

**COMPRENDER LOS SENTIDOS DE LA GESTIÓN DOCENTE COMO VOCACIÓN EN
ALGUNAS DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, DESDE LA NUEVA LÓGICA DEL
TRABAJO**

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
MAESTRIA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MANIZALES, MAYO 2013**

**COMPRENDER LOS SENTIDOS DE LA GESTIÓN DOCENTE COMO VOCACIÓN EN
ALGUNAS DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, DESDE LA NUEVA LÓGICA DEL
TRABAJO**

DULFARIS ARMIJO USUGA

**Informe final del macroproyecto para optar al título de Magister en Gerencia del
Talento Humano**

Directores

Germán Guarín Jurado

Profesor Facultad de Psicología de la Universidad de Manizales

Héctor Mauricio Serna Gómez

Profesor Facultad de Psicología de la Universidad de Manizales

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
MAESTRIA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MANIZALES
2013**

CONTENIDO

1. TÍTULO	7
2. INTRODUCCION.....	7
3. PROBLEMATIZACIÓN.....	9
4. JUSTIFICACIÓN.....	12
5. OBJETIVOS	15
5.1 Objetivo general	15
5.2 Objetivos específicos	15
6. . MARCO TEÓRICO	16
6.1 Sentidos de la gestion docente.....	16
6.2 Docente como vocacion.....	21
6.3 Instituciones publicas y Nuevalogica del trabajo.....	27
7. METODOLOGIA	35
7.1 Tipo de estudio	35
7.2 Método	35
7.3 Enfoque	35
7.4 Población y tamaño de la muestra	36
7.4.1 Condiciones sociodemográficas del sector educación.....	37
8. ANÁLISIS TÉCNICO DE LOS RESULTADOS	43
8.1 Resultados estadísticos	43
8.2 Análisis de la dimensión 4: producción.....	44
8.3 Análisis de correlacion dimensión 4: producción.....	59

9. CONCLUSIONES.....	65
9.1 Desde la teoría	65
9.2 Desde el trabajo empírico.....	68
9.3 Aportes y limitantes del estudio.....	70
10.BIBLIOGRAFÍA.....	72

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Sentido vital.	11
Tabla 2. Dimensiones entre dos polos como sugiere Le Boterf (2000):.....	31
Tabla 3. Media y desviación típica de las variables de la dimensión Producción.....	44
Tabla 4. Media y desviación típica de las variables de la dimensión 4: Producción	49
Tabla 5. Resultados del análisis estadístico de la dimensión 4: Producción.....	59
Tabla 6. Resultados del análisis estadístico de la dimensión 4: Producción.....	61

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Ámbito de especialización y práctica profesional.	37
Gráfico 2. Situación contractual.....	38
Gráfico 3. Tiempo de dedicación laboral.....	39
Gráfico 4. Tiene responsabilidades directivas en la organización.....	39
Gráfico 5. Carácter de la organización.....	40
Gráfico 6. Edad de las personas encuestadas.	41
Gráfico 7. Antigüedad como profesional en la organización.....	42

TITULO

COMPRENDER LOS SENTIDOS DE LA GESTIÓN DOCENTE COMO VOCACIÓN EN ALGUNAS DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, DESDE LA NUEVA LÓGICA DEL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

El sector educativo ha sufrido muchas transformaciones en los últimos años con la aplicación de distintas políticas de flexibilización profesional, estudiar los sentidos de la gestión docente como vocación es prevalente para la sociedad, teniendo en cuenta que se forman los ciudadanos y gestores del presente dentro de valores familiares y útiles para formar personas de bien dentro de una sociedad. Este sector ha sido objeto de muchos estudios y aun no es comprendido en toda su dimensión de significados.

En la actualidad, el sector educativo es observado como un proceso en el cual se transmite conocimiento, valores, hábitos, entre otros, de forma individual ante la sociedad, mediante una actividad esencialmente humana de tipo consciente, voluntario y teleológica que apunta a satisfacer las necesidades de una comunidad, estableciendo los objetivos de subsistencia, crecimiento y evolución integral de las esferas del desarrollo humano, proyección social y trascendencia. En el análisis de los sentidos del trabajo en el sector educativo se trata de educar con calidad humana, tener la profesión como vocación y no solamente como una fuente de ingresos.

Este macroproyecto trata de mostrar desde una perspectiva de Gerencia del Talento Humano cómo se pueden identificar los significados del trabajo y la calidad de vida laboral en organizaciones de servicios públicos bajo esta nueva lógica de trabajo.

Palabras Claves: Sentidos del trabajo como vocación, Sector Educativo, Gestión pública.

PROBLEMATIZACIÓN

Durante los últimos años, los países de América Latina y el mundo se han visto en constantes cambios, sociales, políticos y económicos; donde la historia ha evidenciado la diversificación y la insatisfacción en diferentes aspectos ideológicos y estructurales del mundo globalizado. En la actualidad el ser humano en el transcurso de los años le ha dado sentido al trabajo, teniendo en cuenta que gracias a las narrativas que se presentan bien sean personales o colectivas, el ser humano se convierte en un sujeto representativo en la sociedad actual.

En América latina el aumento de la conflictividad docente, con la reforma educativa implementada en los países durante la década de los 90, y la inestabilidad de las condiciones políticas económicas y financieras, sobre las cuales está la producción de los procesos de escolarización, al menos tal como se había venido perfilando durante el último siglo. (Gentili, Suárez, Stubrin, y Gindín, 2004: 1253). Sin embargo, más allá de estas especificidades, la compleja relación docente de los diferentes países, no es ajena a otra serie de procesos asociados con la profundización de la crisis económica tales como: desocupación, pobreza, poca inversión pública, entre otros. La inestabilidad de las políticas, gobiernos, el complejo desarrollo, crecimiento sustentable de las economías, las sociedades latinoamericanas, los procesos de creciente desigualdad y exclusión social que las aquejan; han incrementado los niveles de estrés e incertidumbre laboral al interior de las diferentes organizaciones.

Fernández y Barajas (2004), mencionan que la globalización de la economía ha llevado a una competencia en el campo educativo, dando lugar a cambios de fondo en los procesos de formación de los docentes como respuesta a las exigencias que plantean actualmente las políticas educativas, a fin de que puedan competir en los ámbitos nacional e internacional. Estas transformaciones no solo plantean nuevas exigencias en la formación docente, y nuevos desafíos en la acción profesional, sino que el maestro se encuentra en la tarea de desarrollar habilidades que le permitan satisfacer las

necesidades que se presentan en el ejercicio de sus funciones, tanto con sus alumnos, como con la institución educativa donde laboran, se demandan estilos de organización y gestión institucionales que correspondan con las nuevas formas de organización en el trabajo y con una concepción de educación que proponga siempre el desarrollo, como una dualidad próspera, fomentando siempre el trabajo en equipo, que facilite el camino del aprendizaje, anteponiendo siempre la visible necesidad de que la escuela y sus actores establezcan nuevas relaciones con la sociedad y la comunidad; por ello, la calidad de las escuelas, es proporcional a la capacidad de los educadores y estudiantes, lo que depende en gran medida de la competencia y el liderazgo. Estos equipos se diferencian por la función que desempeñan, la cual es decisiva para mejorar los resultados escolares, al influir en las motivaciones y en las capacidades de los maestros, así como en la situación y el ambiente escolar.

En el contexto social actual, los sujetos han tenido intérpretes principales del sector público y privado y en su orden, el sector docente (maestros y profesores), teniendo en cuenta estos dos sectores los cuales resaltan el rol clave que juega la educación, se involucran las experiencias del trabajo para formar ciudadanos de bien, que puedan defenderse en un mundo globalizado.

La capacidad de gerenciamiento, debe apelar a la intervención y reconocimiento del entorno, atendiendo las demandas, tanto en lo individual, como de la organización, además debe inspirar, motivar, transmitir entusiasmo, responsabilidad y liderazgo; de los cuales prevalece la comunidad educativa, ya que de ésta depende la contribución de sus miembros en darle solución a los problemas que se presenten, con capacidad de poner en equilibrio las demandas organizacionales y las necesidades del personal.

El ser humano constituye hilos que marcan la vida propia y se puede observar que el trabajo desde el sentido vital se puede describir desde diferentes claves del pensamiento, así:

Tabla 1: Sentido vital

SENTIDO VITAL	Supervivencia Opción Oportunidad Vocación Convicción
------------------	--

Fuente: Elaboración propia, con base a seminario de investigación desarrollado por los docente Germán Guarín Jurado y Héctor Mauricio Serna Gómez.

JUSTIFICACIÓN

El trabajo es considerado uno de los pilares fundamentales en el desarrollo individual, social e intelectual, del ser humano con debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, en el cual es necesario estar rodeado de otras personas para identificarse y poder dar "sentido" al mismo, una palabra que aparece en todos los contextos pero poco profundizada e interiorizada en el ser humano. ¡Sentido de qué! o ¡sentido a qué! dos expresiones que aparentemente encierran el mismo significado pero que dimensionada cobra importancia para el desarrollo del ser humano que no solamente busca satisfacer sus necesidades básicas sino trascender de lo tangible a lo intangible, trabajando hacia el camino que le dé sentido a su existencia, cuando el hombre le busca sentido a algo tiende a realizar trabajos, actividades de la vida con plenitud y agrado; lo cual requiere de un esfuerzo físico, mental para lograr los objetivos y obtener resultados psicológicos, económicos y sociales. A partir de esta descripción se conforma un nuevo modelo en la vida, el cual muchos autores califican "sociedad del conocimiento" o "era de la información".

Teniendo en cuenta que el trabajo pasa de ser una diversión y se convierte en una necesidad ya sea positiva o negativa; entre lo positivo se encuentran las oportunidades que este brinda para desarrollar habilidades y conocimientos, al mismo tiempo que ayuda en lo personal y laboral, generando estatus y prestigio de poder y control; entre lo negativo se tiene que en algunas ocasiones puede producir estrés, insatisfacción cuando las cosas no salen bien, frustración cuando no se cumple con el objetivo planeado, como también enfermedades físicas y mentales.

El interés que genera este estudio en el Sector Educativo, es que permite entender no sólo los factores individuales que tiene el ser humano, sino también el entorno de trabajo que lo rodea realizar su labor, estos factores pueden generar efectos en el desempeño laboral, por lo se busca desde el referente teórico y práctico, construir un nuevo conocimiento que describa a mayor profundidad el sentido, desde una vista

holística donde se puedan observar y relacionar los componentes que sirvan para la interpretación y construcción del proyecto.

El trabajo ha sido visualizado como una forma de conseguir recursos económicos para satisfacer las necesidades primarias; sin embargo, desde el sector educativo, poco se ha investigado sobre el sentido del trabajo, desde la lógica de vocación, con el fin de dar insumos a posibles investigaciones que quieran partir de la profundización de un significado en un contexto determinado; es necesario unir la teoría con la praxis que pocas veces es indagado e interpretado por el ser humano, el cual es un elemento fundamental a la hora de aportar conocimiento a la sociedad.

La utilidad de este macro proyecto en la sociedad actual es que se puede visualizar como el trabajo dignifica al hombre, aportándole nuevos conocimientos en el quehacer de su tarea, siendo más productivo y rentable para el sector educativo, donde se mira el trabajo principalmente como generador de valor económico pero pocas veces como valor social, desagregando al individuo y ocasionando que este no le encuentre sentido al trabajo y lo vea más como una actividad de la rutina diaria. Es necesario que el sentido que se le da al trabajo sea visto desde una perspectiva holística, partiendo de que el hombre la mayor parte de su tiempo la pasa trabajando, hablamos entonces del trabajo como vocación y sentido vital. Teniendo en cuenta que el ser humano, en el trabajo como vocación, realiza su labor adquiriendo un sentido común y al mismo tiempo busca darle sentido a la vida y no aislarse del entorno que lo rodea, sino siempre como un ser racional en busca de sentido. Logrando promover estrategias de mejoramiento y/o cambio organizacional, donde pueda brindarle al ser humano bienestar, confianza, responsabilidad y seguridad especialmente en la labor educativa o docencia.

OBJETIVOS

Objetivo general

- Comprender los sentidos de la gestión docente como vocación en instituciones públicas del sector educación, desde la nueva lógica del trabajo.

Objetivos específicos

- Identificar y caracterizar los sentidos del trabajo en el sector educativo.
- Describir y comprender los significados que le da el sector educativo al trabajo como vocación.

MARCO TEORICO

SENTIDOS DE LA GESTIÓN DOCENTE

Hay que tener claridad sobre la diferencia en la palabra significado y sentido. Para Borges (1998), los individuos construyen el significado del trabajo en su proceso de socialización cuando se apropian de contenidos referentes a las concepciones formales del trabajo, a la estructura social de las organizaciones y a los aspectos socioeconómicos de las ocupaciones y del ramo de actividad.

Para Weick (1995), la creación de sentido es un proceso cognitivo que aplica a partir del cuestionario sobre la relación entre pensamiento e lenguaje y presenta siete propiedades: 1) tiene base en la construcción de la identidad, o sea, en el cuestionamiento sobre quién soy yo; 2) es retrospectiva, pues, para aprehender lo que pienso, retomo lo que dije antes; 3) presupone la interpretación de ambientes perceptibles; 4) es determinada socialmente, tanto por el proceso de socialización como por las expectativas sociales; 5) es continua, es decir está en curso; 6) tiene foco, o sea, solamente una pequeña parte del habla se destaca debido al contexto y a las disposiciones personales y 7) es regida más por la plausibilidad que por la exactitud.

