



**UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanas**

**Maestría en Gerencia del Talento Humano**

**LEIDY JOHANA TORO JARAMILLO**

**TRABAJAR EN SERVICIOS HUMANOS BAJO LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA  
SIGNIFICADOS, RIESGOS Y RESULTADOS EN LA PROFESIÓN DOCENTE Y  
DE LA SALUD EN ALGUNAS INSTITUCIONES DE COLOMBIA**

**El trabajo como vocación en los procesos de gestión pública en instituciones de educación  
pública**

Asesores de Investigación:

Dr. Germán Guarín Jurado

Mg. Héctor Mauricio Serna

Manizales, Marzo de 2015

Nota de aceptación

---

---

---

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

## TABLA DE CONTENIDO

### INTRODUCCIÓN

1.	<b>PLANTEAMIENTO Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA</b> .....	7
2.	<b>PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN</b> .....	11
2.1	<b>Pregunta Central</b> .....	11
2.2	<b>Pregunta Específica</b> .....	11
3.	<b>OBJETIVOS</b> .....	12
3.1	<b>Objetivo General</b> .....	12
3.2	<b>Objetivos Específicos</b> .....	12
4.	<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	13
5.	<b>ANTECEDENTES</b> .....	18
6.	<b>MARCO DE REFERENCIA TEÓRICA</b> .....	23
6.1	<b>El Trabajo como Relación Social</b> .....	29
6.2	<b>La Moral como un Hecho Intrínseco de la Vida Social</b> .....	31
6.3	<b>La autorrealización como proyección vital de la esperanza</b> .....	33
7.	<b>METODOLOGÍA</b> .....	35
8.	<b>ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE SENTIDO</b> .....	40
9.	<b>CONCLUSIONES</b> .....	48
10.	<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	57
11.	<b>LISTA DE FIGURAS</b> .....	64

## INTRODUCCIÓN

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

Considerando entonces la globalización, como el mecanismo que impulsa la economía y la sociedad accesible, que no implica ni el fin de la democracia, ni del Estado, ni la desaparición

de las naciones, pero que en procesos de mutación se han adherido cambios significativos en las sociedades como lo revelan los impactos y cambios específicos en los roles y funciones tradicionales del Estado, que pasa de ser mediador directo en la economía a un Estado que delimita sus funciones de control, regulación y vigilancia a que sus acciones sean eficientes y competitivas, cambios que llevan nuevas formas de organización administrativa, de innovaciones en los estilos de intervención denominada la nueva gestión pública, y que genera nuevas formas de flexibilización en las empresas, tomando medidas dirigidas a fomentar la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa a fin de aumentar la competitividad de la misma; situaciones que sin lugar a dudas afectan el trabajo de los individuos y su entorno, por consiguiente su calidad de vida en los espacios laborales.

De igual manera como lo manifiesta Bauman (1998 )“Los procesos globalizadores incluyen una segregación, separación y marginación social progresiva”. La globalización divide en la medida que une: las causas de la división son las mismas que promueven la uniformidad del globo, esa división crea sentimientos de miedo y duda cuando se trata de confrontar el mundo laboral en igualdad de ventajas o desventajas con todas las comunidades.

En consecuencia de lo anterior, el presente trabajo investigativo refiere y analiza de qué manera los cambios acaecidos en el ámbito laboral están modificando el significado del trabajo como referente auto definidor y como espacio para la construcción de lazos sociales de los trabajadores, de relaciones que van más allá de lo estrictamente productivo, que aborda todos los sentimientos, sensaciones, emociones y que examina el modo en que los significados que los

trabajadores atribuyen hoy a su experiencia laboral, son fundamentados en un enfoque integral del trabajo que considera diversos espacios en función económica, productiva, religiosa, cultural y de gran impacto social, a fin de cuentas para construir el conjunto de relaciones sociales que dan cohesión a un grupo social y que denominamos tejido social.

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

## 1. PLANTEAMIENTO Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

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

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

Los efectos que los nuevos modelos de gestión han revelado en alto grado ha sido el desempleo prolongado que no solamente tiene efectos económicos sobre la producción, el ingreso y el consumo, sino que debilita la integración social, limita el desarrollo de las capacidades de los empleados tanto individuales como colectivos, además surgen factores como

la reducción del crecimiento económico y largos espacios de recesión, que hacen vulnerable al país.

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

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



Esta investigación permitirá hacer una reflexión de las nuevas condiciones laborales a las que se ven expuestos los empleados del sector educativo estatal, y cómo identifican los sentidos y significados de esa labor que realizan diaria, así mismo es necesario hacer una retrospectiva individual para identificar los hilos que marcan su propia vida y cómo se percibe el trabajo como algo vital en cada individuo, de manera que nos brinde pistas para comprender si el sentido de su trabajo como docente finalmente fue elegido por vocación, convicción e identidad, o por el contrario se vio obligado a decidirse por algún trabajo, y sin querer serlo, ni sentir el llamado al servicio, aceptan cualquier oportunidad de vinculación laboral, desligando por completo la necesidad de encontrar identidad y razón lógica a lo que hace.

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

Partiendo de las experiencias vividas, de los síntomas y afectaciones que se identifican a partir de la huella vital "**querer ser grande, como los grandes**" en términos de realización de sueños y autonomía se pretende comprender los significados de trabajo, sentido de vida y vislumbrar todos aquellos anhelos, deseos y voluntades para alcanzar lo que se quiere, buscar el método para lograrlo y poner toda la voluntad humanamente posible para que no se convierta en frustraciones, para dejar a un lado el miedo al fracaso y ejercer control necesario para que no

existan desengaños en la vida laboral de manera que se alcance libertad, independencia como esa necesidad de asegurar la individualidad, autonomía y esperanza, nombre que le da Zemelman (1998) a todo lo que “*expresa todos los anhelos y sueños, los esfuerzos de superación y también los fracasos que hacen del hombre la única especie capaz de un comportamiento absolutamente normativo.*” “*Se trata de aprender la esperanza. Su labor no cesa, está enamorada en el triunfo, no en el fracaso*”. Bloch (1938 - 1947)

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

## **2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

### **2.1 Pregunta Central**

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

### **2.2 Pregunta Específica**

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

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 Objetivo General**

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

#### **3.2 Objetivos Específicos**

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

#### 4. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo investigativo se desarrolla dentro del Macroproyecto de Investigación, Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos (WONPUM), liderado por el profesor Joseph María Blanch de la Universidad de Barcelona, que pretende comprender los nuevos significados, que los profesionales de la salud y la educación le otorgan a su trabajo.

