

# SIGNIFICADOS DEL TRABAJO DESDE LA PROFESIÓN DOCENTE

GUSTAVO ADOLFO ZAPATA CALDERÓN

ALEXANDER MARÍN LÓPEZ

Asesores:

Germán Guarín Jurado

Héctor Mauricio Serna

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

MANIZALES

2013

# **SIGNIFICADOS DEL TRABAJO DESDE LA PROFESIÓN DOCENTE**

**GUSTAVO ADOLFO ZAPATA CALDERÓN**

**ALEXANDER MARÍN LÓPEZ**

Trabajo de grado para optar el título de: Magister en Gerencia del Talento Humano

Asesores:

Germán Guarín Jurado

Héctor Mauricio Serna

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES**

**MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

**MANIZALES**

**2013**

**Nota de aceptación**

---

---

---

---

**Presidente del Jurado**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

**Manizales, 23 de febrero de 2013**

## TABLA DE CONTENIDO

1	RESUMEN .....	1
2	INTRODUCCIÓN .....	2
3	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	7
3.1	PROBLEMATIZACIÓN .....	7
3.2	ANTECEDENTES .....	15
3.3	JUSTIFICACIÓN.....	17
3.4	OBJETIVOS .....	19
3.4.1	Objetivo general.....	19
3.4.2	Objetivos específicos.....	19
4	MARCO TEÓRICO.....	20
4.1	TRABAJO.....	20
4.2	TRABAJO COMO PROFESIÓN DOCENTE .....	24
4.3	PROFESIÓN DOCENTE Y SENTIDO MORAL .....	27
4.3.1	Virtud.....	27
4.3.2	Felicidad. ....	28
4.3.3	Autonomía.....	29
4.4	PROFESIÓN DOCENTE Y SENTIDO JURÍDICO .....	31
4.4.1	Formas de Relación. ....	31
5	DISEÑO METODOLÓGICO.....	34
5.1	ENFOQUES.....	34
5.2	ENFOQUE CUALITATIVO .....	34
5.3	ENFOQUE CUANTITATIVO .....	35
5.4	DISEÑO .....	35
5.5	ALCANCE.....	35
5.6	POBLACIÓN.....	35
5.7	FUENTES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	36
6	RESULTADOS y DISCUSIONES .....	37
7	CONCLUSIONES .....	51
8	SIGNIFICADO INÉDITO DEL TRABAJO COMO PROFESIÓN DOCENTE.....	54
9	BIBLIOGRAFÍA.....	55

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Dimensión Sentido Moral .....	37
Tabla 2. Dimensión Sentido Moral (Categoría Virtud) .....	41
Tabla 3. Dimensión Sentido Moral (Categoría Felicidad) .....	43
Tabla 4. Dimensión Sentido Moral (Categoría Autonomía) .....	45
Tabla 5. Dimensión Sentido Jurídico (Formas de Relación) .....	48
Tabla 6. Dimensión Sentido Jurídico - Correlación -.....	50

# **SIGNIFICADOS DEL TRABAJO DESDE LA PROFESIÓN**

## **DOCENTE**

### **1 RESUMEN**

El objetivo principal de esta investigación es describir y comprender la relación de sentidos y categorías que subyacen desde las nuevas condiciones de trabajo y que permiten significar el trabajo como profesión docente. El diseño de la investigación está fundamentado desde el estudio de caso en el cual se demarca un enfoque mixto de investigación, desde lo cualitativo se opta por un enfoque comprensivo – interpretativo; y desde lo cuantitativo, por un enfoque descriptivo; la técnica utilizada será la encuesta semiestructurada y como instrumento de recolección de datos, el cuestionario. Se opta por un tipo de estudio retrospectivo de corte transversal; el trabajo de campo se realizó en instituciones educativas públicas, en las cuales se trabajó con un total de 483 profesionales docentes de la educación superior, adscritos a dichas instituciones. Como resultado, se observa que 1) la identidad que se genera desde la institución a partir de las experiencias y construcciones sociales, permite al docente construir representaciones individuales y sociales que otorgan mayor sentido y significado a su trabajo como profesión. 2) que la felicidad va más allá de las condiciones meramente necesarias de supervivencia y de satisfacción. 3) que crecer personalmente significa para el docente identificar los aspectos objetivos y subjetivos que permiten trascender de una dimensión cognitivo-instrumental a una dimensión estético-expresiva. Como conclusiones se resalta que 1) La identidad en sí misma permite al docente crear, crecer personalmente y autorrealizarse. 2) que la virtud es un factor determinante para que la profesión docente no se asuma como una simple actividad con criterios de eficiencia y eficacia, sino como un estilo de vida que asigna valor a nivel personal y profesional 3) La ética del docente se encuentra en tensión con las decisiones, mandatos y pautas institucionales, conllevándolo en ocasiones a tomar decisiones que van en contravía de su ética profesional.