Berger y Luckmann (2004) identifican, la existencia de una crisis de sentidos en razón de la pluralidad de valores y de instituciones, que influyen los sujetos sociales en diferentes direcciones y perspectivas. Frente a esto, se considera relevante, social y científicamente, comprender los significados y los sentidos del trabajo en la sociedad contemporánea.

De la misma forma, destacando las diferentes connotaciones que el trabajo puede asumir, Blanch (2003) propone una definición genérica, capaz de abarcar las especificidades de las situaciones concretas. Para el autor, el trabajo es una actividad humana social, compleja y dinámica, ejercida de forma individual o colectiva, el lenguaje como una nueva esfera en la construcción de sentidos. Los sentidos y los

significados los dos elementos forman en el contexto escolar construcción y reconstrucción del conocimiento teniendo en cuenta que este se encuentra dentro de ella donde la imagen juega un papel importante en la organización. El sentido escolar lo adquieren los docentes, a la vez le podemos decir que es una profesión ética; se encuentran factores que se valoran, motivan entre otras, explicando así que el proceso de enseñanza dependerá del macro espacio-temporal en el que se desarrollan las actividades de aprendizaje. Beuman (1998 p. 18), argumenta que cuando se habla de ética, es casi seguro que a alguien no le satisface la forma de comportarse de otros, que preferiría encontrar en ellos otra conducta. Pocas veces esta observación tuvo más sentido que en el caso de la ética del trabajo. Morin (1996, p. 269) comprende el sentido como “un efecto, un producto de la actividad humana”. 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.

Para Bruner (2000 citado en Borges, 1997), los significados son componentes mediadores de la relación del individuo con su mundo y causas de las acciones humanas, dotados de componentes afectivo-cognitivos elaborados por los individuos en la interrelación con la sociedad en la cual se insertan, elementos de la cultura y, en consecuencia, como componentes fundadores de la propia condición humana. Entonces, la construcción de significados es un proceso subjetivo que comprende tanto la historia del individuo, como su inserción social. Para Borges (1998), los individuos construyen el significado del trabajo en su proceso de socialización, cuando se apropian de contenidos referentes a las concepciones formales del trabajo, la estructura social de las organizaciones, los aspectos socioeconómicos de las ocupaciones y el ramo de actividad.

Borges (1997, 1999) argumenta que el individuo, al atribuir significados al trabajo o al resignificarlo, intenta justificar lo que ve, vivencia y oye en el ambiente de trabajo, por lo general busca explicaciones que hagan perceptibles sus vivencias, para lo cual pretende crear un camino para sus acciones. Para Beuman (1998 p. 18), la ética del trabajo habría separado el esfuerzo producido de las necesidades humanas. Por primera vez en la historia, se habría dado prioridad a "lo que se puede hacer" por encima de lo que es necesario hacer". Los sentidos son, producciones históricas y sociales. Estos son los que permiten la comunicación, la socialización de nuestras experiencias. A pesar de ser más estables, "diccionarizados", también se transforman en el movimiento, en los cuales la naturaleza interna se modifica, alterando, consecuentemente, la relación que mantienen con el pensamiento, entendido como un proceso.

En el contexto actual, nos encontramos en un mundo cambiante, en los que muchos llaman posmodernidad, frente a otra realidad; Careaga (2001) plantea que con "la modernidad parece haber entonces un alto entre los procesos de formación inicial de docentes, las demandas sociales y las necesidades del mundo contemporáneo que se le formulan a la enseñanza: diversidad versus homogeneidad, inmediatez versus reflexión, incertidumbre versus certezas, imagen versus texto escrito, experiencia versus razón. A la escuela se le impone entonces re-fundarse y re-significarse a partir de este nuevo escenario cultural".

Al centrarse la educación en el saber hacer, se está direccionando el sector educativo a la generación de conocimiento, en la cual se puede observar que en los países subdesarrollados se instauran modelos de educación para garantizar su efectividad. El sector educativo está invirtiendo tiempo y dinero en asegurar la preparación y disponibilidad del talento para ocupar puestos críticos y desde estos hacer multiplicación de conocimientos para garantizar más de lo esperado en la ejecución, es

decir, desempeños que superen el umbral de los docentes para aumentar la productividad.

La docencia para algunos puede significar, formación superior, dedicación, autonomía, nivel de competencia, conocimiento exclusivo, diferencia del público, fiabilidad, jurisdicción propia, autoridad, entre otros. Lo que conlleva a la profesionalización que es en tanto o más que un tema de cualificación y competencia, una cuestión de poder: autonomía frente a la sociedad, al poder político, a la comunidad y a los empleadores. Hoy en día los procesos de enseñanza – aprendizaje acentúan la implicación activa del alumno en el proceso de aprendizaje; la atención a las destrezas emocionales e intelectuales a distintos niveles; la preparación de los jóvenes para asumir responsabilidades en un mundo más rápido y en constante cambio; la flexibilidad de los alumnos para entrar en un mundo laboral que demandará formación a lo largo de toda la vida; y las competencias necesarias para este proceso de aprendizaje continuo (Salinas, 1997).

La práctica docente va más allá de una simple reestructuración o creación curricular. Es un proceso complejo donde interactúan una diversidad de elementos, entre ellos, de manera destacada, la información y la relación pedagógica entre profesores, estudiantes y otras instancias académicas, la atención se centra en los procesos de diversos aprendizajes: conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores. Es decir, la docencia desde su quehacer, es un proceso creativo a través del cual los sujetos que enseñan y los que aprenden interactúan con un objeto de conocimiento, develando así su propia lógica de construcción y transformándose mutuamente. Ello supone a la docencia como una tarea compleja y trascendente, cuyo desempeño cabal exige una actitud profesional en el más estricto de los sentidos (Morán, 1995, pp. 14-15). El docente deja de ser fuente de todo conocimiento y pasa a actuar como guía de los alumnos, facilitándoles el uso de los recursos y las herramientas que necesitan para explorar y elaborar nuevos conocimientos y destrezas; pasa a actuar como gestor de la pléyade de recursos de aprendizaje y a acentuar su papel de orientador y mediador

(Salinas, 1998). A partir de lo anterior emerge la pregunta ¿quiénes eligen ser docentes hoy en Colombia?, El trabajo docente surge en ciertos grupos sociales como una estrategia para un futuro cada vez más incierto y angustiante, en la actualidad se visualiza la docencia como una alternativa que apacigua ciertas incertidumbres acerca del porvenir.

En el entorno del trabajo, se genera incertidumbre y atraviesa tanto las condiciones de contratación como las demandas del puesto de trabajo. En cambio, el trabajo docente, con su configuración laboral histórica, aún es apetecible porque frente a la falta de certezas que caracteriza a esta década permite en cierta medida la estabilidad. Esto conlleva a un sentido de motivaciones y su adecuación a los parámetros más generales que caracterizan la opción por cualquier empleo. Ahora bien, el trabajo asalariado es una construcción histórica que permitió la inclusión de los trabajadores en la esfera pública. No sólo eso: es una construcción que articulaba la vida, que permitía adquirir una identidad social (Gorz, 1995 y 1998). Por tal motivo, el empleo docente se instala en una paradoja: por un lado está amenazado por las medidas de ajuste estructural (degradación de los soportes materiales, restricción de cargos, creciente deterioro salarial); por el otro, es un empleo crecientemente buscado ante la vulnerabilidad social producida por la condición salarial y fundamentalmente de la protección social que ella incluía (Castel, 1996). La docencia ha sido punto de debate; sin embargo, los tópicos a debatir no han cambiado mucho, siguen concentrándose en métodos, técnicas, corrientes pedagógicas, teorías psicológicas, planes y programas de estudio, evaluación, entre otros; con esto se pretende responder a las problemáticas que presenta el sistema educativo. Lo que conlleva a afirmar que la docencia es una tarea profesional compleja.

DOCENTE COMO VOCACIÓN

Conocerse significa tomar conciencia de nuestras fortalezas (aptitudes) y nuestras debilidades; ahora bien, alcanzar esto no implica descubrir la propia vocación, porque “nuestras aptitudes no siempre se identifican con nuestras inclinaciones” (Tejeiro, 2009:

17). Por este motivo, “lo que siempre hicimos” o “lo que nos sale bien” (incluso a raíz de ser la actividad que realizamos desde muy jóvenes) no es necesariamente lo que nos gustaría hacer. Para descubrir esto último es necesario atender a otros factores:

“Los factores a los que debemos atender al individuo, algunos son internos (aptitudes, intereses e historia personal) como externos (formación, influencias recibidas y situación económica), todos conforman la historia personal del individuo pero ninguno constituye un determinante de la elección ni son rígidos en el sentido de que no se puedan encausar hacia el verdadero desarrollo personal” (Tejeiro, 2009: 16). Tampoco se debe confundir vocación con la respuesta a nuestras necesidades. Porque la vocación está motivada por causas constantes en nuestro ser, en cambio, las necesidades son fluctuantes y ciegas, en el sentido de que no implican proyección personal sino sólo pautas para su satisfacción. Pero una vez satisfecha la necesidad, desaparece la tensión y entonces ¿desaparecería la vocación?; incluso, al citar a Zavalloni (1981)¹ podemos referirnos con más precisión a “los motivos personalizados”: motivos asumidos responsablemente por el individuo y sostenidos en el tiempo a lo largo de la acción. No cualquier motivo nos llama (vocare en latín significa “llamar” y de ahí el término vocación) sino aquellos que elegimos que duren para siempre y que hacemos propios.

La vocación se descubre en la propia historia donde las aptitudes y necesidades son patentes pero donde, también, siempre permanecen los intereses, objetivos personales y una vez descubierta, se elige. Hacer lo que uno desea ser, no es más que uno de los tantos actos libres que realizamos en la vida, tal vez, el más importante porque se trata de elegirnos a nosotros mismos.

La motivación de los docentes está basada en elementos intrínsecos del trabajo como son el reto intelectual, la autonomía, la libertad para probar nuevas ideas, el desarrollo

¹Zavalloni, R. (1981). Orientar para educar. Herder. Barcelona.

de la competencia profesional y la oportunidad de crecer personalmente, el sentir que benefician a la sociedad influyendo en la educación de niños y jóvenes, el desarrollo de la creatividad (Bishay, 1996; Love, 2001; Spear y Cols., 2000; Sylvia y Hutchinson, 1985; Scott y Cols., 2001). En general, de acuerdo con Maslow, toman el trabajo como centro de autorrealización. Lo dicho se muestra en la investigación Teacher 2000 (Scott y Cols., 2001) donde los docentes dicen cosas como las siguientes: “disfruto estando con niños y me siento miembro de un grupo que trabaja por lograr metas juntos”; “amo sentir que realmente he ayudado e inspirado a alguien”; “disfruto planificando mis clases y viendo cómo los chicos tienen éxito”; “disfruto con la libertad de ser creativo, improvisando y explorando diferentes formas de enseñar, respondiendo a las necesidades de los estudiantes”; “cada día es diferente, trae nuevas sorpresas y retos”; “la clase es un lugar vibrante para ser”; “disfruto superando dificultades, con la creatividad de producir materiales de enseñanza, con la aventura de aprender con docentes y alumnos”; “me gusta enseñar porque me permite continuar aprendiendo y creciendo de muchas formas”.

Podríamos decir que anteriormente la política, la economía, lo cultural y hasta lo social, obedecía al estado de una nación, con la globalización esa frontera del estado de una nación logra ser permeada por lo global, la economía y la política que impactaban una nación determinada, en la actualidad tienen un impacto a nivel mundial. La globalización involucra a las personas e influye en todas las esferas de la vida, se ha visto también involucrada la esfera laboral, pues las organizaciones también se han visto implicadas, y esta es también un proceso resultante de la lucha de los trabajadores hacia el capitalismo, las formas de control utilizadas en el trabajo, muestran como resultado el desarrollo desigual, el cual se hace evidente hoy en la designación de bienes y riquezas.

Lo anterior sin referirnos aún al tema de la ética, como los avances tecnológicos que han traído tantos beneficios a la humanidad también interfieren en los procesos éticos a nivel personal, el asumir responsabilidades ante ciertas conductas adquiridas por el

auge de la tecnología en la sociedad, por ejemplo, el niño o el adolescente que adquiere conocimientos y ejerce sus habilidades sociales únicamente o en mayor tiempo frente al computador.

Es aquí y por todo lo anterior donde se hace necesario un cambio en el direccionamiento de los objetivos de la globalización, partiendo de la desigualdad que ha generado este proceso y de las modificaciones que se han evidenciado en la ética en los procesos. Como Beck (1998), se pregunta si no estaremos viviendo el surgimiento de una segunda ilustración en un mundo en crisis como el nuestro y donde este proceso de globalización se configura a partir de recíprocas redes de relaciones, locales y globalmente constituidas, mediatizadas por el abuso de los medios de comunicación de masas y la lucha por el desarrollo político (o despolitizado) de los espacios sociales, como es el caso de la escuela, lo cual nos debe llevar a replantear políticamente las cuestiones referentes a la convivencia y la justicia social en la era de la globalización, puesto que el proceso de desarrollo globalizado no tiene sólo significaciones económicas.