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

Es por ello que desde todos los tiempos el ser humano ha buscado suplir sus necesidades, alcanzar sus objetivos, realizarse y mejorar su calidad de vida, con aptitud y vocación, en el que se involucren factores motivacionales de autorrealización, satisfacción personal y profesional,

alcanzar gusto y complacencia por lo que se hace, construcción de un mejor futuro; lo que mueve al ser humano, según Herzberg y su teoría de la Motivación en el Trabajo El Homo Faber se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano: Factores higiénicos o factores extrínsecos, y Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Factores que involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

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

Este escenario complejo de la relación hombre trabajo implica tener muy en cuenta las condiciones sociales, económicas, culturales y las necesidades al pasar los años y todas las épocas, puesto que las nuevas relaciones diversificadas del trabajo lleva a que el ser humano no

logre adaptarse e identificarse con las actividades que realiza y se cuestione sobre los sentidos y significados de lo que hace, buscando así perfiles y roles que se parezcan más a su forma de ser y a su necesidad, por ello el carácter variado y pluralizado del trabajo hace suponer y considerar la necesidad de ampliar la gama de conceptos existentes y considerar los aspectos subjetivos, dentro de datos cualitativos de la investigación, y esa conceptualización teórica de todas las visiones dedicadas en este estudio.

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

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

amores, de lealtades y traiciones, de heroísmos y miserias, de grandezas y mezquindades. En la vida cotidiana se condensa la vida social. Todo transcurre en la vida cotidiana.

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

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

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



contribuciones y aportes como elementos de mejora y aspectos positivos ante las dimensiones laborales actuales.

## 5. ANTECEDENTES

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

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

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

laboral, los sistemas de recompensas, los beneficios de los empleados, el involucramiento de los empleados y los resultados organizacionales.

El interés colectivo en la actualidad es cada vez mayor por el bienestar, el factor protección en la salud, y la mejora de la calidad de vida. En todo ello, (Taylor, 1987) se refiere al papel que el trabajo tiene para contribuir al bienestar, salud, y calidad de vida, que proporciona compensación económica y aumenta el desarrollo de la propia identidad.

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

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

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

La segunda investigación internacional denominada “*las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*”, aplicado en viña del mar Chile, investigación centrada en un estudio cualitativo, con una muestra de 204 profesores de 5° a 8° Básico, tuvo como objetivo principal, describir las percepciones que poseen respecto de sí mismo los propios profesores de sus competencias profesionales que movilizan en su actividad pedagógica en ambientes educativos formales, Para este estudio, se utilizó un instrumento de autoevaluación basado en: los Estándares del Desempeño Profesional Docente, el Marco para la Buena Enseñanza del Ministerio de Educación de Chile y en el instrumento para evaluar las Prácticas Profesionales de los alumnos de las Carreras de Pedagogía de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de Educación, diseñado por el investigador. En el estudio desarrollado se considera como primer criterio el referido al dominio de los contenidos de las disciplinas y el marco curricular nacional, este se desglosó en seis descriptores que describen las competencias

profesionales que el profesor pone en acción; las consideradas por el 60% y más de la muestra que siempre la ponen en acción están: - La consideración de los principios y conceptos de la disciplina que se enseña, - El considerar las diferentes perspectivas y nuevos desarrollo de ellas y - La incorporación de los principios del marco curricular nacional en las planificaciones.

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

La segunda investigación nacional: *Un estudio sobre el sentido del trabajo en los maestros de la educación formal colombiana en el marco de la vocación y la profesión bajo las lógicas de la nueva gestión pública en organizaciones de servicios humanos*, con objetivos de

Identificar las problemáticas que afectan el trabajo del docente en el contexto de la nueva gestión pública. Indagar por los significados que un sujeto representacional de época le confiere a la vocación y a la profesión docente, a partir de su relato autobiográfico. Reconocer el sentido que los maestros de la Educación Formal Colombiana le confieren al trabajo desde la vocación y la profesión en dialogicidad con otros significados y sentidos en organizaciones de servicios humano, se llega a la conclusión que la educación Colombiana no se escapa a los embates de la globalización, escenario del neoliberalismo inspirador de un modelo administrativo denominado Nueva Gestión Pública. La NGP se caracteriza por la flexibilización laboral operacionalizada en tres (3) frentes organizacionales: sistema de medición por desempeños, servicio del estado civil y el conocimiento y usos de las TIC.

## 6. MARCO DE REFERENCIA TEÓRICA

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

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

algo propio casi exclusivamente de los esclavos, y de ésta forma se va produciendo de modo progresivo un envejecimiento de la condición del trabajador.

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

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

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



De igual manera debemos condensar los diferentes conceptos atribuidos hoy en día al trabajo, autores como Blanch (1996) señala que en los niveles profesionales superiores y medios “suele significarse el trabajo como algo interesante que hacer, que proponerse y que demostrar, asociado al ejercicio de responsabilidad, desafío personal y logro social. En el caso de los niveles inferiores, comporta habitualmente una tarea a ejecutar de modo preciso y prescriptivo, como único medio de ganarse la vida”

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

Por otra parte Méda (1998) plantea una crítica al significado atribuido históricamente al trabajo. Señala que el trabajo ha sido sobresignificado en la sociedad moderna, lo que ha provocado que “nos aferremos a la centralidad del trabajo en nuestra vida como si fuese una ley de la naturaleza, cuando tal idea es un invento de la economía política moderna.

Para Claude Dubar (2001: 5), el lugar y el sentido que ocupa el trabajo en la sociedad “una dimensión más o menos central de las identidades individuales y colectivas”. En la que

destacamos el reconocimiento, las relaciones sociales y el poder involucrarse personalmente en una actividad que no necesariamente sea laboral.