## 2 INTRODUCCIÓN

Este informe de investigación presenta un acercamiento a los significados del trabajo que surgen a partir de los sentidos que desde los componentes moral y jurídico se pueden demarcar y que se instauran en un contexto capitalista que genera una resignificación del trabajo “mientras que la revolución industrial ha hecho cada vez más difícil determinar de un modo claro el significado del trabajo, al mismo tiempo se inculca con fuerza la idea de que el trabajo debiera tener un significado profundo para la identidad y el valor moral del individuo. No es sorprendente que, como resultado de esta paradoja, el trabajo se haya convertido en un “problema” para mucha gente” (Torregrosa, 1989) citado por Marín (2001, p. 98)

En este sentido pareciera que las instituciones educativas públicas se insertaran actualmente en ese contexto capitalista, esto se evidencia en los factores que subyacen en la relación docente, trabajo e institución; de esta manera se acercan a un modelo mecanicista con una visión del ser humano como herramienta, objeto, recurso y medio para la consecución de un fin orientado a la productividad. Se observa en algunos casos como a raíz de estos factores se presentan casos donde la ética del docente se encuentra en tensión con las decisiones, mandatos y pautas institucionales conllevándolo en ocasiones a tomar decisiones que van en contravía de su ética profesional; factor que a su vez ha generado en el docente universitario pérdida de autonomía en el desarrollo de su profesión. En este sentido Gimeno (2000, p.12) sostiene que “la carencia de autonomía implica tener que depender de otros al decidir y ejecutar las acciones propias; por otra parte, conquistarla supone remover obstáculos para las libertades”.

El docente universitario se enfrenta a condiciones del mercado y la sociedad, relacionados con salarios precarios, irregularidad en los pagos y el menosprecio social por la profesión; Avalos, Cavada, Pardo y Sotomayor, (2010, p.236) señalan que “el modo como se percibe a los docentes y se valora socialmente su trabajo en muchos sistemas sociales es variable, y que esto afecta la forma cómo los docentes se ven a sí mismos y cómo interpretan y ejecutan su trabajo docente”. De aquí que se presente una

crisis, que ha generado una oleada de renovaciones en la forma de involucrarse productivamente con la sociedad y las organizaciones y que establece el significado que se le atribuye al trabajo como participación humana. La tendencia según Beck, citado por Bauman, (2004, p. 144). “es hacia la aparición de formas y condiciones de existencia individualizadas que impulsan a las personas en nombre de su propia supervivencia material a transformarse en el centro de su propia planificación y conducta de vida”. Se evidencia así “la condición de un cuadro complejo de una profesión importante, que valora su trabajo, pero que se siente acorralada por demandas y presiones externas que exceden su capacidad para responder y con un reconocimiento social ambiguo. (Avalos et al, 2010).

Es por ello, que el significado del trabajo docente se ubicaría en dos perspectivas: la asumida por sí mismo (docente) y la entregada por la sociedad. “Si bien la recuperación de la dignidad y autoestima de los docentes compete ante todo a ellos mismos, también es cierto que requiere un amplio apoyo del Estado y de la sociedad civil”. (Llinás et al., 1995, p.69). De esta manera, es claro que el escenario donde confluyen estas dos perspectivas es la institución universitaria, que desempeña una función social que es realizada por sus docentes y que actúan orientados en palabras de Villamizar (2003, p.83) “por el sentido de la dignidad el decoro y la importancia social de la función o el papel que representan... de aquí que, no solo desempeñen su actividad como profesión, sino como un estilo de vida”.