A lo largo de la historia se ha visto como las relaciones del ser humano y el sector educativo ha ido evolucionando lo que hace que el ser humano pueda tener sentido al mundo. Los cuales se pueden observar desde una mirada estética - artística, bajo tres lógicas: científico, estético y ético, esto ayudará a que el sistema funcione teniendo en cuenta que lo que se gerencia son los sentidos no cuerpos; existen tres dimensiones de sentido: identidad, espacio, tiempo, lo que nos ayuda a comprender el futuro de una manera menos incierta. Donde el personal no se observe como un trabajador sino como un talento capaz de pensar, crear e innovar, a la hora de mirar las competencias las cuales nos brindarán una visión más holística del ser humano porque cuando gestionamos ayudamos a que el propio sistema funcione contando con unos límites cerrados pero cambiantes. La cultura organizacional es la que nos permite comprender y mejorar las organizaciones, es un factor de cambio donde el principal integrante es el

ser humano que al mismo tiempo conlleva a la satisfacción personal determinada en valores y normas.

El sector educativo es considerado parte fundamental de la sociedad, lo que hace que las personas se conviertan en eje principal de la dinámica que en ella se produce. Es importante resaltar que los seres humanos son los que garantizan el éxito, de esta forma los esfuerzos realizados para la búsqueda de la ética profesional tendrá directa incidencia en la productividad y eficiencia del sector educativo, es por eso que el sector educativo ha avanzado numerosamente en los últimos años y que quizás la formación de los docentes no ha evolucionado al mismo tiempo, teniendo en cuenta que si queremos brindar una verdadera educación con calidad no se pueden dejar de lado las exigencias y necesidades.

Durán. (2008), decía cuando mayor sea la formación de los docentes mayor será la participación e implicación, sacando a los docentes de su pasividad cívica como profesionales, ampliando la formación no sólo sobre técnicas de enseñanza sino sobre historias de la enseñanza". La vocación y el trabajo, cuando se acoplan emergen un nuevo concepto con el objetivo de darle sentido al cuerpo y la mente y al mismo tiempo poder adaptarse con facilidad al entorno logrando con esto nuevos cambios; Franklin (2009), discute que "de acuerdo con esta creación de orden ético, el trabajo es un deber encomendado por Dios a través del cual se estaría en su gloria. Por lo tanto, ese llamado divino no es otra cosa que la vocación"; teniendo en cuenta este concepto el cual hace referencia a comprender, describir y entender; la vida desde un enfoque propio donde el sector educativo encuentre nuevos modos de gestión los cuales se convierten en elementos decisivos y críticos para lograr un sector educativo más eficientes y competitivo.

El trabajo de docente genera en él ser humano identidad, es decir, el maestro se siente identificado con su vocación y al mismo tiempo esto le genera un factor diferenciador a su vez; José Luis García en su artículo Trabajo e identidad personal expone que "el tra

bajo se ha convertido en un factor cada vez más importante de la identidad personal y social. Por ello, en las presentaciones es algo muy común el preguntar ¿qué haces? más que ¿quién eres"? Para el docente el trabajo se enmarca en la vocación como el fin de que el ser humano pueda poner en práctica los conocimientos teóricos y prácticos que adquirió durante su crecimiento personal y espiritual. El trabajo siempre ha sido reconocido por los seres humanos, los cuales a través del tiempo no se ha visto como una fuente de sustento sino una forma de representación en la sociedad. De esta manera el trabajo se relaciona con; la vocación, la producción y la identidad, estos tres elementos en los docentes y ahora en esta investigación. Donde los docentes afirman que el trabajo que desempeñan satisface muchos sus intereses, expectativas, necesidades y les proporciona identidad. Otros factores como el respeto y el reconocimiento son fundamentales para el desempeño de la labor docente teniendo en cuenta que esta labor está directamente relacionada con la comunidad. A partir de estos conceptos queda claro que el sector educativo debe implementar una estrategia creadora de valor, que permita generar y mantener competencia, en la cual se tenga en cuenta la gestión de personal, donde se pueda aumentar la participación de los educadores en la toma de decisiones, esto ayudará a tener personas únicas dentro de la institución.

INSTITUCIONES PÚBLICAS Y NUEVA LÓGICA DEL TRABAJO

En esta medida la educación empezó a constituirse para dar una respuesta a las necesidades económicas y sociales, sin embargo los modelos educativos fueron abonando y los procesos de enseñanza. Lo que se quiere lograr es buscar visión hacia la formación de un ser humano productivo, que se adapte a la realidad social. Según Brunner (2000: 18), la educación constituye uno de los principales instrumentos para mejorar los niveles de prosperidad material, a su vez que constituye en el motor para una mayor movilidad social. A mediados de 1980 y tras la reforma constitucional del 91, la educación pasó de ser un instrumento para la civilidad y la normalización de los sujetos, para convertirse en el centro de posibilidad para una nueva sociedad más acorde a ciertas realidades por las que atravesaban los procesos de escolarización

colombiana. Las políticas encaminadas al mejoramiento o tecnificación de la educación, se encontraron frente a un déficit financiero que ponía en entre dicho la viabilidad de la educación como un instrumento para salir de la crisis económica y social, esto se vio reflejado en el bajo crecimiento de los recursos del erario público para cubrir las políticas sociales de una educación técnica y por otro lado, la baja disposición de centros reales para hacer efectivos los retos planteados en los planes de educación.²

Teniendo en cuenta, que la descentralización, promovió la competencia entre instituciones públicas y privadas con el objetivo de obtener una mejor educación y al mismo tiempo reestructurar el estatuto docente para flexibilizar el movimiento de los trabajadores, entre otros, fue propuesto por primera vez en el plan Gaviria y se fueron cristalizando en los siguientes gobiernos. En los últimos treinta años, el cambio radical que reorientó el derrotero de las políticas públicas en general y las educativas en particular, ha sido el paso de una financiación para el desarrollo a una financiación empresarial y comercial, no sobra decir onerosa frente a los intereses del país, y en la cual el papel de los organismos financieros internacionales es cada vez más fuerte. (Garay, 2002: 38).

El sentido del trabajo se está cambiando de acuerdo con el contexto y la sociedad actual, Para Marx (1867/1968), el trabajo consiste en transformaciones con el objetivo de atender necesidades humanas. Esto quiere decir que el trabajo se observa desde dos ópticas: el hombre y la naturaleza, donde el uno no puede subsistir sin el otro; hay que tener presente que el sentido del trabajo puede variar. La “posición de sujeto” es una condición en las redes discursivas culturales como puntos de vista en una estructura social que siempre está por hacerse (Guareschi, Medeiros & Bruschi, 2003). En la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior (1998) en la sede de la UNESCO se expresó que es necesario propiciar el aprendizaje permanente y la construcción de las competencias adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social

²Ministerio de Educación Nacional, Julio de 2005

y económico de la sociedad, .asimismo, se señaló que las principales tareas de la educación superior han estado y seguirán estando ligadas a cuatro de sus funciones principales:

- Una generación con nuevos conocimientos (las funciones de la investigación).
- El entrenamiento de personas altamente calificadas (la función de la educación).
- Proporcionar servicios a la sociedad (la función social).
- La crítica social (que implica la función ética).

Con la modernidad, el ser humano se enfrenta a cambios radicales y comprende que ahora, más que en ningún otro tiempo, debe reflexionar sobre su situación como persona en desarrollo y edificar su camino. Es decir, necesita elaborar un proyecto de vida muy claro para alcanzar sus propias metas, aquello que anhela o espera ha de construirlo y responder por ello. En este momento, para alcanzar las metas educativas, la educación superior requiere que se trace un plan para cambiar o rectificar una situación existente, tarea que comprende las siguientes fases: la intención particular del individuo de actuar (lo que se quiere realizar o edificar en razón del propio crecimiento como persona, que exige una estrecha relación con la ética y de un proyecto de vida situado en el entorno del siglo XXI), estipular previamente los resultados que se quieren obtener y la inversión de esfuerzos en conjunto de líderes y comunidad para democráticamente alcanzar las metas.

La educación basada en competencias es una nueva orientación educativa que pretende dar respuestas a la sociedad de la información. El concepto de competencia, tal y como se entiende en la educación, resulta de las nuevas teorías de cognición y básicamente significa saberes de ejecución. Puesto que todo proceso de “conocer” se traduce en un “saber”, entonces es posible decir que son recíprocos competencia y saber: saber pensar, saber desempeñar, saber interpretar, saber actuar en diferentes escenarios, desde sí y para los demás (dentro de un contexto determinado). Es decir, dentro del contexto vocacional en las instituciones públicas miradas con la óptica de la lógica del trabajo, las competencias que se desarrollan en este contexto ameritan un

reconocimiento bien estructurado de lo que es la educación acercada al espacio de lo laboral, pues es ahí, desde ese criterio donde la formación basada en una vocación múltiple origina unas sinergias capaces de integrar toda esta cadena de valor para sacar al mercado productos con excelentes competencias. Sin embargo, la situación contraria dista mucho del fenómeno sostenible de tener o no un empleo que dignifique las profesiones, pero que se ancla en aspectos importantes como el criterio de valorar la función unida a la vocación y a la sostenibilidad administrativa desde lo público.

Chomsky (1985), a partir de las teorías del lenguaje, instaura el concepto y define competencias como la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación. La educación basada en competencias (Holland, 1966-97) se centra en las necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales para que el alumno llegue a manejar con maestría las destrezas señaladas por la industria. Formula actividades cognoscitivas dentro de ciertos marcos que respondan a determinados indicadores establecidos y asienta que deben quedar abiertas al futuro y a lo inesperado³. De esta manera es posible decir, que una competencia en la educación, es una convergencia de los comportamientos sociales, afectivos y las habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea.

Gardner (1998), por ejemplo, en su Teoría de las Inteligencias Múltiples distingue de la siguiente manera las competencias que deben desarrollar los alumnos en el área del arte:

- **Producción.** Hacer una composición o interpretación musical, realizar una pintura o dibujo, escribir imaginativamente o creativamente.
- **Percepción.** Efectuar distinciones o discriminaciones desde el pensamiento artístico.

³ http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/wp-descargas/bdigital/008_Educacion_basada_en_competencias.pdf

- **Reflexión.** Alejarse de la propia producción e intentar comprender los objetivos, motivos, dificultades y efectos conseguidos.

Como se puede apreciar, Gardner señala que quien se educa para producir artísticamente ha de construir percepciones que van más allá de las habilidades de saber mirar, observar, captar y que, por lo tanto, las otras habilidades conjuntas a la competencia “construir percepciones” son: saber distinguir y discriminar desde el pensamiento artístico y desde un marco conceptual que fundamente la relación entre las habilidades, los procesamientos cognitivos y los valores. Así, las competencias se acercan a la idea de aprendizaje total, en la que se lleva a cabo un triple reconocimiento:

- a) Reconocer el valor de lo que se construye.
- b) Reconocer los procesos a través de los cuales se ha realizado tal construcción (metacognición).
- c) Reconocerse como la persona que ha construido.

De otra parte, se trata de formas de entender las competencias de forma diversa. En última instancia, podríamos situar estas definiciones entre dos polos, como sugiere Le Boterf (2000):

Tabla 2: Dimensiones entre dos polos como sugiere Le Boterf (2000):

Polo 1	Polo 2
Paradigma positivista	Paradigma interpretativo
Concepción técnica	Concepción holística
Taylorismo, fordismo.	Trabajo complejo que no se resuelve con un algoritmo o protocolo sino que exige iniciativa, transferencia, innovación.
Prescripción cerrada: Ejecución de tareas simples según estándares	Acto complejo

prescritos.	
De corte conductual	De corte cognitivo
Ligada a la cualificación profesional y al desempeño de tareas concretas en puestos laborales	Ligada al desarrollo profesional y personal más allá de puestos de trabajo concretos
Concebida como conjunto de destrezas para realizar una función productiva	Concebida como “saber actuar”. Demanda reflexión teórica, tener presente el propósito y las consecuencias o impactos.

Le Boterf (2000) nos previene contra una definición débil de las competencias (“suma” de conocimientos de saber hacer o saber estar o como la “aplicación” de conocimientos teóricos o prácticos) y nos recuerda que la competencia no es un conglomerado de conocimientos fragmentados, no está hecha de migajas de saber hacer, sino que es un saber combinatorio y que no se transmite sino que el centro de la competencia es el sujeto-aprendiz que construye la competencia a partir de la secuencia de las actividades de aprendizaje que movilizan múltiples conocimientos especializados. El profesor sólo crea condiciones favorables para la construcción siempre personal de las competencias. Para Le Boterf (2000) la persona competente es la que sabe construir saberes competentes para gestionar situaciones profesionales que cada vez son más complejas. Así pues, en la línea de Perrenoud (2004a, 2004b), entendemos las capacidades en sentido amplio, flexible y creativo, desde una concepción más cercana a la perspectiva cognitiva, más rica y profunda y que supone entender las competencias como capacidades muy amplias, que implican elegir y movilizar recursos, tanto personales (conocimientos, procedimientos, actitudes) como de redes (bancos de datos, acceso documental, especialistas,...) y realizar con ellos una atribución contextualizada (espacio, tiempo, relación).