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

Así también como lo señala Blanch (2003), nuevas formas de organización de la producción caracterizada por la descentralización, la apertura, la elasticidad y la agilidad, y por la apelación a la flexibilidad, en confrontación directa con las rigideces del fordismo, en relación “a los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas de consumo”

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

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

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

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

La productividad y la competitividad son los principales objetivos de una organización y para que ello se logre se debe contar con esfuerzo físico y mental que se pone al servicio de la empresa denominado mano de obra, cuya influencia significativa llega a impactar de una manera positiva o negativa sobre los ingresos de las organizaciones representados en utilidades y en rentabilidad, las personas que realizan este tipo de oficios son en su mayoría personas que han adquirido conocimientos de manera empírica, sin ninguna clase de formación o educación, situación que los desfavorece y los pone en riesgo siempre que la organización requiere hacer reestructuración por problemas económicos; Pero sin lugar a dudas este gran dilema con la mano de obra no calificada ha sido a lo largo de la historia el eslabón de la economía más perjudicado, ya que siempre recae sobre ellos el trabajo más pesado, pero menos remunerado y mucho menos reconocido, y sin dudar esto es la fuerza que moviliza los recursos económicos de la organización.

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

## 6.1 El Trabajo como Relación Social

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

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

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

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

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

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

## **6.2 La Moral como un Hecho Intrínseco de la Vida Social**

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

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

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

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

La moral, entonces se refiere al ámbito de la vida cotidiana, porque todos los individuos son conscientes que deben hacer algo, y ese algo puede ser mejor que otro, que existen normas o algún sentido de la felicidad que se debe seguir, a partir del logro de autonomía e independencia, de responsabilidad y afrontamiento de sus actos, así como también de construir futuro que garantice un mejor vivir.



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

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

### **6.3 La autorrealización como proyección vital de la esperanza.**

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

Un proyecto de vida es el fruto de una concertación construida desde el sentir, el pensar y el actuar, a partir de las expectativas, aspiraciones, y por supuesto de esperanza, denominado así al sentimiento y al deseo de que algo se cumpla, a ese deseo insatisfecho y que perdura aun cuando parece que nada puede dar la vuelta. Blonch (1938 - 1947) “Vivimos en una sociedad sin

esperanza, porque habitamos en un mundo en el que el presente es presente, y no ve en él al futuro.

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

## 7. METODOLOGÍA

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

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

Para cumplir con esta finalidad se indagó en 10 instituciones educativas, ubicadas en la región del centro occidente del país. La muestra fue seleccionada bajo criterios no probabilísticos y la escogencia de las unidades de observación se desarrolló bajo los siguientes criterios:

1. Organizaciones del sector educativo del régimen público, pudiendo ser éstas universidades, Escuelas, Colegios, en los niveles de Básica Secundaria y Media, que presenten un número de personal contratado superior a treinta empleados.

2. Personal docente que tenga más de dos años de vinculación a su labor profesional y que no se encuentren próximos a su proceso de jubilación. En el cuadro 1 se detallan las condiciones metodológicas de la selección de los sujetos.

Figura 1. Información de los sujetos

CARACTERÍSTICAS	INFORMACIÓN
<b>POBLACIÓN OBJETO ESTUDIO</b>	Docentes que acrediten como mínimo dos años de
<b>PERÍODO DE RECOLECCIÓN</b>	vinculación en la organización y no se
<b>MEDIO RECOLECCIÓN</b>	encuentren próximos a su proceso de
<b>UNIDAD MUESTRAL</b>	jubilación.
<b>UNIVERSO DEL ESTUDIO</b>	2.014
	Encuesta estructurada.
	Docentes y organizaciones educativas.
	704 docentes pertenecientes a 10 instituciones educativas.

Fuente: elaboración propia.

Para describir e identificar objetivamente el contenido del presente trabajo investigativo con la finalidad de obtener resultados adecuados que resuelvan el planteamiento del problema enfocado en comprender la necesidad de investigar sobre los nuevos significados del trabajo en la vida moderna, partiendo de experiencias propias es preciso que el individuo realice un trabajo de identificación y descubrimiento de su huella vital, tipificando sensaciones, emociones que se traducen en sentidos y significados del trabajo en la vida moderna para lo cual se realiza un trabajo particular desde la autobiografía laboral que condensa modos y posturas de visión del mundo del trabajo.

Por lo anterior la autobiografía laboral esgrime como ejercicio de apoyo puesto que es posible ver la vida laboral a partir de las decisiones y actitudes tomadas, con ello existe la alternativa de crear un método de perfeccionamiento y fortalecimiento en aspectos importantes que se destacan y que de alguna manera se han dejado inmersos en el olvido. De la autobiografía se obtienen interrogantes de la vida laboral misma, que permiten develar sentido lógico a las relaciones con los otros, y la manera como interpretamos los sentidos del trabajo y comprendemos las nuevas estructuras laborales.

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

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

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

A continuación se expone la construcción de la matriz categorial que demuestra el procedimiento de identificación de significantes a partir de las experiencias de vida personal y colectiva, desde la propia experiencia profesional, logrando identificar sensaciones que conllevan a la construcción de significados emergentes otorgados al trabajo en la vida moderna, a partir de la denominada huella vital.

<b>SENTIDOS DEL TRABAJO EN LA VIDA MODERNA</b>			
<u>Significados del Trabajo en la Vida Moderna</u>			<u>Sentidos del Trabajo en la Vida Moderna</u>
En la experiencia de vida personal y colectiva (subjetividad)	En la experiencia Profesional	En el modo de producción	Nuevos significados/ categorías por descubrir/ Significados emergentes.
Sentimiento de inseguridad.	Búsqueda de Autonomía.	Motor de progreso.	El trabajo como Relación Social.
Temor al Fracaso.	Materialización de intereses.	Mayor Satisfacción/ Mayor rendimiento.	La moral como un hecho intrínseco de la vida social.
Sentimiento de incertidumbre.	Libertad/ Independencia/ Esperanza.	Forma lógica de organización de vida social.	La autorrealización como proyección vital de la esperanza.
<b>Huella vital</b>			
<b>“Querer ser grande como los grandes”</b>			

Figura 2. Construcción propia, Matriz Categorical, Asesoría, Doctor German Guarín Jurado.

## 8. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE SENTIDO

Describir e interpretar los significados que los docentes en la actualidad otorgan a su trabajo bajo los esquemas de la nueva gestión pública, es el objetivo principal de la presente investigación, en la que se pretende comprender y relacionar el trabajo como vocación, identidad y construcción de proyecto de vida, destacando factores intrínsecos como la moral, la autonomía, el sentido de pertenencia, los anhelos y la autorrealización propios de cada sujeto, puestos en un escenario de identificación y reconocimiento del otro.