En este escenario, algunas políticas públicas en el contexto educativo se han direccionado a mejorar las condiciones en recursos físicos y de formación profesional docente, sin embargo, se debe señalar que estas propuestas rara vez cuentan con los aportes de los docentes, desconociendo su realidad y contexto profesional; según Vaillant (2005) “se ha relegado su participación en el proceso de formulación; pese al reconocimiento asignado por las políticas al rol docente, son ellos quienes menos han estado involucrados en el proceso de construcción y definición de disposiciones para el desempeño profesional y su condición laboral”.

De aquí que describir y comprender el significado del trabajo desde la profesión docente, implica revalorar la posición en el mundo y su misión en un contexto específico, en una nueva cultura social globalizada que requiere de una mirada holística responsable, de reflexión y acción integral sobre la condición humana, con el ánimo de reconocer y promover los rasgos de humanidad que deseamos conservar y ampliar con nuestro vivir individual y social, en un plano personal, familiar, laboral. En otras palabras, conlleva una dinámica evolutiva de nuestra condición humana orientada al ejercicio de una profesión que permite introducir modificaciones en el vivir cultural de cara a preservar lo importante y dar paso a los nuevos significados. El significado que dan los docentes al trabajo desde su profesión, habrá de recoger la multiplicidad de problemáticas que los docentes resaltan en las universidades públicas y que podrían estar demarcadas por un sentido moral (virtud, felicidad, autonomía) y un sentido jurídico (formas de relación).

En particular el proceso de trabajo capitalista es creación o circulación de valor pero también es poder y dominación, consenso o coerción, autoritarismo o convencimiento, fuerza o legitimidad, instrumentalismo o involucramiento, individualismo o identidad colectiva. Pero el trabajo es también mercado de trabajo, es decir el encuentro entre una oferta y una demanda de trabajo que no necesariamente llegan a coincidir; y, relacionado con el proceso de trabajo, instituciones y relaciones de fuerza, es salario y empleo". (De la Garza, 1996, p.22).

Cabe entonces preguntarse ¿cuáles son los sentidos y categorías que permiten significar el trabajo como profesión docente? ¿De qué manera se relacionan y contribuyen los sentidos y categorías que subyacen desde las nuevas condiciones de trabajo en el significado del trabajo como profesión docente?

Alrededor de estas preguntas se han realizado estudios que tienen una proximidad con algunos de los aspectos mencionados con anterioridad y que están relacionados con el significado del trabajo desde la profesión docente; (Ros y Grad, 1991; Badano, Basso, Benedetti, Angelino y Ríos, 2004; Arbesú y Piña, 2009; Avalos; Cavada; Pardo y Sotomayor (2010). Los estudios realizados por su parte, hacen referencia 1) al “trabajo” como valor en relación al marco comprensivo del sistema de valores personales, y efectos de la experiencia ocupacional en la enseñanza sobre el significado del trabajo como valor en los profesores; 2) descripciones de la particularidad del trabajo docente universitario, relacionados con la historia del objeto, la información cuantitativa sobre los docentes y los significados que habitualmente se asignan al trabajo docente en la universidad; 3) comprensión de significados y actitudes que asumen los profesores ante su propio que hacer diario bajo tres dimensiones: la dimensión social, la dimensión humana y la dimensión profesional.

Se carece entonces, de una investigación en componentes específicos relacionados con las dimensiones de sentido moral delineado en: virtud, felicidad, autonomía; y un sentido jurídico delineado en formas de relación; y como estas dan significado al trabajo. En este orden de ideas, se realizó esta investigación con el objeto de describir y comprender la relación de los sentidos moral y jurídico y sus categorías virtud, felicidad, autonomía y formas de relación que subyacen desde las nuevas condiciones de trabajo y que permiten significar el trabajo como profesión docente.

El sustento teórico que se abordó en la investigación se fundamenta en los aportes de Arbesú y Piña (2009); Blanch (1998); De la garza (1996, 2005) y Peralta. (2009); y particularmente el concepto amplio de trabajo desarrollado por Noguera (2002) que argumenta que un concepto más amplio del trabajo, podría ser aquel “que abarque las dimensiones que van más allá de la racionalidad instrumental, esto es, el que puede considerar el trabajo no sólo como producción instrumental de valores de uso, sino también, como medio de solidaridad social y de autorrealización personal” señala además tres dimensiones que pueden estar presentes en la acción humana: cognitivo-instrumental, práctico-moral y estético-expresiva. Por su parte, De la Garza (2009); sostiene que un concepto ampliado de trabajo “debe considerar a la vez dimensiones objetivas y subjetivas; es decir, partir de que el trabajo es una forma de interacción entre hombres y con objetos materiales y simbólicos, ya que todo Trabajo implica

construcción e intercambio de significados” Por tanto, el trabajo no tiene un carácter objetivo, discursos contendientes alteran, cambian el sentido del trabajo”