Trabajar por competencias nos obliga a revisar nuestras propias competencias. Deberemos mejorar nuestros conocimientos, capacidades y actitudes para lograr una

mayor competencia en temas pedagógicos. Por una parte, respecto a la planificación, puede que cada universidad ofrezca sus propios modelos para la elaboración de los planes docentes. A la vez, disponemos ya de numerosos ejemplos (Bernal, 2006; Zabalza, 2004; Yáñez y Villardón, 2006; Zabalza, 2007) que nos pueden ayudar a una planificación por competencias. Sin embargo, más allá de los instrumentos para lograr esta planificación se requiere un cambio cultural que supere la fragmentación disciplinar y que permita una integración de saberes y una planificación conjunta. Por otra parte, respecto al cambio de metodologías, algunas universidades poseen sus propias guías metodológicas (por ejemplo, la URV) que nos ayudan a conocer las posibilidades de las diversas propuestas metodológicas. Sin embargo, más allá de conocerlas (para lo cual nos puede servir la aportación de Fernández, s/f) y de tener destrezas para ponerlas en práctica, para ser realmente competentes en este campo deberemos tener también una actitud proclive al aprendizaje activo por parte del alumnado (Imbernon y Medina, 2005; Prieto, 2008) y asumir la transición de nuestro rol de instructores (aunque quizá ningún profesor ha sido nunca simplemente instructor) a nuestro rol de facilitadores de aprendizajes. Trabajar por proyectos, con simulaciones, casos, PBL (Aprendizaje Basado en Problemas), aprendizaje cooperativo, introduciendo portafolios, wikis, blogs, prácticas de diversos tipos, mini-congresos o simposios,... no es, en definitiva, nada nuevo. Se trata no sólo de pensar qué conocimientos “conceptuales” aprehenden los alumnos con estas actividades sino cómo los aprenden y de ensayar, en lo posible, propuestas que tengan una dimensión colectiva (que no nos lleven a fragmentar el aprendizaje a partir de un sumatorio de pequeñas tareas múltiples para cada asignatura, cosa que desvirtuaría el sentido de una propuesta de aprendizaje significativo y, a la vez, daría la sensación de parcelación y, posiblemente, de desproporción, al alumnado.

METODOLOGÍA

TIPO DE ESTUDIO

Estudio de Caso: Por las características de la investigación, se consideró que es un estudio de caso, porque contiene un análisis a profundidad sobre diversos aspectos relacionados con el mismo fenómeno objeto de estudio al mismo tiempo, no hay una conducta homogénea para el análisis, establecer relaciones entre diferentes perspectivas.

Por la secuencia temporal, el tipo de investigación fue transversal, por cuanto el estudio del fenómeno se llevó a cabo en un periodo específico de tiempo.

MÉTODO

En el Macroproyecto Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos (WONPUM), la investigación en curso, utiliza igualmente dos lógicas de investigación: la lógica cuantitativa y la lógica cualitativa. Se define que la investigación tiene una lógica cuantitativa por cuanto entre los elementos del problema objeto de investigación, existe una relación cuya naturaleza es perfectamente representable a través de un modelo numérico, lo cual supone claridad entre los elementos de investigación que conforman el problema y la posibilidad de identificar donde inicia el problema, en qué dirección va y qué tipo de incidencia existe entre sus elementos.

ENFOQUE

A partir de las lógicas cuantitativa y cualitativa, la investigación tuvo un enfoque descriptivo y comprensivo.

POBLACIÓN Y TAMAÑO DE LA MUESTRA

Criterios de tipificación de la población. Con relación a la población, el proyecto contempló la participación de docentes vinculados laboralmente a instituciones educativas. Los criterios definidos por los autores de la investigación fueron los siguientes:

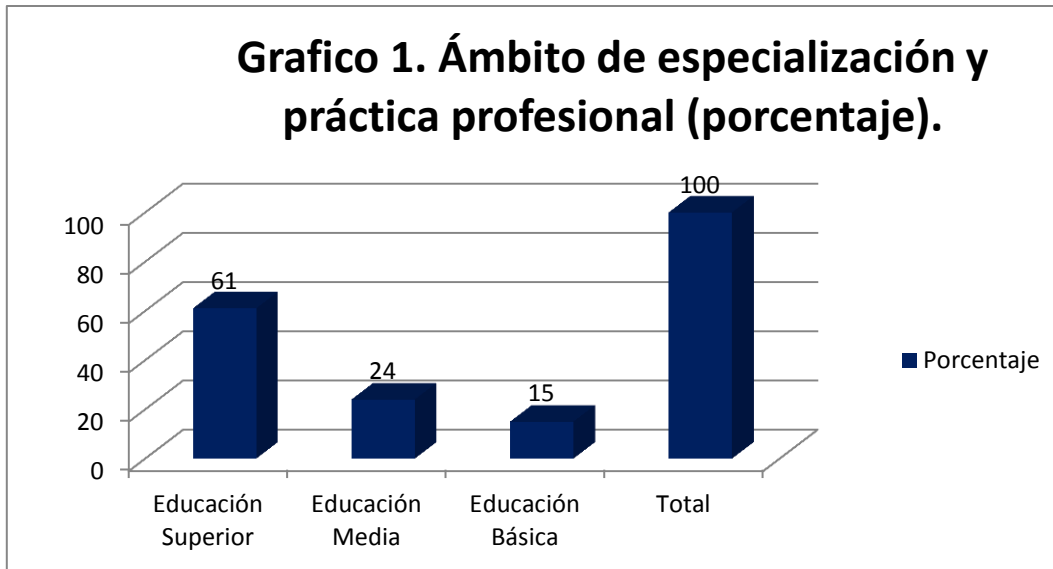
- Instituciones educativas del sector público.
- Las Instituciones educativas participantes pueden ser de Educación Superior (Universidades) o en su defecto Escuelas o Colegios, en los niveles de Básica Secundaria y Media.
- Las Instituciones educativas tanto de educación superior como de niveles de Básica Secundaria y Media, deben pertenecer al sector público.
- En la muestra no se contempla la participación de docentes que se encuentren próximos a su proceso de jubilación.
- Igualmente en la muestra no se contempla la participación de docentes recién vinculados a la institución educativa.
- Los docentes participantes en la muestra, deben estar vinculados únicamente a actividades de docencia, en consecuencia no se incluirán en la muestra a aquellos docentes que alternen su gestión con responsabilidades administrativas en la institución educativa.
- Los docentes participantes en la investigación deberán acreditar como mínimo dos años de vinculación a la institución educativa.

Condiciones sociodemográficas del sector educación. A continuación se describe el tamaño de las muestras y los porcentajes de cada variable analizada.

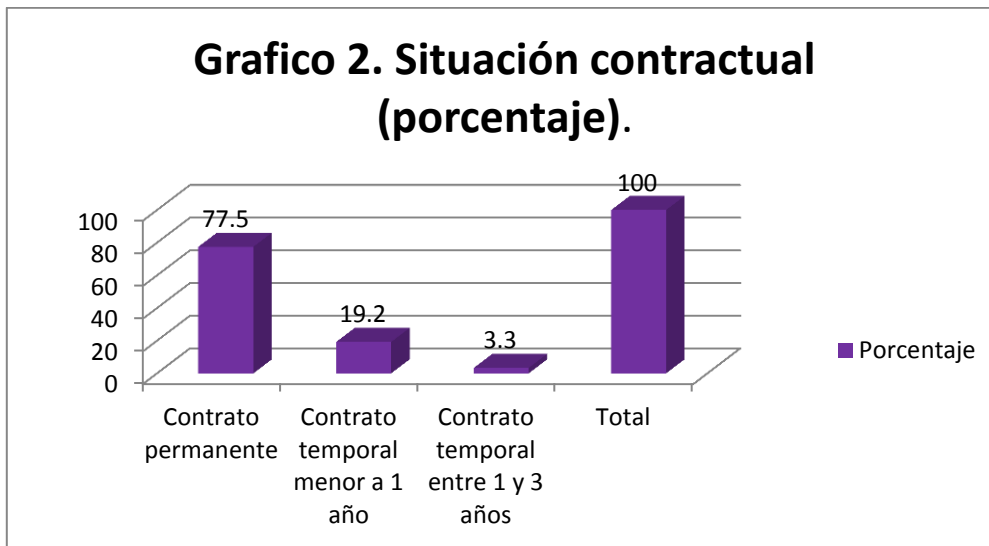
CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS SECTOR EDUCACIÓN.

TOTAL DE ENCUESTADOS: 498

NÚMERO DE ORGANIZACIONES ENCUESTADAS: 19

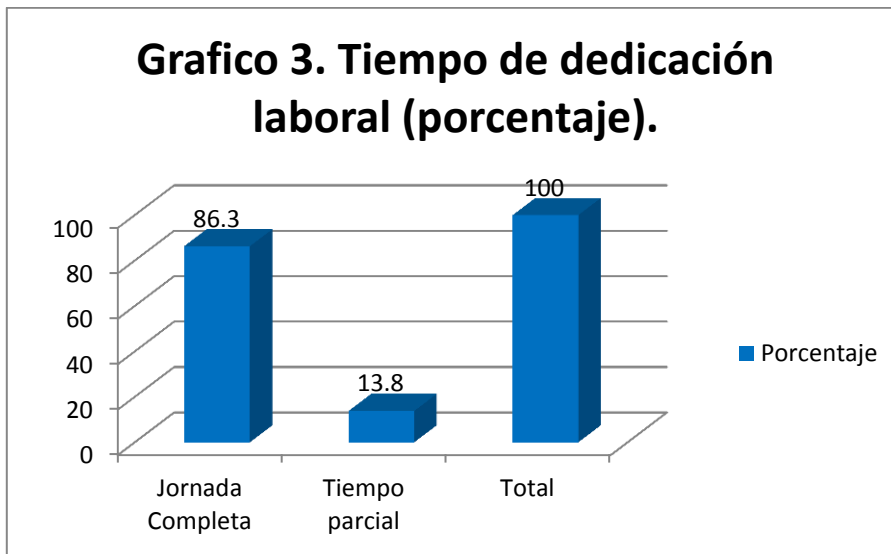


De acuerdo a lo que expresa la tabla se puede indicar que un 61% de los encuestados tiene una interrelación directa con el ámbito de la especialización y práctica profesional, especialmente todo lo referente a la especialización superior. Por lo tanto todo este sistema de muestra que existe un alto grado de mejoramiento en las condiciones sociodemográficas de la educación superior enfatizando en aspectos prioritarios como la práctica profesional. Le siguen en su orden la educación media y la educación básica lo que determina una brecha muy amplia entre la educación superior la educación media y básica. El grado de mejoramiento continuo, el conocimiento está más arriesgado en la especialización y práctica profesional, que representan brechas importantes entre los otros dos tipos de educación.



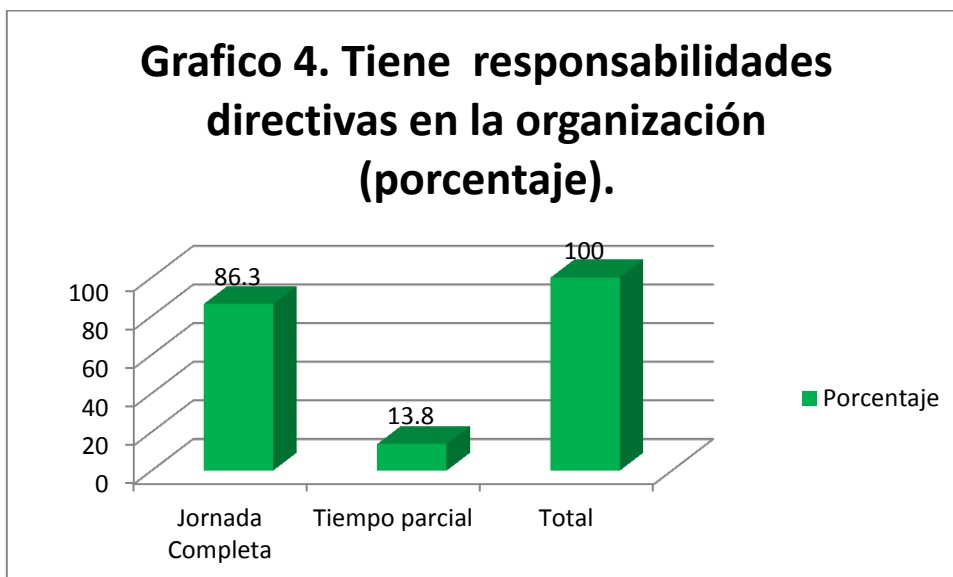
La información de muestra que cuando los contratos crean un espacio de permanencia las condiciones sociodemográficas de la educación que influyen en la situación contractual de los trabajadores. Determinan altos niveles de asertividad debido a la misma permanencia que establece el contrato, sin embargo para aquellos efectos contractuales que son temporales menores a 3 años y entre 1 y 3 representa para el trabajador una oportunidad más no un espacio para realizar una carrera donde puedan exponer sus conocimientos y experiencias.

