociedade*, vol. 30, núm. 107, mayo-agosto, pp. 389-408 Centro de Estudios Educação e Sociedad de Brasil.

- CORTINA, A. (2000). *Ética de la Empresa*. Barcelona. España: Trotta.
- DARLING HAMMOND, L (2001): El derecho a la educación. Crear buenas escuelas para todos. Ariel: Barcelona.
- DEBESSE, M. MIALARET, G. (1979). *Introducción a la Pedagogía*. Oikos-tau s.a Ediciones. Segunda edición en lengua castellana. Barcelona. España.
- ESCUDERO, J. M (2006) “La formación del profesorado y el derecho de una buena educación para todos”, en Escudero, J. M y Luís, A (coords.): Formación del Profesorado y Educación de calidad para todos. Barcelona: Octaedro.
- FROMM, Erich, (1967), "Psicoanálisis de la sociedad contemporánea". Méjico, 5ta Edición.
- GARDNER Howard (1995), Inteligencias Múltiples. La Teoría en la Práctica, Paidós, México
- GARDNER, Howard (1987), Estructuras de la Mente. La Teoría de las Múltiples Inteligencias, F.C.E., México.
- GONZÁLEZ, M<sup>a</sup> T (2010). “El Alumno ante la Escuela y su Propio Aprendizaje: Algunas Líneas de Investigación en torno al Concepto de Implicación”. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 8(4), pp.10-31. (<http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol8num4/art1.pdf>.)

GUARIN, G. (2009). *Hacia una política del trabajo en la modernidad: relación entre sujeto y trabajo en el mundo de la vida.*

*HESSE Cf. H, Escritos sobre literatura I, Alianza, Madrid 1983, p. 53.*

INTXAUSTI, E. *Metodología de trabajo en equipo.* Agencia vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional. (2004).

JAEGER, Werner. (1980). *Paideia: Los ideales de la cultura griega.* 2ed. México: Fondo de Cultura Económica.

LOPEZ. B. OSCA. A. PEIRO. J. (2007). *El papel modulador de la Implicación con el trabajo de la relación entre el estrés y la satisfacción laboral.* Psicothema vol. 19 numero 001. Universidad de Oviedo. España.

MARTÍNEZ, ALBERTO (2004). *De la escuela expansiva a la escuela competitiva: Dos modos de modernización en América Latina.* Anthropos editorial.

MONDOLFO, Rodolfo. (1969). *Problemas y métodos de investigación en la historia de la filosofía.* 4ed. Buenos Aires: EUDEBA.

NAVARRO B., Néstor. (1990). *El Seminario investigativo.* En: Simposio permanente sobre la universidad. Bogotá: ASCUN, FES e ICFES.

NAVLET, MARÍA (2012). *Ansiedad y estrategias de afrontamiento en el ámbito deportivo: Un estudio centrado en la diferencia entre*



*deportes*. Tesis doctoral: Universidad Complutense de Madrid.  
Facultad de psicología.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT- y  
Organización Mundial de la Salud –OMS- (1984) *Factores  
psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*.  
En: 9ª reunión de medicina del trabajo. Ministerio de la Protección  
Social (2008) Resolución número 2646. Bogotá.

ORTEGA y GASSET, J. (2004). *¿Qué es filosofía? Unas lecciones de  
metafísica*. México. Editorial Porrúa. pp.178 - 182

PLATON. (1973). *Diálogos*. 14ed. México: Porrúa.

PFEFFER, J. (1994). *Competitive advantage through people: Unleashing the  
power of the workforce*. Boston: Harvard Business School Press.

REISS, Edward; JORDAN, Santiago. (2000). *Una guía para entender a  
Marx*. Siglo XXI.

RENTERÍA, Erico. (2008) *Nuevas realidades Organizacionales y del  
Mundo del Trabajo: Implicaciones para la Construcción de la  
Identidad o del Sujeto*. *Informes Psicológicos*, No. 10 p 65-80.  
Medellín – Colombia. Ene-Jun de 2008, ISSN 0124-4906.

RIVAS, Ana María (2006). *El empleo o la vida: perder el empleo para  
conservar la vida o renunciar a la vida para conservar el empleo  
¿de qué conciliación hablamos?* *Revista de Antropología  
Iberoamericana* vol. 1. Madrid España.

RIVAS. Ana María (2004). *El neoliberalismo como proyecto lingüístico. Política y cultura* (UNAM).24: 9-31.

SCHUTZ.T. (1999).*Investing in people: The Economics of Population Quality*.Citado por Pedro AzuaraEn: El Capital actual de las Organizaciones. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

VÁSQUEZ, L.A y ROJAS, R.A (2008). *Caracterización del Síndrome de Burnout y su relación variables asociadas al rol y al apoyo social percibido*. Tesis Maestría, Universidad de Manizales.

VALDES, Luigi (2002). La Re-evolución empresarial del siglo XXI. Editorial Norma