En lo que respecta al método usado en el estudio, se señala que está fundamentado desde el estudio de caso en el cual se demarca un enfoque mixto de investigación; desde lo cualitativo se optó por un enfoque comprensivo – interpretativo; y desde lo cuantitativo, por un enfoque descriptivo; la técnica utilizada fue la encuesta semiestructurada y como instrumento de recolección de datos, el cuestionario.

Como resultados obtenidos, se puede resaltar 1) la identidad que se genera desde la institución a partir de las experiencias y construcciones sociales, permite al docente construir representaciones individuales y sociales que otorgan mayor sentido y significado a su trabajo como profesión. 2) que la felicidad va más allá de las condiciones meramente necesarias de supervivencia y de satisfacción. 3) que crecer personalmente significa para el docente identificar los aspectos objetivos y subjetivos que permiten trascender de una dimensión cognitivo-instrumental a una dimensión estético-expresiva.

### 3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 3.1 PROBLEMATIZACIÓN

A mediados del siglo XVIII surge la revolución industrial, un contexto que trajo consigo consecuencias sociales, culturales, políticas, económicas y entre ellas la transformación del significado trabajo. En este escenario capitalista, la mano de obra entró a competir con procesos mucho más precisos, estructurados y eficientes realizados por las máquinas, pasando así de un trabajo manual y autónomo, a un trabajo tecnificado y subordinado; factor de cambio que influyó negativamente en las condiciones físicas y psicosociales de los trabajadores; demarcándose así, una alienación<sup>1</sup> del hombre, para un escenario capitalista de explotación del hombre por el hombre. La tendencia según Beck, citado por Bauman, (2004, p. 144). “es hacia la aparición de formas y condiciones de existencia individualizadas que impulsan a las personas en nombre de su propia supervivencia material a transformarse en el centro de su propia planificación y conducta de vida”. En este contexto se presenta una crisis, que ha generado una oleada de renovaciones en la forma de involucrarse productivamente con la sociedad y las organizaciones y que establece el significado que se le atribuye al trabajo como participación humana.

Mientras que la revolución industrial ha hecho cada vez más difícil determinar de un modo claro el significado del trabajo, al mismo tiempo se inculca con fuerza la idea de que el trabajo debiera tener un significado profundo para la identidad y el valor moral del individuo. No es sorprendente que, como resultado de esta paradoja, el trabajo se haya convertido en un “problema” para mucha gente” (Torregrosa, 1989) citado por Marín (2001, p. 98)

Pareciera que este es el contexto actual de las instituciones educativas públicas, en el cual los factores de relación entre docente, trabajo e institución respondieran a un

---

<sup>1</sup>Proceso mediante el cual el individuo o una colectividad transforman su conciencia hasta hacerla contradictoria con lo que debía esperarse de su condición. (DRAE)

modelo mecanicista con una visión del ser humano como herramienta, objeto, recurso y medio para la consecución de un fin orientado a la productividad en un contexto de mercado. Se observa en algunos casos como la ética del docente se encuentra en tensión con las decisiones, mandatos y pautas institucionales conllevándolo en ocasiones a tomar decisiones que van en contravía de su ética profesional que está demarcada por su supuesto ontológico, axiológico y epistemológico; en este sentido, se ha hecho necesario establecer códigos deontológicos donde se delimiten claramente los criterios de la actuación profesional para evitar ambigüedades e injusticias. Gatti (1997, p.20) señala que además se debería incluir “una referencia, en el elenco de las normas proferidas para los miembros de las respectivas profesiones, a la promoción de la felicidad humana, como uno de los valores básicos y de las razones principales de estas normas”.

La normalización es otro factor de tensión a resaltar en el contexto de la profesión docente, asociado al exagerado apego a los reglamentos, la exigencia por los formatos y cumplimiento de indicadores para evidenciar la calidad educativa; estos factores han generado en el docente universitario pérdida de autonomía en el desarrollo de su profesión.