Se determina una brecha muy amplia entre los contratos permanentes y los contratos por prestación de servicios

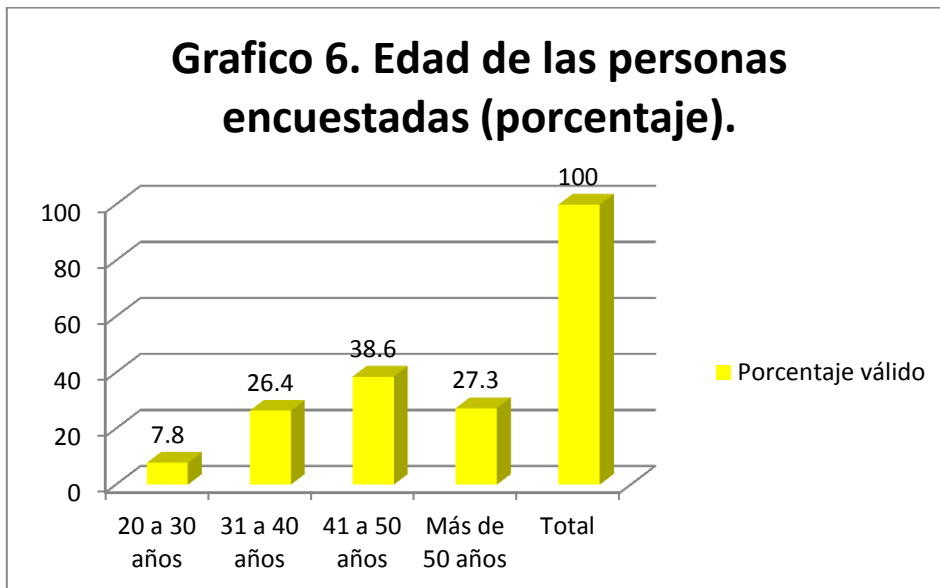


El 86% que representa el criterio de dedicación laboral esta jalonado por la jornada completa que existe una relación directa entre los tipos de contratación y la dedicación en tiempo para cada actividad.

El tiempo parcial presentan 14% aproximadamente lo que determina un bajo criterio de pertinencia por el tipo de contrato que cada persona tiene dentro de la organización



De igual manera las jornadas completas crean un estatus de mayor responsabilidad directa dentro de la organización ya sea por la misma caracterización del contrato o la asignación salarial para cada perfil dentro de la misma



El 38.6% de las personas encuestados está representada en las edades de 41 a 50 años lo que indica que en las respuestas dadas por este tipo de personas en el rango de edad específico es más constructivo y de mayor sensibilidad a los criterios de disertación. El 27% corresponde a personas mayores de 50 años donde se puede determinar un criterio similar al anterior pero con un grado de organización orientado a una satisfacción personal o familiar.

En un porcentaje cercano se encuentran las personas entre 31 y 40 años de edad las cuales establecen unos criterios de actualización a la medida de los cambios económicos y tecnológicos y por último se encuentran en una baja proporción entre los 20 y 30 años de edad los cuales son una proporción minoritaria que muy poco tiene injerencia dentro las estructura dinámicas de la organizacionales debido a su perfil ocupacional y baja participación en los proyectos de este tipo de organizaciones.



El 43% aproximadamente de los encuestados tiene más de 10 años en la organización lo que puede implicar dos situaciones distintas su alto grado de experiencia unido a un alto grado de mejoramiento continuó en el conocimiento y la segunda situación experiencia unido a un alto grado de buscar solución a sus necesidades particulares lo que los conlleva hacer súbditos de su propio salario.

El 34% corresponde a las personas cuyo grado de antigüedad como profesional en la organización está entre dos a 5 años. Lo que quiere decir que en términos relativos son profesionales que buscan aportar a la organización y que tienen la oportunidad de generar cambios dentro de ella siempre y cuando esta le proporcione las condiciones contractuales que dignifiquen su trabajo; finalmente existe un pequeño porcentaje importante entre aquellos que se encuentran en el rango de 6 a 10 años. Es una condición intermedia entre el primero y segundo criterio que habíamos expresado pero que tiende a ser más correlacionado para aquellos que tienen entre 2 a 5 años de servicio, se puede decir que los anteriores rangos corresponden a criterios contractuales en mejores condiciones.

Un rango muy por debajo de lo normal está los que tienen una actividad profesional menor o igual a 1 año cuyos aspectos contractuales son de tipo temporal lo cual no les

permite ejercer una toma de decisiones asertiva por el criterio de compromiso limitado hasta ciertos criterios laborales.

ANÁLISIS TÉCNICO DE LOS RESULTADOS

El objetivo general de esta investigación fue comprender los significados de la gestión docente en algunas instituciones públicas, desde la nueva lógica del trabajo.

Para cumplir con el propósito anterior y teniendo en cuenta los criterios de tipificación de la población, participaron en calidad de encuestados un total de 498 docentes de formación licenciados y profesionales de diferentes disciplinas y quienes vinculados a las instituciones educativas del sector público, hicieron parte de la muestra establecida para el desarrollo de la investigación.

Para llevar a cabo un análisis en detalle de los resultados obtenidos, el instrumento de medición empleado en la investigación, posibilitó la consolidación de las siguientes dimensiones:

Dimensión N. 1: Filiación Social

Dimensión N. 2: Significados del trabajo como Profesión

Dimensión N. 3: Calidad de Vida

Dimensión N. 4: Producción

Dimensión N. 5: Identidad

Teniendo en cuenta lo anterior y buscando alcanzar los fines pertinentes de la presente investigación la dimensión 4 producción, se analizará a partir de los resultados arrojados.

ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN 4: PRODUCCION

Tabla 3. Media y desviación típica de las variables de la dimensión 4: Producción.

Variable	Media	Desv. Típ.
1. Carece de sentido ofrecer un servicio no rentable	5,29	3,173
2. Hay que adaptarse a la flexibilización laboral	7,34	2,247
3. Las decisiones se deben tomar de acuerdo al coste-beneficio	6,34	2,701
4. Es urgente abandonar las prácticas ineficientes	7,77	2,555
5. Competir es un modo natural de trabajar	6,18	3,005
6. Un servicio es bueno en la medida en que es un buen negocio	5,06	3,132
7. Sería irracional resistirse a la lógica de la productividad	6,25	2,743
8. Quien desee tener un buen servicio debe pagarlo	5,64	3,182
9. El mercado pone a cada cual donde merece estar	5,15	3,248
10. La profesionalidad exige atender con eficiencia cualquier demanda de la institución	7,85	2,354
11. En algunas situaciones, la ética profesional obliga a desviarse de algunas pautas de la gerencia	6,30	3,177
12. Todas las normas de la organización están para ser cumplidas con profesionalidad	7,99	2,184
13. Si la organización no da los medios suficientes, no se debe cumplir con las metas impuestas	5,20	3,209
14. En un conflicto de intereses entre organización y usuarios, a veces hay que aliarse	5,78	2,894
15. La escasez de medios se debe compensar con Profesionalidad	7,35	2,484

16. La lealtad a la institución es el primer imperativo de la profesionalidad	7,94	2,362
17. La ética profesional compromete a cuestionar algunas pautas de la dirección	7,42	2,560
18. Cada profesional debe defender en primer lugar los intereses de su organización	7,31	2,492
19. A veces, el código ético obliga a enfrentarse a decisiones de la dirección	7,32	2,708
20. La eficiencia va en contra de la calidad del trato profesional	4,08	3,440
21. La sobrecarga de trabajo deteriora mi profesionalidad	6,45	3,175
22. Mis condiciones de trabajos son contrarias a los valores de mi profesión	3,54	3,327
23. Mi vocación profesional está reñida con mi trabajo actual	3,27	3,532

Como se puede observar en las Tablas, el puntaje obtenido en la dimensión 4 producción, fue de 6,2, teniendo en cuenta que la variable "eficacia va en contra de la calidad del trato profesional", es la que presenta un promedio bajo de 4,08 y "La lealtad a la institución es el primer imperativo de la profesionalidad", es la que presenta el mayor puntaje con 7,94. Se observa que esta dimensión tiene variabilidad en las respuestas, es decir, que contemplan aspectos considerando las actuales tendencias en el mundo del trabajo, es posible inferir en las correlaciones, en la sociedad actual y el entorno que rodea las instituciones educativas, la profesionalidad se presenta con una alta transcendencia.

Los ítems seleccionados para el análisis fueron escogidas teniendo en cuenta los análisis previamente hechos sobre los sentidos del trabajo a partir de la vocación.

Teniendo en cuenta lo anterior según la Dimensión 4 producción, sentidos del trabajo para los docentes, se encuentra que la profesionalidad exige atender con eficiencia cualquier demanda de la institución a lo cual se le dio un puntaje de 7,85. En algunas situaciones, la ética profesional obliga a desviarse de algunas pautas de la gerencia, con un puntaje de 6,30 y “Mi vocación profesional está reñida con mi trabajo actual” obtuvo un puntaje de 3,27, estos tres postulados guardan el orden de una lógica en la construcción del instrumento aplicado y relacionado con vocación. A continuación se realiza un análisis comprensivo para cada atributo:

- *Carece de sentido ofrecer un servicio no rentable:* Es de anotar que los encuestados consideran en tres puntos por encima y por debajo de la media, que la vocación prima sobre cualquier mecanismo de ingreso o de rentabilidad para ejercer con sentido de responsabilidad social y aporte educativo a las comunidades estudiantiles. Se entiende entonces que ofrecer un servicio de educación, proponiendo la vocación por encima de cualquier aspecto financiero, genera un ambiente de crecimiento y desarrollo personal.
- *Hay que adaptarse a la flexibilización laboral:* En cuanto a la adaptación a la flexibilidad laboral el promedio considera un porcentaje alto que determina estándares que más asertivos con los educadores que se encuentran en carrera administrativa o que tienen una seguridad de sus funciones dentro del entorno educativo, en cualquiera de los niveles de formación en que interviene por lo tanto y de acuerdo a la desviación típica es más preponderante que con tipo de contrataciones por prestación de servicio o parciales, el trabajador deba adaptarse a los constantes cambios de flexibilidad laboral, dentro de ese mismo componente está el traslado hacia otros puntos geográficos que en muchas

ocasiones no se sustentan con recursos para su movilización; lo que hace muy complejo la adaptación a este tipo de ambiente.

- Las decisiones se deben tomar de acuerdo al coste-beneficio: Las decisiones muchas veces se toman a la relación costo beneficio primando el recurso económico por encima de lo social lo que determina que las personas puedan hacer un portafolio de posibilidades que le permita ajustarse a la dinámica del sector en el cual se encuentran. De nuevo la desviación típica establece 2.7 punto siete por encima de la relación costo beneficio y por debajo de ella, logrando establecer un punto de partida discreto para la toma de decisiones.
- *Es urgente abandonar las prácticas ineficientes:* De acuerdo a la media aritmética se considera urgente abandonar las practicas ineficientes, causadas por un bajo perfil de ética profesional, lo que determina que se sigan apoyando ciertas prácticas que van en contravía de la misión y visión de la organización; sin embargo todavía existen puntos a favor que establecen unas caracterizaciones basadas en diagnósticos que determinen un margen más óptimos de los recursos humanos como medida cautelar, en el impacto que se pueda generar.
- *Competir es un modo natural de trabajar:* La competencia profesional en el área de educación es considerada por muchos un modo de trabajo que permite mejorar los estándares de asertividad en la población, sin embargo existe el otro lado de la discusión que considera que los seres humanos no deben convertir consigo mismo, sino que deben adaptarse a los procesos de mejora continua convirtiendo los escenarios de trabajo en ambiente de continuo aprendizaje.
- *Un servicio es bueno en la medida en que es un buen negocio:* Un buen servicio está relacionado con el éxito del negocio sin embargo la acreditación en el sector educativo, las buenas prácticas de formación y la proyección internacional y

nacional, brindan escenarios propicios, para el logro de resultados que hacen que un modelo de negocio sea bueno en toda su extensión. Se convierte este servicio en la excelencia a causa del mejoramiento sostenible que se alinea con el nuevo orden económico internacional.

- *Sería irracional resistirse a la lógica de la productividad:* La lógica de la productividad indica que debe estar ligada a aspectos innovación desarrollo e investigación, lo que permite que exista una racionalidad para alcanzar el éxito productivo. En contraste a esta relación la lógica de la productividad indica que el mejoramiento de procesos continuos atrae a desarrollo y crecimiento productivo.
- *Quien desee tener un buen servicio debe pagarlo:* En la relación servicio rentabilidad medida esta última como un factor socio económico que indica que debe haber una correlación entre lo que se oferta y se recibe como medio para determinar la calidad del servicio, siendo este de mejor criterio si tiene un costo concentrado en el valor agregado.
- *El mercado pone a cada cual donde merece estar:* El mercado pone a las personas donde la oportunidad se asemeje a las actividades productivas que pueda realizar en este orden de ideas, quien tiene una pertinencia entre la producción y la productividad lograra alcanzar un cargo semejante a su formación donde pueda puntualizar procesos productivos o de servicios que impacten en una sostenibilidad dinámica.
- *Todas las normas de la organización están para ser cumplidas con profesionalidad:* las normas de la organización se deben aceptar con la suficiente profesionalidad y el profesionalismo que caracteriza una persona, para poder atender los aspectos socio económicos que rige a la institución como un gobierno corporativo aplicando las no más mínimas de calidad, eficiencia y efectividad.