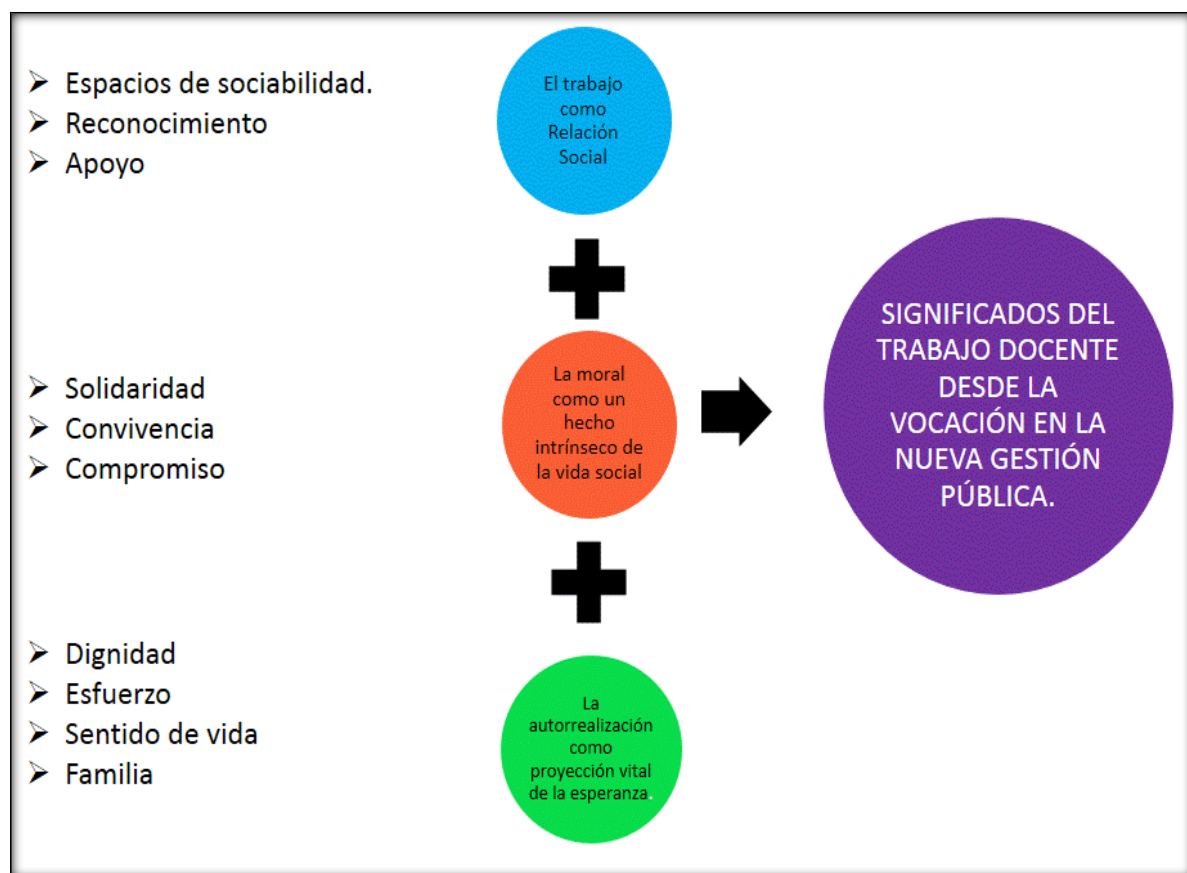


Figura 3. Elaboración propia, Análisis y construcción de sentido



Cuando cada ser social adquiere cierto nivel de madurez, inicia su proceso de cuestionamiento sobre su existencia dependiendo del grado de resignación que tenga a partir de su experiencia de vida e identificación de huellas vitales, circunstancias que se ven afectadas por mercados cada vez más globalizados, complejos, dinámicos, que promueven la competitividad pero que despiertan dudas e inseguridades, y que ejercen una presión acumulativa y creciente sobre cada individuo.

Los hallazgos encontrados en la presente investigación, a partir de los significados que otorgan al trabajo las personas objeto de estudio, se destacan expresiones como “Felicidad” “Dignidad” “oportunidad de crecimiento intelectual, y social” “es amar lo que se hace diariamente” “hacer lo que sé hacer, lo que me gusta y para lo que me preparé” en el entendido que si se trabaja en lo que nos gusta, jamás se verá como un trabajo, sino como oportunidades en las que se busca la satisfacción propia, así mismo el interés por la vocación debe motivar al sujeto a desarrollarse como agente de cambio, mejorando sus fortalezas e inspiraciones que lo animan a construir un proyecto de vida estable, convirtiéndose en un actor propio del oficio, la vocación es entonces el proceso integral y total del vínculo que existe entre el sujeto y su contexto, Kohan (1977) afirma que la vocación es aquella que trae satisfacción personal al individuo, porque le da posibilidades de desarrollar sus mejores aptitudes, de afirmar sus verdaderos intereses y de no contradecir la estructura de su personalidad vocacional. Por lo tanto, la vocación se relaciona con el desarrollo de habilidades, capacidades y como una realización personal acorde con lo requerido por la sociedad. A esto se suma el sentimiento de servicio y felicidad que se siente en el trabajo entendiéndolo como la oportunidad de realizarse

como persona, así como las posibilidades de progreso y desarrollo a nivel individual y colectivo, que sin lugar a dudas terminan dignificando el ser humano en el campo laboral.

Así mismo los docentes establecen aspectos positivos del trabajo que atañen al “gusto, placer, beneficio” “el trabajo es placer, me genera alegría,” “trabajar es entregar mis esfuerzos a cambio de reconocimiento” precisando estas sensaciones como manifestaciones consientes y necesarias para desarrollar sus capacidades vocacionales conduciéndoles al logro de metas que los encaminan a la satisfacción laboral, definición que otorga Locke (1976), al "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto", denotando con ello la satisfacción que se logra cuando se realiza una actividad laboral que construye sentido, enfocándola desde el punto de vista de disfrutar, vivir, sentir, y desarrollar el trabajo placenteramente, inclusive aportan pensamientos como “me pagan por lo que me gusta hacer, lo que me satisface” “disfrutar de mi elección de vida” de nuevo ratificando la pasión que se siente a la hora de realizar la labor del educando cuando se trasfiere conocimientos y formación integral a sus estudiantes, convirtiéndose en un ejercicio de dar y recibir, de compartir con alegría y de engrandecer su labor aportando al desarrollo de los demás, impulsándolos a la construcción de proyectos de vida estables, duraderos definiendo la dirección que marcara su propia existencia.