La carencia de autonomía implica tener que depender de otros al decidir y ejecutar las acciones propias. Por otra parte, conquistarla supone remover obstáculos para las libertades, generar climas de intercambio y diálogo con los demás, liberados de relaciones de poder que nieguen las libertades de pensamiento, de decisión o de acción de los sujetos”.(Gimeno, 2000, p.12).

Por otra parte, el docente universitario se enfrenta a condiciones del mercado y la sociedad, componentes relacionados con “bajos salarios, irregularidad en los pagos y el menosprecio social por la profesión docente” (PREAL<sup>2</sup>,2005); Se observan situaciones objetivas que apoyan esta percepción como son las condiciones de trabajo, salarios insuficientes, intensificación de las tareas docentes y no docentes producto de constantes reformas, y la creciente tendencia de los sistemas educacionales a restringir los márgenes de la autonomía profesional mediante la introducción y a veces la

---

<sup>2</sup>Programa de la Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe

prescripción de estrategias de enseñanza, contenidos curriculares y evaluación estandarizada. (Avalos; Cavada; Pardo y Sotomayor, 2010). Además de esto, argumenta García (2006, p. 2). “en la tarea de enseñar, el docente se enfrentan generalmente en solitario; sólo los alumnos son testigos de la actuación del docente... a diferencia de otras profesiones u oficios, la enseñanza es una actividad que se desarrolla en solitario”.

Es claro entonces que “el modo como se percibe a los docentes y se valora socialmente su trabajo en muchos sistemas sociales es variable, y que esto afecta la forma cómo los docentes se ven a sí mismos y cómo interpretan y ejecutan su trabajo docente” (Avalos, Cavada, Pardo & Sotomayor, 2010, p.236). Se evidencia así “la condición de un cuadro complejo de una profesión importante, que valora su trabajo, pero que se siente acorralada por demandas y presiones externas que exceden su capacidad para responder y con un reconocimiento social ambiguo. (Avalos et al, 2010).

La docencia universitaria, en tanto trabajo, es un fenómeno complejo; complejidad que sólo se advierte cuando lo vivido a diario se problematiza o se interpela, lo cual demanda un esfuerzo sin precedentes, ya que implica operar con categorías conceptuales y estrategias de pensamiento ajenas a la racionalidad dominante. (Martínez, Amieva, Gretter, Lagatta, & Vai, 2009, p.137).

Llegado a este punto es necesario hablar de las instituciones universitarias; se señala que las percepciones en relación a las instituciones tienden a ser muy subjetivas y a depender de intereses particulares ; por ejemplo se evidencia claramente el interés de los estudiantes de saber cómo podrán vincularse al mercado laboral; el de los académicos que pretenden el reconocimiento social y altos salarios; las instituciones que buscan cumplir con los requerimientos de calidad y a la vez de pertinencia académica y social; los empresarios que demandan profesionales que realicen bien su trabajo, y por último la sociedad que amparada en el sistema educativo busca resolver sus problemáticas más inmediatas. En otras palabras, cuando se busca la integración y el progreso en pro de un nuevo sistema social, se tiende a imponer el grupo social más evolucionado, progresivo, poderoso, o el más necesitado de cada contexto; aquí es donde entra la Gestión Pública, a mediatizar en estos conflictos de intereses a través de sus políticas públicas.

En un informe de 1992 titulado “Governance and Development” el Banco Mundial formuló su definición de Gestión Pública como “la forma en que se ejerce el poder en cada país para la gestión de los recursos sociales para el desarrollo”. En este sentido la GP a través de las políticas públicas, está dirigida a resolver los problemas sociales de un país; Cuervo (2007, p.5) señala que “las políticas públicas pueden servir de medio para que el Estado logre sus compromisos de manera eficaz y eficiente y para que asuma de mejor manera sus responsabilidades ante la sociedad” y enfatiza citando a Foucault.