- *En un conflicto de intereses entre organización y usuarios, a veces hay que aliarse:* la relación organización cliente o usuario de servicio, debe estar relacionada, con la gerencia estratégica de la institución pues cada novedad o actualización del sistema educativo debe tener como base la confianza basada en un excelente comunicación, respecto, responsabilidad y factores de uso compartido que generen un impacto dinámico a toda la comunidad que usa el servicio como tal pero que también puede ser en un momento determinado parte indirecta del mismo.
- *La lealtad a la institución es el primer imperativo de la profesionalidad:* La lealtad a la institución debe estar relacionada con el reglamento interno y la capacidad de abordar la misión y visión de la organización. Luego entonces la lealtad profesional no está supeditada a una institución por el simple hecho de tener una formación superior si no que debe ser un factor ético implícito dentro del mismo concepto de ser profesional.
- *La ética profesional compromete a cuestionar algunas pautas de la dirección:* En algunas pautas y caracterizaciones de la dirección la ética profesional es contradictoria, pues aquella asume el criterio gerencial dejando en muchas ocasiones a la ética profesional fuera de las decisiones de la empresa, lo que le impide ampliar su cobertura en los procesos administrativos ya que la ética profesional no es coherente con algunas decisiones que se tomen en la organización.
- *Cada profesional debe defender en primer lugar los intereses de su organización:* los profesionales deben defender los intereses de la organización cuando estos estén acordes a la dinámica fijada en la normatividad de la empresa, por lo tanto su primer deber deben ser los valores y atreves de ellos se deben fijar pautas

para defender a la organización en situaciones adversas que manchen en el buen nombre y la honra de ella.

- *A veces, el código ético obliga a enfrentarse a decisiones de la dirección:* Muchas veces los códigos de ética que se encuentran en las instituciones son demasiado rígidos que no generen flexibilidad a la hora de tomar decisiones de la dirección, por lo tanto un direccionamiento estratégico para lograr resultados puede estar precedido de una conducta anti ética que puede ser de orden interno y que no necesariamente exprese su criterio de objetividad frente a la sociedad.
- *La eficiencia va en contra de la calidad del trato profesional:* El trato profesional representa la calidad de lo que se hace con mucho amor, con pasión, lo que indica un factor de eficiencia ligado al que hacer profesional por lo tanto la eficiencia no debe ir en contra del trato profesional si no en la mejora continua de los procesos, disminuyendo el factor de ineficiencia en todos los componentes relacionados con la productividad y competitividad.
- *La sobrecarga de trabajo deteriora mi profesionalidad:* La sobrecarga de trabajo hace que el profesional se convierta en una persona dinámica y proactiva, capaz de resolver situaciones adversas ligadas a su actividad profesional. Puede considerarse este factor como un trabajo bajo presión donde los componentes susceptibles de mejorar continua debe basarse en la creatividad y competitividad del profesional.
- *Mis condiciones de trabajos son contrarias a los valores de mi profesión:* en muchas ocasiones las condiciones laborales y de trabajo tienden hacer contrarias a los valores de la profesión que ejerce cada persona debido a que no existe una pertinencia que puede ser coherente con las funciones que debe realizar el trabajador. Se genera entonces un conflicto de intereses ligado a variables de personalidad, de recepción del entorno, de aporte constructivos en

la competitividad de la empresa y de otros factores de carácter ético profesional y social que pueden afectar su actividad productiva.

Tabla 4. Media y desviación típica de las variables de la dimensión 4: Producción (Vocación).

Variable	Media	Desv. Típ.
10. La profesionalidad exige atender con eficiencia cualquier demanda de la institución	7,85	2,354
11. En algunas situaciones, la ética profesional obliga a desviarse de algunas pautas de la gerencia	6,30	3,177
13. Si la organización no da los medios suficientes, no se debe cumplir con las metas impuestas	5,20	3,209
15. La escasez de medios se debe compensar con Profesionalidad	7,35	2,484
23. Mi vocación profesional está reñida con mi trabajo actual	3,27	3,532

La profesionalidad exige atender con eficiencia cualquier demanda de la institución, 6.11 En algunas situaciones, la ética profesional obliga a desviarse de algunas pautas de la gerencia, 6.13 Si la organización no da los medios suficientes, 6.15 No se debe cumplir con las metas impuestas, 6.23 La escasez de medios se debe compensar con Mi vocación profesional está reñida con mi trabajo actual: La vocación debe ser pertinente por los elementos esenciales que caracteriza a un profesional de cualquier área específica. Lo que indica que sea más productiva y competitiva en el mercado, por ende la vocación en educación debe ser más constructiva por su efecto de actualización ante las demandas que exigen las personas que se forman en cualquier orden básico medio vocacional o superior.

La condición profesional exige eficiencia de acuerdo a los estándares de calidad que maneja cada institución educativa pero es el concepto y la práctica de la ética profesional quien debe primar en la misma estructura de ser un profesional integral que genere impacto dentro y fuera de su ambiente de trabajo. Es así que existe una brecha

entre las decisiones gerenciales y el factor ético que la precede pues en la mayoría de los casos son contradictorias, supeditándose una de la otra.

Luego entonces si las organizaciones educativas no son auto sostenibles proporcionando los medios suficientes para cumplir sus propósitos y metas implica que estas no se puedan cumplir satisfactoriamente sin embargo la misma vocación crea un espacio de imaginación "creatividad y prospectiva que disminuye todos los factores negativos para poder alcanzar los que se propone, convirtiendo al talento humano en un factor productivo capaz de utilizar los medios con que cuenta racionalizando los recursos del entorno".

Por consiguiente la vocación profesional muchas veces dista con el trabajo de cada persona ya que la asertividad de la persona hace mover diferentes aspectos productivos sociales, económicos entre otros, que muchas veces tiende a distanciarse del trabajo actual que realiza las personas sin embargo no es un factor continuo sino más bien de casualidad, pues como lo establece la investigación la vocación profesional prima sobre cualquier actividad productiva convirtiéndola en un factor de éxito y excelencia.

La producción y la vocación tienen una relación directa; la producción Borges (1997, 1999), se basan lo teórico-empírica. En la cual adopta algunos términos entre los cuales se encuentra la centralidad del trabajo, atributos descriptivos, atributos valorativos, jerarquía y definición de los atributos. Donde la (familia, trabajo, religión, ocio, el deber ser y comunidad). Teniendo en cuenta que lo anterior juega un papel importante en la vida del ser humano, donde el trabajo responde a cierta clase de conducta y la vocación se relacionada con los intereses y las aptitudes del docente, como se logra presidir en los resultados de las encuestas; por eso para la mayoría de los docentes el trabajo es una forma de obtener recursos para sostener la familia y da satisfacción y placer.

Cuando se alcanza a comprender la profesión docente, se asume una responsabilidad con todo lo que nos rodea; donde aprender-enseñar hay que ejercerlas con profesionali

dad y responsabilidad, la satisfacción y el crecimiento personal se van a ver reflejado.

La vocación se descubre desde el propio yo y las aptitudes y necesidades siempre van a estar allí, se debe tener en cuenta que el sentido no implica proyección personal sino sólo pautas para su satisfacción, los intereses y objetivos personales, siempre permanecer y una vez identificadas se decide que hacer.

Teniendo en cuenta los resultados en los cuales se percibe un relación con la vocación y producción; la teoría de Hansen el afirmar que: **"Vocación es un trabajo o actividad que tiene un valor social y provee al sujeto que la realiza un sólido significado personal", es decir, una actividad profesional en la que el sujeto profesional realiza un verdadero y eficaz aporte a la sociedad y descubre cotidianamente en ese ejercicio, elementos para su realización personal"**. La cual hace ver que la vocación docente exige un elemento adicional que enriquezca la producción, pero no la sustituye.

La producción docente genera identidad, con su labor. Aunque la dimensiona un gran número de docentes afirman la relación entre las dimensiones y el sentido del trabajo resaltando de suma importancia y la alta satisfacción que el mismo les ofrece, también manifiestan como ese sentido dignificante y mágico que se mencionaba al inicio ha ido cambiando o viéndose afectado por hechos históricos que los han marcado o han cambiado parámetros de trabajo que inevitablemente va modificando sus sentidos hasta llegar a un alto porcentaje de los docentes a trabajar más por una remuneración económica que por una verdadera vocación.

Para Reimel de Carrasquel (1998), la calidad de vida laboral no tiene incidencia en la motivación del empleado ni en su productividad. Los estudios proporcionan un panorama global que involucra además del ambiente laboral, a la familia y a la comunidad. Los cuales debe tener en cuenta las variables: a) las objetivas, b) las subjetivas, c) las sociodemográficas, El logro de estas variables nos garantizan una calidad estable donde el s

er humano se sienta como en casa, con otros aspectos tales como Motivación en el Trabajo, Cultura Organizacional, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

Dela Coleta (1998), sostiene que con la aparición de la noción CVL, se obtiene un constructo que permite sistematizar mejor las condiciones de trabajo y sus consecuencias sobre el trabajo y sobre el sistema productivo. Señala que la calidad de vida podría entenderse a partir de dos abordajes: 1) Como la existencia de algunas condiciones y prácticas organizacionales (funciones enriquecidas, supervisión democrática, compromiso del trabajador con la tarea, condiciones de seguridad) o 2) Como los efectos de las condiciones de trabajo sobre el bienestar de los individuos (seguridad, satisfacción, oportunidad de crecimiento, desarrollo como seres humanos). Se entiende la CVL como un conjunto de condiciones en el trabajo que afectan directa e indirectamente a los trabajadores, tal como son concebidas e interpretadas por éstos.

Morales de Romero (1996) define la calidad de vida como proceso de integración armónica entre los recursos internos y externos (materiales e inmateriales) disponibles para la persona en su medio social. Es una construcción hecha por el individuo e integrada a su propia persona que incluye tres indicadores: 1) Satisfacción 2) Felicidad: 3) Bienestar : La aspiración se considera un moderador indispensable dentro de este constructo pues determina la distancia entre las condiciones reales y las esperadas. Por otro lado, se indica que las personas perciben dos formas de calidad de vida: Personal, dependiente del uso de los recursos internos para el funcionamiento individual (amistad, autoestima, educación). Social, dependiente del acceso a los recursos socioeconómicos externos para el funcionamiento en el ambiente (dinero, empleo, vivienda).

Rifkin J. (1995), plantea que "el fin del trabajo es algo inevitable, en razón de la globalización y de las nuevas tecnologías de la información (TICS) las cuales pueden aumentar la productividad y al mismo tiempo traería como consecuencia un alto desempleo. El trabajo, una forma de generar ingresos y al mismo tiempo la posibilidad de tener una vida digna, donde se reduce el número de efectivos y produce la substitución hombre-máquina.

En la actualidad los docentes encuentran y observan en su entorno de trabajo un espacio en el cual pueden interactuar y compartir, con todo aquello que lo rodea; las condiciones internas, los actuales sistemas sociales y humanos, el clima y la cultura organizacional; se puede indicar que el entorno influye directa o indirectamente en la educación, siendo estos sucesos de impacto en la gerencia del talento humano; la cual se ve obligada a generar nuevos cambios y adaptaciones requeridos dentro del sector educativo y a su vez repercute en la sociedad, en el medio laboral, lo que hace que esta sea la base fundamental de la organización.

Debido a las ofertas del mercado las empresas están más interesadas en posesionarse y ser más competitivas, las prácticas administrativas actuales centran su atención en el talento que se encuentra dentro de las organizaciones, las personas. Por lo tanto es importante determinar la importancia de los programas de gestión del conocimiento para que una empresa alcance el éxito. Potenciar al ser humano incentivando los procesos y sistemas para lograr que ese capital intelectual aporte al valor de la organización es lo que se conoce como Gestión del conocimiento. Estas prácticas ayudan a que las empresas mantengan y aumenten su GOOD WILL que se verá representado en la rentabilidad y productividad de las organizaciones.

Según Cruz (1998), construir el concepto de organización no es por lo tanto tarea fácil, pero si se desea hacerlo es necesario superar la tónica especial elemental del "afuera" y del "adentro". El objetivo es que este permitirá emitir un concepto más amplio en términos de identificar lo que realmente está afectando la educación e igualmente tomar un rumbo para empezar a priorizar, depurar y gestionar las soluciones más pertinentes en todo sentido.

Las organizaciones deben direccionar su atención en la potenciación del ser humano incentivando la creatividad, las ideas novedosas y la generación de conocimiento, se habla por lo tanto, de capital humano como todo aquello que las personas le pueden aportar a las organizaciones pero que es un recurso que sale de la empresa al terminar la jornada laboral. Las personas que logran alcanzar sus objetivos personales y

profesionales estarán motivadas con la labor que desempeñan y por lo tanto estarán más prestas a desarrollar el capital estructural, relacional y humano, teniendo en cuenta que las personas son las que crean, difunden y aplican los conocimientos.

El capital Intelectual es la parte intangible de la empresa el cual le permite hacer ante la sociedad, demandas de mercado para garantizar ventaja competitiva. La labor del gerente de Talento Humano por lo tanto debe ser desarrollar estrategias para que este capital intelectual aflore y logre un cambio dentro de la organización que permita que todas las dependencias obtengan resultados sobresalientes en la labor que ejecutan mediante prácticas más eficientes y más efectivas.

Por otra parte, se reconoce que el sector educativo y el entorno han ido creciendo, mutuamente de acuerdo con las necesidades que la sociedad lo exige, con estas transformaciones se necesita cambiar la forma de pensar de las personas, con el fin de que se tome una mejor decisión, una posición más creciente que favorezca la organización acorde al momento, pero sin perder la connotación que son los seres humanos su capital quien marca una pauta, que debe partir con el mejor estándar, desde el momento de selección y acompañar los procesos que este complejo entramado demande en su carrera laboral, que genere espacios de confianza, creatividad e innovación y muchas otras habilidades y características que revolucione la forma de hacer y ser.