Del mismo modo se declaran manifestaciones en las que se refiere el trabajo como “cumplir una labor, bien remunerada, y con un gusto propio”, “Hacer lo que me apasiona y que sea remunerado, generando un nivel de satisfacción en todo” “disfrute total de mi vocación, de lo

que hago y lo mejor de todo me pagan por hacer lo que me gusta” “hacer algo con mucho gusto que produzca unos efectos notables” demostrando que los sujetos están dispuestos a contribuir profesionalmente en la organización siempre y cuando su quehacer contribuya a sus propios fines personales, que los aportes laborales tengan recompensas por su disposición y compromiso, relacionadas con la importancia y el crecimiento de ambos en todos los aspectos, es así como en teoría del equilibrio en la organización (Barnard, 1968; Simón, Smithburg y Thompson, 1950; March y Simón, 1977) postula que la supervivencia de una organización depende del mantenimiento de un equilibrio entre las contribuciones de cada trabajador a la consecución de las metas organizativas y las contraprestaciones que recibe a cambio por parte de la organización.

En ese mismo sentido, Blanch (2003) plantea que en el trabajo supone mucho más que sus dimensiones de productividad, enriquecimiento y supervivencia material. El trabajo asalariado es el vehículo de acceso a la ciudadanía, a la esfera pública, a la integración cultural y soporte fundamental del estado social. En pocas palabras Blanch formula el trabajo como fuente fundamental de bienestar subjetivo, reconocimiento, autoestima y dignidad del trabajador, potenciando entonces respuestas como “vida con garantía” “seguridad” “ser independiente, organizado, autónomo” y “estabilidad” que refuerzan el estado de bienestar que se puede alcanzar en la organización y en cada uno de sus integrantes.

Además los aspectos de realización profesional y satisfacción de necesidades analizadas en el presente documento desde la huella vital, se concatena con los hallazgos del trabajo

investigativo y colaborativo con los docentes de instituciones públicas, quienes revelan la necesidad de realización profesional que a su vez los inspira a continuar prestando la laboral con empeño y obstinación, es por ello que la motivación se constituye en el motor que impulsa a la persona a seguir adelante, a cumplir fines y objetivos que satisfaga sus necesidades, los sujetos objeto de estudio manifiestan expresiones como “Realizarme como profesional y satisfacer necesidades familiares y personales” “Realizar acciones de acuerdo a mis capacidades y competencias, que contribuyan a mi desarrollo integral y que a su vez me haga sentir útil como persona y parte de una sociedad” “satisfacción, alegría, bienestar” “sensación satisfactoria de desarrollo personal” , atribuciones necesarios que nos hacen recurrir a los aportes de Manfred Max-Neef, respecto a las necesidades y motivaciones, como estados básicos en los cuales se realiza la vida y de ellos deriva necesidades básicas como ser, tener, hacer y estar, así mismo reconoce tendencias hacia la realización del ser humano, reconocidas como la subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad, reconociendo entonces la necesidad de estimular, provocar, inspirar y entusiasmar al educador para que su actividad diaria contribuya a la anhelada realización y logro de los objetivos.

Del mismo modo afirman que el trabajo es el “Desarrollo, que conlleva a la realización profesional” “para mí el trabajo es placer y la opción más clara para mi autorrealización personal y profesional”” autorrealización y crecimiento” traemos a referencia Abraham Maslow y su teoría de necesidades, una de ellas la de autorrealización en la cual se tiene una percepción más integradora en cuanto a las personas y a la vida en general, es la necesidad de realizar su propio potencial y de auto desarrollarse continuamente.

Por otra parte es válido y significativo el aporte de la vocación docente a la construcción de un mejor futuro, al desarrollo y bienestar de toda la sociedad que garantice unos mínimos en valores y principios, por esto encontramos significados del trabajo interesantes y elocuentes como “Transformar la realidad para construir mundos mejores” “poner al servicio de los demás mis conocimientos. Ayudar en la reconstrucción del mundo” “compromiso y equivalencia social y moral” “realizar con calidad las actividades asignadas siempre acorde con la ética y la moralidad” como señala Durkheim. (1893) Lo que caracteriza la moral de las sociedades organizadas es que tiene algo de más humano, por consiguiente, de más racional, que los impulsa inquieta y anima a transformar la sociedad, a contribuir por un mejor futuro y a cooperar por que el proyecto de vida de los demás tenga bases sólidas que garanticen estabilidad y duración en el tiempo.

Ahora bien si consideramos que los servicios humanos educativos deben estar organizados y gestionados como empresas de mercado, los sujetos del estudio, han llegado a diferentes conclusiones en los cuales indican que los proyectos están bajo una lógica del sistema social actual donde la ruta para llegar al éxito debe ser la misma para todos, para ello destacamos frases como “Todo servicio humano de la organización deben de administrar con eficiencia y mirando el bienestar de sus integrantes. “ “deben estar dirigidos al bienestar de la población para un mayor desarrollo personal y para el país “ “el bienestar del ser humano se ve reflejado en la empresa con calidad y mayor eficiencia” “Organización es equivalente a bienestar” que nos indica la importancia de la subjetividad del hombre en la organización, de manera que se puedan

sosegar futuros efectos en el desempeño y productividad del empleado, como lo dice (Echavarría,2000), la identidad del sujeto se transforma a través de la dinámica con el otro, el lenguaje y la palabra, convirtiendo al hombre en portador de sentimientos y relaciones, para construir su identidad, de acuerdo con lo anterior, se puede deducir que el bienestar en la organización afecta fuertemente el ambiente al interior de la misma, lo que implica cambios severos en la eficiencia, eficacia y motivación de los empleados.