Las políticas públicas son una caja de herramientas que puede usarse para mejorar la acción del Estado e incrementar los márgenes de bienestar y de cohesión de las sociedades, pero para usarlas debemos saber de qué se trata y encontrar sus límites y posibilidades, lo que está directamente asociado con el tipo de régimen político donde pretendan aplicarse, pero también con la comprensión —y la resignificación— que ellas hagan los distintos actores encargados de aplicarlas. (Cuervo, 2008, p. 6)

Es claro que las políticas públicas en el contexto educativo se han direccionado a mejorar las condiciones en recursos físicos y de formación profesional docente, sin embargo, se debe señalar que estas propuestas rara vez cuentan con los aportes de los docentes, desconociendo su realidad y contexto profesional; según Vaillant (2005) “se ha relegado su participación en el proceso de formulación; pese al reconocimiento asignado por las políticas al rol docente, son ellos quienes menos han estado involucrados en el proceso de construcción y definición de disposiciones para el desempeño profesional y su condición laboral”. En este escenario, no sólo se deja a los docentes fuera de la concepción de las mismas reformas, sino que los estados nacionales enfrentan con poco éxito la tarea de bajar dicha reforma. De aquí que “los deseos y aspiraciones de ciertas políticas gubernamentales puedan entrar en conflicto con las formas como los docentes entienden o le dan significado a su trabajo”. (Avalos et al, 2010).

Sin embargo, se han formulado puntos que se podrían tener en cuenta para fortalecer la profesión docente y restituir su valoración social; entre ellos se mencionan:

1. Promover el desarrollo personal y profesional docente continuamente, es decir, a lo largo de la vida, acorde a las características propias de los docentes en cuanto a necesidades particulares de su desempeño profesional, salud ocupacional, intereses y motivaciones de su profesión docente; y establecer condiciones de trabajo para el buen desempeño docente, entre otros. (Chaves & Herrera, 2010).
2. Determinar el estado de la profesión docente en Colombia bajo categorías como género y edad, expectativas profesionales con respecto a otras carreras, formación inicial y de servicio, condiciones salariales, gestión institucional y evaluaciones. Todos estos factores que además de lo estructural permiten entrever: aspectos que les generan mayor satisfacción, vinculados con la obtención de logros por parte de sus estudiantes, el compromiso de los colegas con la profesión, los incentivos y la capacitación permanente. (PREAL<sup>3</sup>, 2005)

La educación es el instrumento más poderoso que ha desarrollado la humanidad para la construcción social, para el desarrollo del individuo, para la elaboración de políticas viables, la consolidación de sociedades gobernables, la solución de problemas materiales y el desarrollo material y social. Es el proceso por el cual cada uno de los individuos se apropia del saber colectivo que han desarrollado generaciones enteras antes que él en todas las latitudes y lo utiliza para sí mismo y para sus tareas; en este proceso se colectiviza el saber y se construye comunidad con base en él. A través de la educación aprendemos a vivir en el mundo simbólico que constituye el fundamento de la humanidad y aprendemos a convivir con quienes lo comparten. Valores, ciencia, lenguaje, creencias y tabúes forman parte de este patrimonio simbólico.(Llinás, et al., 1995).

Es un instrumento de construcción social que se desarrolla en la Universidad, donde se parte de referentes de la concepción de un Ser humano, finito, limitado e inconcluso,

---

<sup>3</sup>Programa de la Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe

pero consciente de su inconclusión, y aquí la profesión docente tiene un papel fundamental para la integración de este Ser en un contexto social; participando en un escenario en el que se producen construcciones de significado de su trabajo, que podría denominarse la construcción social desde la profesión; Heynes (2002) “en su apelación de los profesores y a la ética, conlleva interesarse por las formas de interactuar con las personas, por las decisiones que se adoptan acerca de las necesidades y expectativas de los demás, o por cualquier aspecto que pretenda contribuir al bienestar social, transfiriendo a la educación a metas que presupongan mayores cotas de libertad y equidad”.