Es claro que el entorno en el que nos encontramos es dinámico y cambiante exige mayor atención a la hora de tomar decisiones o acciones significativas, si esto no se toma en cuenta, sería una afectación de doble vía para la organización y el sistema de gestión humana, dado que todos trabajan bajo unos principios, normas y objetivos en común, según Calderón (2010), el trabajo en equipo "regula las relaciones obrero-patronales y trata de determinar e intervenir las condiciones que afectan la capacidad humana para el trabajo" con un nuevo elemento "la estrategia", la cual genera a la

organización un cambio constante aprovechando las oportunidades y objetivos a largo plazo, teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades de la organización que busca poder responder al cambiante entorno e interactuar con él, sin que afecte sustancialmente su cultura organizacional, tratando de adaptarse a la incertidumbre y a las transformaciones que todo cambio conlleva.

ANÁLISIS DE CORRELACIÓN DIMENSIÓN 4: PRODUCCIÓN (Vocación)

TABLA 6, RESULTADOS DEL ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA DIMENSIÓN 4: PRODUCCIÓN (Vocación).																									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
6.10	La profesionalidad exige atender con eficiencia cualquier demanda de la institución	Coefficiente de correlación sig. (bilateral) N	205	442	282	406	335	181	349	300	225	1	228	552	123	205	394	537	381	456	366	-53	78	170	112
6.11	En algunas situaciones, la ética profesional obliga a desviarse de algunas pautas de la gerencia	Coefficiente de correlación sig. (bilateral) N	129	109	179	186	190	162	151	184	206	228	1	208	179	260	225	170	453	189	309	154	120	47	45
6.13	Si la organización no da los medios suficientes, no se debe cumplir con las metas impuestas	Coefficiente de correlación sig. (bilateral) N	159	28	103	-2	86	299	117	286	288	123	179	32	1	373	24	65	147	189	139	324	259	255	198
6.15	La escasez de medios se debe compensar con Profesionalidad	Coefficiente de correlación sig. (bilateral) N	144	378	190	324	197	61	214	157	101	394	225	455	-24	223	1	527	313	354	338	139	16	250	196
6.23	Mi vocación profesional está reñida con mi trabajo actual	Coefficiente de correlación sig. (bilateral) N	60	77	105	185	83	221	97	121	104	112	45	230	198	146	196	186	78	76	30	421	74	598	1

Bajo el análisis de correlaciones es posible evidenciar que la condición ética del individuo y aquella que demanda la institución donde labora, considera en algunas situaciones desvío de algunas pautas gerenciales. En este orden de ideas la correlación es perfecta y positiva indicando que prima el factor ético sobre criterios gerenciales que pueden afectar de una manera u otra el profesional o individuo que tiene una estricta relación con la política y toma de decisiones gerenciales.

Igualmente, por medio de este análisis se evidencia que una de las características más determinantes en una organización es que estas no alcanzan a cumplir sus metas por la sencilla razón de que no tiene los medios suficientes para no alcanzar dichos propósitos, dicha correlación es positiva o igual 1, es una correlación directamente proporcional entre el fin y los medios usualmente las instituciones oficiales tienden a manejar este tipo de criterios considerando que la meta está sujeta a los medios que se utilicen para alcanzarla por lo tanto es una correlación perfecta pero que demanda una revisión exhaustiva basada en criterios gerenciales actuales. Es decir mayor eficiencia mayor efectividad.

Es de anotar también, que las vocaciones profesionales van en dirección contraria a los trabajos que ostentan en su mayoría los profesionales. En este orden de ideas, también se presenta una correlación perfecta, positiva o igual a 1, pues, existe una proporción directa entre el perfil profesional y las funciones que se realizan para cada cargo, es decir, que para que los resultados sean lo más óptimo posible debe de existir una pertinencia entre la vocación profesional y el trabajo que se desempeña. De otra manera la situación es totalmente contraria ya que a pesar de que se cumple las funciones laborales de un cargo la vocación profesional tiende a ir en contravía manifestándose de lleno en esfuerzo mayor para alcanzar los resultados previstos en una organización.

CONCLUSIONES

Conclusiones desde la revisión teórica

Las investigaciones sobre el trabajo desde diversas disciplinas y perspectivas, muestran que es una actividad esencialmente humana de tipo consciente, voluntario y teleológica que apunta a satisfacer unas necesidades, estableciendo los objetivos de subsistencia, crecimiento y evolución integral de las esferas del desarrollo humano, proyección social y trascendencia. En la cual se denomina flexibilización y globalización, generando en las últimas décadas una profunda transformación.

La flexibilización surge a partir de la idea del neoliberalismo entendiendo que este propugna por la desregularización en materia económica, toda vez que, como explica, es por la regularización excesiva que el mercado se inhibe, se restringe y presenta falla. La Globalización y la flexibilidad en la actualidad, no solo el sistema económico sino también en el que se inscribe el trabajo y de la forma como este serán ejercidas, de esta forma también afecta al gremio docente.

La profesión docente ha experimentado transformaciones a lo largo de la historia. Tedosco y tenti fanfani (2002), analiza esta evolución y relación con cambios del sentido y función que las sociedades latinoamericanas le han asignado a los sistemas escolares. De esta manera también los resultados muestran al docente inmerso en el movimiento de la clase social que vive del trabajo asalariado, es decir, que cada sentido dado es portador de significado. Así, el significado que denota la clase social docente que vive del trabajo asalariado en sus distintas perspectivas.

El sentido del trabajo se está cambiando de acuerdo con el contexto y la sociedad actual, Para Marx (1968), el trabajo consiste en transformaciones con el objetivo de atender necesidades humanas. Esto quiere decir que el trabajo se observa desde dos ópticas: el hombre y la naturaleza, donde el uno no puede subsistir sin el otro; hay que

tener presente que el sentido del trabajo puede variar. La “posición de sujeto” es una condición en las redes discursivas culturales como puntos de vista en una estructura social que siempre está por hacerse (Guareschi, Medeiros & Bruschi, 2003).

Para Bruner (2000 citado en Borges, 1997), los significados son componentes mediadores de la relación del individuo con su mundo y causas de las acciones humanas, dotados de componentes afectivo-cognitivos elaborados por los individuos en la interrelación con la sociedad en la cual se insertan, elementos de la cultura y, en consecuencia, como componentes fundadores de la propia condición humana. Entonces, la construcción de significados es un proceso subjetivo que comprende tanto la historia del individuo, como su inserción social. Para Borges (1998), los individuos construyen el significado del trabajo en su proceso de socialización, cuando se apropian de contenidos referentes a las concepciones formales del trabajo, la estructura social de las organizaciones, los aspectos socioeconómicos de las ocupaciones y el ramo de actividad.

La vocación y el trabajo, cuando se acoplan emergen un nuevo concepto con el objetivo de darle sentido al cuerpo y la mente y al mismo tiempo poder adaptarse con facilidad al entorno logrando con esto nuevos cambios; Franklin (2009), discute que “de acuerdo con esta creación de orden ético, el trabajo es un deber encomendado por Dios a través del cual se estaría en su gloria. Por lo tanto, ese llamado divino no es otra cosa que la vocación”; teniendo en cuenta este concepto el cual hace referencia a comprender, describir y entender; la vida desde un enfoque propio donde el sector educativo encuentre nuevos modos de gestión los cuales se convierten en elementos decisivos y críticos para lograr un sector educativo más eficientes y competitivo.

El trabajo de docente genera en ellos identidad, es decir, el maestro se siente identificado con su vocación y al mismo tiempo esto le genera un factor diferenciador a su vez; José Luis García en su artículo Trabajo e identidad personal expone que “ **el trabajo se ha convertido en un factor cada vez más importante de la identidad**

personal y social. Por ello, en las presentaciones es algo muy común el preguntar ¿qué haces? más que ¿quién eres”? Para el docente el trabajo se enmarca en la vocación como el fin de que el ser humano pueda poner en práctica los conocimientos teóricos y prácticos que adquirió durante su crecimiento personal y espiritual.

Para Le Boterf (2000) la persona competente es la que sabe construir saberes competentes para gestionar situaciones profesionales que cada vez son más complejas. Así pues, en la línea de Perrenoud (2004a, 2004b), entendemos las capacidades en sentido amplio, flexible y creativo, desde una concepción más cercana a la perspectiva cognitiva, más rica y profunda y que supone entender las competencias como capacidades muy amplias, que implican elegir y movilizar recursos, tanto personales (conocimientos, procedimientos, actitudes) como de redes (bancos de datos, acceso documental, especialistas,) y realizar con ellos una atribución contextualizada (espacio, tiempo, relación).

En Colombia, Peralta (2011) analiza los significados que, en un contexto de transformaciones, sociales y laborales, le otorgó un grupo de trabajadores de diferente condición socioeconómica a su futuro laboral. Para ello realizó 30 entrevistas autobiográficas a personas en edad de trabajar y con diferentes niveles ocupacionales y sociodemográficos. A partir de un análisis de contenido, la autora interpretó diversas categorías y relaciones que permitieron concluir que los trabajadores significan su futuro laboral desde trabajos independientes como formas de enfrentar la incertidumbre, las desigualdades y como resistencia ante las prácticas de gestión humana de jefes autoritarios y gran cantidad de horas de trabajo.

Gestionar no implica una fórmula, sino una propuesta: diseñar, modelar, redefinir, adaptar. Por lo tanto “las estrategias actuales de la GTH es apoyar la solución de problemas críticos de la organización a partir de las capacidades y potencialidades de

las personas” (Calderón 2011), es decir, no existe una receta para abordar determinadas problemáticas, estas se deben tratar dependiendo a la dinámica de cada organización, de las políticas y de la cultura organizacional de esta.

Calderón (2010) argumenta que “la gestión humana no es una preocupación exclusiva del área de recursos humanos; implica una política de dirección de las personas que debe ser formulada, apropiada y empoderada desde la cúspide de la organización; compromete a todos los niveles directivos que tengan responsabilidad por personas a cargo, en cuanto son ellos quienes ejecutarán la política”. P (7) Es claro que las actividades del área de Gerencia de Talento humano deben traspasar los sistemas de administración como son selección, reclutamiento, capacitación, evaluación entre otros y centrarse más en todos los procesos que adelante la organización para aumentar la producción, retener clientes y mejorar la calidad, es decir, el perfil del GTH debe ser un conjunto de competencias que le permita conocer, aportar y desarrollarse en las diferentes esferas de la organización generando planeación estratégica.

Desde Gerencia del Talento Humano, se observa el sentido de la gestión docente como vocación, el cual se considera un factor esencial para las instituciones públicas, desde este punto de vista surge la idea de desarrollar estudios a nivel educativo en el cual se permita llevar un seguimiento constante donde se puedan tomar medidas preventivas para lograr disminuir la inconformidad y contribuir a mejorar la calidad de vida de los docentes y aumente su rendimiento.

Conclusiones desde los hallazgos empíricos

Después de analizar los resultados en esta investigación, se puede observar que el sector público demuestra un sistema que tiene un alto grado de mejoramiento en las condiciones sociodemográficas de la educación superior enfatizando en aspectos prioritarios como la práctica profesional. De igual manera las jornadas completas crean un estatus de mayor responsabilidad directa dentro de la organización ya sea por la

misma caracterización del contrato o la asignación salarial para cada perfil dentro de la misma.

Esta investigación aporta una perspectiva diferente sobre la realidad que subyace en algunas instituciones educativas públicas, sin embargo las organizaciones de orden público, el carácter de la organización crea un espacio normativo que implica una normalización de procesos dentro de esta para hacerla más eficientes y dinámica dentro del mercado donde interactúa. A diferencia de la organización privada o mixta el grado de caracterización es más bajo pues que esta se ajusta a un tipo de gestión totalmente diferente que se basa en el impacto costo beneficio desde el punto de vista lucrativo en cambio en las organizaciones públicas ese factor se destina específicamente a aspectos sociales.

Se enmarca iniciativas que promuevan progreso en competencias profesionales en el área de educación la cual es considerada por muchos un modo de trabajo que permite mejorar los estándares de asertividad en la población, sin embargo existe el otro lado de la discusión que considera que los seres humanos no deben competir consigo mismo, sino que deben adaptarse a los procesos de mejora continua convirtiendo los escenarios de trabajo en ambiente de continuo aprendizaje, donde la vocación prima sobre cualquier mecanismo de ingreso o de rentabilidad para ejercer con sentido de responsabilidad social y aporte educativo a las comunidades estudiantiles. Se entiende entonces que ofrecer un servicio de educación, proponiendo la vocación por encima de cualquier aspecto financiero, genera un ambiente de crecimiento y desarrollo personal.

Al centrarse la educación en el saber hacer, se está direccionando el sector educativo a la generación de conocimiento, en la cual se puede observar que en los países subdesarrollados se instauran modelos de educación para garantizar la efectividad del sector educativo. El sector educativo está invirtiendo tiempo y dinero en asegurar la preparación y disponibilidad del talento para ocupar puestos críticos y desde estos hacer multiplicación de conocimientos para garantizar más de lo esperado en la

ejecución, es decir, desempeños que superen el umbral de los docentes para aumentar la productividad.