Evidentemente el comportamiento y las emociones de un individuo repercuten dentro de la organización, es por ello que plantean respuestas como “las empresas consideran en su interior incentivos, buen clima organizacional, y motivación” “porque genera desafíos y retos” “porque la organización asegura el éxito de las personas” “porque se evidencia en la satisfacción, motivación, productividad y competitividad, todo debe girar en torno a un bien común” según Balaguer (1996), la motivación está formada por el conjunto de variables sociales, ambientales e individuales que determinan la elección de una actividad, la intensidad en la práctica de esa actividad, la persistencia o esfuerzo en la tarea y el rendimiento, aseverando nuevamente que el éxito organizacional depende de la motivación de los empleados y las relaciones con sus superiores, siendo un indicador de satisfacción del empleado dentro de la organización, lo que puede repercutir en el clima organizacional y a su vez en la producción de la empresa, además de ello se puede considerar un evaluador del éxito ya que determina la conducta en los miembros de una organización, la gerencia debe dedicarse entonces a lograr el desarrollo de diferentes aspectos de provocation para que su empleado entregue los mejores resultados en su actividad laboral.

Al mismo tiempo la pretensión de satisfacer las necesidades de los empleados constituye un buen pronóstico de alta producción, por lo que manifestaciones como, “traer un equilibrio entre calidad y promoción de carreras” “El valor económico y la rentabilidad no lo son todo” “ Los objetivos humanos cobran mayor importancia” ”un negocio debe funcionar como un engranaje o maquinaria para que dé resultados y haya satisfacción y resultados” “la gestión se debe direccionar a satisfacer necesidades” indican con ello ese imperativo de trabajo mutuo, no obstante March y Simon (1977) formulan la teoría de las expectativas basada en que la motivación surge de un estado anticipado de descontento, del cual se desencadena una búsqueda de alternativas tendientes a resolver ese estado de insatisfacción, razón por la cual se considera un acierto tratar de satisfacer las necesidades de los empleados para bienestar de la organización, pero no siempre asegura resultados óptimos, escenario que demuestra la realidad en todas las organizaciones que pretenden articular la producción y la satisfacción laboral, como una inspiración grupal.

A modo de síntesis, los resultados analizados y compartidos confirman la forma como los sujetos objeto de estudio con modalidades de contratación temporal y permanentes mayores de 60 años y con más de 2 años de experiencia en instituciones públicas conciben el trabajo a partir de la flexibilización laboral y el fenómeno de precarización, que cambia de significado su forma de vivir el trabajo y de sentir el trabajo docente desde la vocación en la nueva gestión pública.

## 9. CONCLUSIONES

De la presente investigación se desprenden una serie de conclusiones relevantes a partir de los significados del trabajo desde la vocación docente en instituciones de educación pública, así mismo se destacan algunos argumentos respecto a la metodología utilizada en la investigación al igual que ciertas limitaciones halladas que podrán ser aspectos de mejora del macro proyecto de investigación: Trabajar en servicios humanos bajo la nueva gestión pública: significados, riesgos y resultados en la profesión docente y de la salud de algunas instituciones de Colombia WONPUM; del mismo modo se detectaron posibles líneas de investigación a futuro para otras cohortes de la Maestría en GTH y se plantean algunas recomendaciones para los gerentes del talento humano en entidades de gestión pública que particularizamos a continuación.

Es significativo enfatizar que existe una relación entre los supuestos teóricos definidos en el marco conceptual y las respuestas emitidas por los docentes quienes respaldan y demuestran la necesidad de fortalecer el significado del trabajo como vocación y como construcción de proyectos de vida, a partir de elementos de autorrealización, satisfacción, y necesidades de construir sociedad a partir de la esperanza.

Los sentidos particulares y específicos identificados en los sujetos objeto de estudio dan como resultado el surgimiento de nuevos esquemas que permiten distinguir la inclinación y aceptación del trabajador en la organización con algunas condiciones que suplan las necesidades de identidad, vocación, superación y autorrealización como individuos. De esa manera logramos



descifrar lo que el trabajo representa en sus vidas, el valor que otorgan a sus labores diarias y como contribuye ésta a la construcción de sus proyectos de vida, a partir de algunas conductas y respuestas comunes entre los docentes, a pesar de la estructura y nuevos modelos económicos que están afectando la estabilidad emocional y económica de los trabajadores. Es interesante comprender la forma como los nuevos paradigmas laborales dificultan la construcción de formas de identidades vocacionales en la labor docente, no obstante la manera de persistencia asumida como retos para dar frente a los obstáculos desatados a partir de los nuevos modelos económicos.

Ahora bien para comprender el significado del trabajo como vocación, analizamos los resultados desde un punto de vista teórico, que nos permita identificar los vacíos existentes en las entidades bajo los modelos de la nueva gestión pública, y es precisamente a partir de la vida cotidiana en la que logramos reconocer la realidad inmediata de los docentes, quienes configuran la identidad docente como espacio de desigualdades sociales, debido a diferencias en gratificaciones recibidas, remuneraciones, y posibilidades de promoción, no obstante los une la búsqueda de horizontes comunes percibiendo el trabajo como espacio de construcción de proyectos de vida, en medio de la incertidumbre y la desestabilización. De esta forma consideran el trabajo como lo que les permite realizarse personal y profesionalmente más que por una necesidad de afiliación y de relaciones sociales, siendo el trabajo apreciado porque logra preparar y sostener los propósitos de autorrealización de los docentes, centrándose en él mismo como individuo que se plantea metas y alcanza logros en beneficio propio y de sus familias.

No obstante las condiciones concretas en los espacios laborales como la desigualdad, incertidumbre, frustración, el temor y demás dificultades propias de la profesión terminan construyendo espacios de sociabilidad a pesar de la dificultad de crear lazos de compañerismo, es así como el trabajo continúa teniendo el papel de eje organizador de la cotidianidad y el medio de sustento y promoción de los empleados pese a la provisionalidad e inestabilidad, y considerado como una realidad cada vez más aceptada, como espacio de autorrealización y expresión de una vocación profesional percibida ésta como principio o valor relacionado estrictamente con el sentimiento de autorrealización, y dignidad del docente quien despliega sus esfuerzos por el bienestar propio y de su familia ganando un fuerte sentimiento de satisfacción personal y profundo orgullo.