Teniendo en cuenta la influencia que la globalización ha tenido en el contexto educativo, y según las evidencias empíricas presentadas por la presente investigación, se puede inferir que aunque la docencia se puede presentar como una oportunidad laboral, se encuentra acompañada de vocación teniendo en cuenta que los docentes se esfuerzan por cumplir las metas aun cuando no cuentan con los recursos y materiales, además de demostrar empeño en el desarrollo de sus labores.

Teniendo en cuenta que la vocación docente presenta un déficit, dentro del marco de la globalización y la flexibilización. La vocación como lo muestran los resultados de las encuestas; además tiene una relación directa a través de valores y creencias. También demuestra como ese sentido ha ido cambiando y viendo afectado por hechos históricos, hasta llegar a un alto porcentaje de los docentes que trabajan más por una vocación hasta llegar a un alto porcentaje de los docentes que trabajan por oportunidad teniendo en cuenta los profesores que ingresan a la profesión docente más por una remuneración económica, que por una verdadera vocación. Teniendo en cuenta que sigue siendo un actor de identidad en el cual debe ser recuperado con compromiso y dedicación.

Según los resultados estadísticos un buen servicio está relacionado con el éxito del negocio sin embargo la acreditación en el sector educativo, las buenas prácticas de formación y la proyección internacional y nacional, brindan escenarios propicios, para el logro de resultados que hacen que un modelo de negocio sea bueno en toda su extensión. Se convierte este servicio en la excelencia a causa del mejoramiento sostenible que se alinea con el nuevo orden económico internacional.

Conclusiones desde la perspectiva de la Gerencia del Talento Humano y limitantes del estudio

En calidad como investigadora reconozco el grado y eficacia que investigaciones como esta pueden aportar al análisis sobre los sentidos de la gestión docente como vocación en algunas de las instituciones públicas desde la nueva lógica del trabajo. Pienso que esta investigación ofrece muchos ajustes sobre los cuales pueden orientarse futuras investigaciones, relacionada con los sentidos de gestión docente como vocación identificada en esta investigación.

Necesitamos restituir la vocación docente, la dignidad profesional de ser maestros en medio de un mundo globalizado y de flexibilización laboral que la niega. Lo que traza una política de gerencia del talento humano en la restricción de la vocación docente, en este sentido es importante resaltar que se debe trascender su acción al interior hasta llegar a promover condiciones laborales, recuperando la condición del sujeto que hay en cada maestro.

Este macroproyecto presenta perspectivas interesantes para futuras investigaciones de profundización sobre el sector educativo desde la lógica de la nueva gestión pública. Esta investigación a partir de la Gerencia del Talento Humano podrá plantear lineamientos de bienestar en el interior del sector educativo con el fin de disminuir inconformidades, las cuales en su mayoría, se podrían prevenir a partir de estudios relacionados con vocación.

Otros factores que pueden identificar para futuras investigaciones son aquellos que tenga relación con la gerencia de talento humano en la cual se puedan observar cambios interesantes en el sector educativo donde los estilos de dirección, jerarquías, participación y procesos internos de comunicación se fortalezcan y permitan el desarrollo de cada uno de los docentes desde el sentido del trabajo como vocación.

Un aporte importante de esta investigación es que la gerencia del talento humano tiene como tarea trabajar en el desarrollo del potencial humano en el sector educativo, con el

fin, de alcanzar los diferentes objetivos organizacionales y disminuir problemáticas latentes en las organizaciones como es el caso del ausentismo laboral, la cual, es considerada como la ausencia física de un empleado, incrementando así los costos laborales y por ende afectando el desempeño laboral.

Se sugieren futuras investigaciones sobre la educación basada en competencias es una nueva orientación educativa que pretende dar respuestas a la sociedad de la información. El concepto de competencia, tal y como se entiende en la educación, resulta de las nuevas teorías de cognición y básicamente significa saberes de ejecución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUERRONDO I. La Calidad de la educación. Ejes para su definición y evaluación. Programa Calidad y Equidad de la Educación. Organización de Estados Iberoamericanos por la educación, la ciencia y la cultura. Doc. HTML En: <http://www.oei.es/calidad2/aguerrondo.htm> (consultado el 5 de enero de 2013).
- ÁLVARO, J. & Garrido, A. (2006). Trabajo, ocupación y bienestar. En: A. Garrido. (Ed.). Sociopsicología del trabajo. Barcelona: UOC.
- ANTUNES, R. (2000a). La centralidad del trabajo hoy. Revista papeles de población, 83-96.
- BADANO, M., BASSO, M., BENEDETTI, M., ANGELINO, M. & RÍOS, J. (2004). El trabajo docente universitario: significados, sujetos e historia. Ciencia, Docencia y Tecnología, 15(28), 27-49. Consultado en: diciembre 13 de 2012. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=43915735003>
- BAUMAN, Z. (2005). Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Barcelona: Gedisa. (1998 1a edición).
- BECK, U. (1998). ¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización. Buenos Aires: Paidós.
- BLANCH, J. (2001) Empleo y Desempleo ¿viejos conceptos en nuevos contextos? En: E. Agulló y A. Ovejero. (Eds.). Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo (27-48). Madrid: Pirámide.
- BLANCH, J. (2003b). Trabajar en la sociedad informacional. En J. M. Blanch. (Coord.). Teoría de las Relaciones Laborales. Desafíos (11-197). Barcelona: Editorial UOC.

BLANCH (2003) Significados del trabajo, identidad y ciudadanía, La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible Ximena Díaz, Lorena Godoy, Antonio Stecher Centro de Estudios de la Mujer Inscripción N°: 154.280 ISSN: 0718.1787 Diciembre 2005 Santiago de Chile

BRUNER, C. A. & Acuña, L. (1995). Estudios sobre adquisición de la respuesta con reforzamiento demorado. *Revista Mexicana de Psicología*, 12, 7-13. (*)

BEUMAN (1998 p. 18), Bauman, Zygmunt (1999) La globalización. Consecuencias humanas (México: Fondo de Cultura económica).

BERGER Y LUCKMANN (2004) Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología* Senses and Meanings of Work: an Analysis Based on Different Theoretical Epistemological Perspectives in Psychology Recibido: marzo 19 de 2010 Revisado: agosto 4 de 2010 Aceptado: diciembre 1 de 2010 Suzana da Rosa Tolfo ** Maria Chalfin Coutinho D avi Baasc h Joana Soares Cugnier
Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil

BERNAL, J.L. (2006). Pautas para el diseño de una asignatura desde la perspectiva de los ECTS. Zaragoza: Universidad de Zaragoza. Disponible en: http://www.unizar.es/eees/doc/pautas_ects.pdf

BORGES, L. O. (1998). Os pressupostos dos estudos do significado do trabalho na psicologia social: no caminho do existencialismo. *Vivência*, 12(2), 87-105.

BRUNNER (2000: 18) Globalización y el futuro de la educación: tendencias, desafíos, estrategias. In: UNESCO. Análisis de prospectivas de la educación en America Latina y el caribe. Santiago de Chile: UNESCO, 2001

CHOMSKY (1985), Chomsky, Noam: El beneficio es lo que cuenta. Neoliberalismo y orden global, España, Letras de Crítica, 2000.

CASTEL, 1996), Propiedad privada, propiedad social, propiedad de sí mismo, Homo Sapiens, Buenos Aires.

CALDERÓN (2010), Gestión humana en Colombia. Una mirada estratégica. Revista Javeriana 763 (I46).

CAREAGA (2001) Adriana Careaga La evaluación como herramienta de transformación de la práctica docente Educere, vol. 5, núm. 15, octubre-diciembre, 2001, pp. 345-352, Universidad de los Andes Venezuela

DA ROSA, S.; Chalfin, M.; Baasch, D. & Soares, J. (2011), Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. Universitas Psychologica 10(1):175-188.

DOMENEC, M. (2010) Ética en la Organización del Trabajo: Trabajo decente y Trabajo con sentido. IESE Business School Universidad de Navarra.

DUBAR, CLAUDE (2001) *El trabajo y las identidades profesionales y personales*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 7, N°13. Buenos Aires 2001.

DELA COLETA, J. A. (1998). Modelos de Investigación de la Calidad de Vida en el Trabajo. Bogotá: Segundo Simposio sobre Calidad de Vida en el Trabajo

FERNÁNDEZ Y BARAJAS (2004), Preparación y asesoramiento a los niños y niñas en los acogimientos preadoptivos. Intervención Psicosocial, 10, 1, 105-115.

GORZ, 1995 y 1998), "El trabajo débil", en García Widemann, E. (ed.), Los tiempos de la libertad, Barcelona 1998

GUARESCHI, MEDEIROS & BRUSCHI, 2003. *Psicologia & Sociedade*; 19, Edição Especial 1: 29-37, 2007 29

GENTILI, SÚAREZ, STUBRIN, Y GINDÍN, 2004: 1253, Reforma educativa y lucha docente en america latina

HERNÁNDEZ, A., Martín, M. & Beléndez, M. (2008). El significado del trabajo para los futuros publicitarios: Un análisis desagregado por sexo. *Revista Latina de Comunicación Social* 11(3). Consultado en diciembre 12 de 2012. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=81912006027>

HERRERA V. B. Globalización, Reforma Laboral y Empleo: Balance de los Noventa. *Revista Opera*, Universidad Externado de Colombia. ISSN 1657-8651, 2002 página 229-248

IMBERNON, F. Y MEDINA, J.L. (2005). Metodologia participativa a l'aula universitària. La participació de l'alumnat. Barcelona: ICE, 23-43. Disponible en: <http://www.ub.edu/ice/universitat/index.htm>

JAHODA, M. (1987). Empleo y desempleo. Un análisis socio-psicológico. Madrid: Morata.

LE BOTERF (2000), como gestionar la calidad de la formacion Barcelona: Editorial Gestion 2000 y EADIPE.

- MARÍN, L. (2003). La construcción socio-política del trabajo como hecho social. *Revista de Ciencias Sociales IX*: 205-214.
- MARÍN, L. (2004). El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social: En el caso de jóvenes argentinos. *Fundamentos en Humanidades 5*:43-52.
- MORIN (1996, p. 269) Morín, E.: *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona 1995
- MORALES DE ROMERO, M. (1998). *La Calidad de Vida en las Organizaciones Emergentes*. Bogotá: Segundo Simposio sobre Calidad de Vida en el Trabajo.
- MARX, K. (1968). Processo de trabalho e processo de producir mais-valia. En K. Marx. *O Capital* (Vol. 1, pp. 201-223). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. (Originalmente publicado en 1867).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2010). Panorama sobre el mundo del trabajo. Programa de Seguridad Socioeconómica, pp. 1-2. Consultado el 6 de Noviembre de 2012. Recuperado de: http://www.ilo.org/wow/Articles/lang-es/WCMS_081418/index.htm
- PERRENOUD, P. (2004a). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar*. Barcelona: Graó.
- PERRENOUD, P. (2004b). *Diez nuevas competencias para enseñar*.
- RODRIGUEZ, M.; Mendoza de Ferrer, E. & Vivas, A. (2010). El trabajo como generador de vínculos sociales. *Revista Espacio Abierto 19*(3):541-554. Consultado en

Noviembre 25 de 2012. Recuperado de:<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=12215112006>.

REIMEL DE CARRASQUEL S (1998) ¿Para qué se estudia la calidad de vida laboral? Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Vol. 17 (1)

SALINAS, J. (1997). "Nuevos ambientes de aprendizaje para una sociedad de la información". Revista Pensamiento Educativo [artículo en línea] (n.º 20; pág. 81-104). PUC de Chile. <<http://www.uib.es/depart/gte/ambientes.html>>

SALINAS, J. (1997b). "Enseñanza flexible, aprendizaje abierto. Las redes como herramientas para la formación". En: M. Cebrián [et al.] (coord.). Recursos tecnológicos para los procesos de enseñanza y aprendizaje. Málaga: ICE/Universidad de Málaga. SALINAS, J. (19

SALANOVA, M., Hontangas, P. & Peiró, J. (1996). Motivación Laboral. En: J.M. Peiró, & F. Prieto, F. (1996). Tratado de psicología del trabajo. Vol. II. Madrid: Editorial Síntesis.

STIGLITZ, J. (2003). El malestar en la globalización. Madrid: Santillana- Suma de letras.

TORRES, F. (2010). Consideraciones sobre el mercado laboral en Costa Rica y Colombia: una aproximación a los casos nacionales. Diálogos, Revista electrónica de Historia 10(2):82-108. Consultado en Octubre 18 de 2012. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=43915735003>

TEIJEIRO BERNÁRDEZ, A. (2009). Hacia una Orientación Vocacional Educativa y Eficiente. en Universidad Ca' Foscari. Tesis de Especialización no publicada, SSIS, Venecia, Italia.

WEICK (1995), Organizing and the Process of Sensemaking Karl E. Weick, Kathleen M. Sutcliffe Department of Management and Organizations, Ross School of Business, University of Michigan, 701 Tappan, Ann Arbor, Michigan 48109-1234 {karlw@umich.edu, ksutclif@umich.edu} David Obstfeld Organization and Strategy, University of California, Irvine, Irvine, California 92697, dobstfel@uci.edu

ZAVALLONI, R. (1981). Orientar para educar. Herder. Barcelona.

ZAPATA, RIOS M. (2010) La profesión docente en la sociedad de la información, nuevas dimensiones: La ética del trabajo. ICE de la Universidad de Murcia