Ahora bien respecto a la nueva gestión pública se logró analizar los impactos en la gestión humana al interior de la organización, a partir del estudio de caso utilizado en la metodología que permitió profundizar las particularidades y las manifestaciones individuales de los sentidos que los docentes otorgan al trabajo, concediendo gran importancia al trabajo colectivo y de apoyo mutuo, que construye tejido social, identificando en los docentes necesidades de superación y de formación de sociedad con miras hacia un futuro mejor.

El método utilizado en esta investigación fue fructuoso puesto que se logró identificar a partir del desarrollo de la huella vital y marcas personales aspectos que afectan, constituyen y dan sentido a la vida, originadas desde los acontecimientos que logran formar identidad y vocación en el docente desde su propia expectativa y realidad, motivo por el cual respalda la

decisión de tomar como objeto de estudio los docentes y no otro tipo de población que también se ha visto afectada por los nuevos modelos de gestión pública, pero que podrían viciar los resultados buscados desde el componente social y categorías de pensamiento como significación comprensiva desde el acto educador como construcción, progreso, aporte al desarrollo de la sociedad.

Así mismo es importante resaltar en esta investigación pese a las modalidades y nuevos procesos de contratación que acrecientan la precarización laboral, y desarrollan sentimientos de indefensión e impotencia, sigue teniendo peso el trabajo como vocación, espacios de autorrealización, así como la construcción y consolidación de identidad, a partir de valores de solidaridad, apoyo mutuo y comprensión que son soporte de la dignidad del individuo, es así como se logra identificar al docente como parte de un colectivo que se debe enfrentar a precarias condiciones laborales, dejando surgir fuertes lazos de apoyo mutuo en medio de la adversidad, del sacrificio personal y esfuerzo constante para subsistir y realizar su proyecto individual de vida, dándole sentido al trabajo, reconociendo en su contexto diferentes formas de progresar, y de sobrevivir, es así como el trabajador docente se vuelve constructor de verdades, llamado a encontrar sentido y significados de mundo a partir de la construcción de proyectos de vida y transformación de realidades, a partir de posturas críticas convirtiendo el campo laboral en escenarios de construcción de identidades y fortalecimiento de proyectos vitales con sentido de vida desde un referente de realidad.

Ahora bien es preciso destacar la vocación y las necesidades de realización como formas vivenciales y subjetivas que el docente da al trabajo refiriéndose a factores de satisfacción personal pero con reconocimiento y prestigio en sociedad de su labor cotidiana, respondiendo de alguna forma a las exigencias del mundo actual que pone en competencia constante a los docentes y que compromete y vuelve más complejo su trabajo, puesto que en la actualidad el sector educativo es un proceso en el que se transmite conocimiento de forma individual que apunta a satisfacer las necesidades de una comunidad, implantando formas de desarrollo integral del ser humano, tratando de educar con calidad humana, fortaleciendo su profesión como vocación y necesidad de autorrealización más que de compensación económica.

Sin embargo las necesidades de estabilidad financiera y permanencia a largo plazo en el campo laboral hace que surjan otro tipo de situaciones que complejizan la labor docente y que trascienden su vocación profesional, entre las que destacamos la mercantilización y monetarización del trabajo y la búsqueda de reconocimiento y posicionamiento en la sociedad de modo particular, generando con ello altos niveles de competencia, que ejercen presión continua y que debilita los valores profesionales, morales y éticos como identidad docente, a su vez consigue despertar intereses productivos particulares y egoístas, de modo que sobrevive el más fuerte y quien mejor se enfrente al mercado, las habilidades y competencias fuertes del trabajador son las que logran mantenerlo como sujeto interesante de contratación bajo los modelos de la nueva gestión pública que va acorde con las políticas gubernamentales, replanteando con esto la categoría del trabajo como relación social ya que no se construye a partir de intereses colectivos, establecimiento de relaciones de confianza, cooperación y ayuda mutua sino que prevalece el interés particular de sobresalir y demostrar que puede superar los

demás, y con ello garantizar su estabilidad laboral, debilitando el trabajo como espacio articulador de vínculos sociales. Es así como el nuevo paradigma productivo flexible imposibilita crear formas de sociabilidad e identificación de sujetos en conjunto, y emergen elementos que debilitan el sentimiento de pertenencia y construcción de proyectos colectivos que aporten al desarrollo en común.

Pese a los resultados encontrados y analizados anteriormente, no se puede desconocer los impedimentos encontrados en la presente investigación que ameritan destacarse y que se consideran como limitantes del estudio, como lo son los temores al momento de responder libremente y con tranquilidad las preguntas realizadas, se percibe inseguridad y temores aun habiendo garantizado completa confiabilidad, así mismo el miedo se acentúa al decir lo que se piensa de la organización considerándose los sujetos objeto de estudio vulnerables y desprotegidos, del mismo modo es necesario reconocer que la estructura del instrumento resultó extensa lo que requería mayor dedicación de tiempo para resolver todas las preguntas, algunas de ellas de difícil comprensión, por lo cual se hace necesario rediseñar su forma de manera que permita apartar de forma precisa las líneas de investigación y preguntas cualitativas y cuantitativas, al igual que respuestas de tipo abiertas y cerradas, para con ello garantizar claridad en las respuestas y facilidades a la hora de analizar los resultados.

A partir de los resultados arrojados es importante considerar para futuras líneas de investigación temáticas interesantes de análisis en primer lugar el surgimiento de campos de reconocimiento de identidad cultural de la organización, en un contexto donde se aminoran el

trabajo a partir de identidades de género, siendo esta asumida como la conciencia que se adquiere de la igualdad, además considerándolo como un soporte de construcción de tejido social, es preciso entonces estudiar la articulación también entre cultura y sociedad, a su vez incluyendo la ética en el trabajo, de tal modo que se pueda indagar sobre diferentes patrones culturales, ideológicos y doctrinas que se crean en la convivencia laboral, de esa forma indagar como los cambios culturales fomentan un mayor individualismo, dejando claro cómo recrean los vínculos sociales desde aspectos familiares hasta la sociedad en su conjunto.

En segundo lugar podemos considerar aspectos de comunicación relacionando el papel del sujeto comunicador como agente responsable de constituir identidades en los ciudadanos a través de una lectura de época, en donde el individuo asume con cierta precaución que es la historia y los acontecimientos mismos de cada época, los que conforman y hacen de su vida la construcción de modelos a seguir, construcción de espacios políticos, económicos y socio culturales, en los cuales aprende a desenvolverse fácilmente y que sin lugar a dudas repercute en el desarrollo mismo de la sociedad y en el fortalecimiento de identidades culturales propias de cada región.

La ciudadanía debe ser entendida entonces como una forma de integración y participación, donde los sujetos sean protagonistas de su propio desarrollo, más allá del reconocimiento de derechos y deberes, y ese desarrollo parte de la creación de una opinión pública perfeccionada por medios de comunicación masivos que posibilitan generar estrategias precisas de inmersión en los

ámbitos políticos, culturales y en general todos aquellos espacios sociales en los que el individuo parte de la premisa de ser social, con facilidades de transmisión de ideas y conocimiento.

El ser humano desde su rol como sujeto histórico y político, construye identidades, a partir de sus narraciones y de los relatos de prácticas adoptadas en la sociedad, como muestras culturales, autóctonas y naturales en las que las relaciones sociales, de interacción, de compartir experiencias así como a partir de ideales se construirá ciudadanía mediante la participación democrática y comunicativa de los individuos en la sociedad.

Por último, cabe señalar que en la desconfiguración del mundo laboral como espacio de construcción de aquellas lealtades, alianzas, conversaciones e identificaciones en las que se arraiga la acción ciudadana; los sentimientos de miedo y vulnerabilidad, parecen estar jugando un rol sumamente relevante, por lo cual el gerente del talento humano especialmente en las entidades de educación pública debe tomar conciencia del desarrollo propio de estos conceptos al interior de la organización, y cómo puede ser su mayor soporte para la búsqueda de rentabilidad, productividad y competitividad del más alto nivel, impregnando a todos en la organización de ese espíritu de negocio a partir de un beneficio común.

De igual forma se recomienda el establecimiento de programas de gestión del cambio, con acciones orientadas al desarrollo integral del docente que será ventaja para la organización en el mercado laboral, así como procesos de desarrollo del talento de forma sistémica y medible que

brinde valor agregado a los trabajadores en la mejora de su calidad de vida laboral, dignificando la profesión docente que contemple estímulos, conformación y apoyo académicos, procesos de formación y respeto por los derechos laborales.



## 10. BIBLIOGRAFIA

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

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

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

Balaguer, I., Castillo, I. & Tomás, I. ( 1996 ). *Análisis de las propiedades psicométricas del cuestionario de Orientación al Ego y a la Tarea en el Deporte (TEOSQ)* en su traducción al castellano. *Psicológica*, 17 (1), 71-81.

Bauman Zygmunt (1998 ). *La globalización, consecuencias humanas*, trad. de Daniel

Zadunaisky - 2aed - México: FCE, 20011, (Colec. Sociología). Título original Globalization The Human Consequences ISBN978-968-16-5210-4.

Bauman Zygmunt (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Primera edición, enero 2000, Barcelona, Editorial Gedisa.

Bauman, Zygmunt, (2003) *Modernidad Líquida*, Editorial: S.L. Fondo De Cultura Económica De España

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

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

Beck, U. y Beck, E. (2001). *El normal caos del amor*. España: Ediciones Paidós Ibérica y Editorial Piados, SAICF.

Blanch, J.M. (1996): *Psicología Social del Trabajo*. En Alvaro, J.L., Garrido, A. y Torregrosa, J.R. (Coordinadores): *Psicología Social Aplicada*. Madrid: McGraw Hill.

Blanch, Josep (coord.), María Jesús Espuny, Carolina Gala y Antonio Martín. (2003) *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos* (Barcelona: Editorial UOC).

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

Braudel, (1902 – 1985) *Economía del mundo*,

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

Castel, R., (1997): *Las metamorfosis de la cuestión social*. Ed.Paidós, Bs.A

Castillo, M. (2006). *Metamorfosis laboral y experiencia del trabajo en el contexto Mexicano*. Universidad Autónoma de Barcelona, España. Disponible en <http://www.epa.gov/dfe> recuperado noviembre de 2014.

Cortina Orts, Adela, (1996). *Ética discursiva y Educación en valores*. Universidad de Valencia.

Chiavenato (2004). *Administración de Recursos Humanos*, 5ta Ed. McGraw Hill, Colombia

Díaz Ximena, Godoy Lorena, Steche Antonio, ( 2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Centro de estudios de la mujer, Cuaderno de investigación No. 3 Santiago de Chile.

Durkheim, E. (1999), *La división del trabajo social*, Colofón, México.

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

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

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

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

García, Ruiz Jesús (2006). *Globalización, administración pública y buen gobierno*. Revista Centroamericana de Administración Pública

González, Luis J. (2009). “*Tendencias en la calidad de vida en países con dependencia mineral*”. *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. XV, N°2. Maracaibo, Venezuela.

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

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

Ibarra Colado Eduardo (2010) *Herbert A. simón y su monomanía, el comportamiento humano como comportamiento artificial*. Gestión y política pública Vol. XIX. Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. México

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

Innerarity , Rialp, Daniel 1990 *Dialéctica De La Modernidad*. Ediciones Rialp, S. A. Madrid

Kohan, Cortada Nuria *el profesor y la orientación vocacional* Editorial Trillas, 1977

Locke, E. (1976) “*The nature and causes of job satisfaction*”, en Dunnette, M.D. (Eds),

*Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally March.

James y Simón, Herbert (1987). *Teoría de la organización*. Barcelona: Ariel Economía.

Méda (1998) El trabajo. *Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa (Orig. 1995)

Méndez Cegarra, Absalón (1986). Notas conceptuales sobre: *modo de vida, calidad de vida, nivel de vida, género y estilo de vida*. Economía y Ciencias Sociales. Vol. XXV, No. 1. Caracas, Venezuela.

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

Sennett Richard 2000, *La Corrosión del Carácter*. Editorial Anagrama, Barcelona

Taylor, H. (1987). *Evaluating quality of life*. *Industrial Development*,

Touraine, Alain, (2006). *Crítica de la Modernidad*. Fondo De Cultura Económica (Fce)

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

Weber, Maximilian Carl Emil. (1922).

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

## 11. LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Información de los sujetos.....	36
Figura 2. Construcción Matriz Categorical .....	39
Figura 3. Análisis y construcción de sentido.....	40