En este sentido, el significado del trabajo docente se ubicaría en dos perspectivas: la asumida por sí mismo (docente) y la entregada por la sociedad. “Si bien la recuperación de la dignidad y autoestima de los docentes compete ante todo a ellos mismos, también es cierto que requiere un amplio apoyo del Estado y de la sociedad civil”. (Llinás et al., 1995, p.69). De aquí que, el escenario donde confluyen estas dos perspectivas sea la institución universitaria, que desempeña una función social realizada por los docentes que actúan orientados en palabras de Villamizar (2003, p.83).

por el sentido de la dignidad el decoro y la importancia social de la función o el papel que representan... de aquí que, no solo desempeñen su actividad como profesión, sino como un estilo de vida, el cual crea una homogeneidad de actitudes, valores, hábitos, creencias, formas de actuar y convenciones estamentales; sus honorarios como contraprestación de sus servicios, no se miden solo con criterios de eficacia puramente técnica, o de resultados empíricos, también están referidos a la asignación de valoraciones de estimación y aprecio, asociados con representaciones y necesidades culturales. (Villamizar, 2003, p.83)

Todas estas situaciones de transformación del rol docente y su impacto en la construcción social, unido al impacto que tales cosas han producido en la cultura en general, generan una amplia inquietud por los nuevos significados que tiene el trabajo para el docente, la cual tendrá de alguna manera que ajustarse a los nuevos contextos y

recuperar el sentido que en la dinámica de lo humano tenía como factor de desarrollo y transformación cultural.

Son quizás estos grandes cambios sucedidos en la historia, fuente de tales modificaciones en el significado del trabajo desde la profesión docente como trabajo en el mundo. Es fundamental que la Universidad Pública identifique y comprenda los factores que pueden afectar la profesión docente en relación con el inmediatismo de la productividad y la competitividad que se exige desde el contexto neoliberal. Significa ir más allá de la productividad y adentrarse en una relación inteligente, sistémica y orgánica que se cohesionan con el entorno, sus necesidades, problemáticas y posibles soluciones. En este sentido el docente se compromete y adquiere un mayor nivel de filiación, se arraiga a su estructura y se torna autor y actor de transformaciones sociales con sentido y significado.

El trabajo generará interacciones bajo las cuales pueden mediar pautas de cooperación, conformidad, coerción, conflicto e intercambio, como también generar agregados sociales, que permiten bajo la noción de grupo, equipo, comunidad, empresa, estado e [instituciones], delinear formaciones sociales, que orientados por la naturaleza de la actividad, permiten dar paso a formar diversos vínculos sociales. (Rodríguez, Mendoza & Vivas, 2010, p. 544).

En este escenario un enfoque podría ser el de generar utilidad y rentabilidad en un mercado estrictamente economicista en el cual se ubicaría un docente racionalmente económico; o por el contrario, se podría optar por un enfoque cuyo fin sea generar riqueza en concordancia a la calidad de vida, el bienestar social y la transformación social; este último requiere de un docente psicológico y social que se visualice y permita una transformación con sentido y significado de los entornos y del contexto en el que habita en relación con una acción colectiva; ya que es “precisamente por el trabajo, que el hombre utiliza el mundo para convertirlo en el instrumento de su propio desarrollo; y que todo el desarrollo del hombre ha sido alcanzado gracias al trabajo” (Leclercq, 1965, p. 63)

Comprender el significado del trabajo desde la profesión docente, implica revalorar la posición en el mundo y su misión en un contexto específico en una nueva cultura social globalizada, que requiere de una mirada holística responsable, de reflexión y acción integral sobre la condición humana, con el ánimo de reconocer y promover los rasgos de humanidad que deseamos conservar y ampliar con nuestro vivir individual y social, en un plano personal, familiar, laboral y social. En otras palabras, conlleva una dinámica evolutiva de nuestra condición humana orientada al ejercicio de una profesión que permite introducir modificaciones en el vivir cultural de cara a preservar lo importante y dar paso a los nuevos significados. El significado que dan los docentes al trabajo desde su profesión, habrá de recoger la multiplicidad de problemáticas que los docentes resaltan desde las universidades públicas y que están relacionadas con un sentido moral y jurídico, para así obtener una visión amplia y comprensiva del fenómeno generando nuevas representaciones en el campo educativo.

Las instituciones se construyen en relación a la interpretación que el sujeto tiene de lo que conoce, son una obra inacabada de los sujetos; “múltiples realidades - múltiples instituciones”. Desde este punto de vista es preciso realizar actuaciones de acoplamiento de las estructuras a fin de llegar con el mínimo coste social al ámbito que se pretende integrar. En lo concerniente a las instituciones universitarias ello exige un periodo de transición, a fin de evitar planteamientos descontextualizados y lograr así construcción de capital social. Este periodo conlleva integración, a lo largo del cual, se hace prácticamente indispensable la transferencia de conocimientos para actuar en una realidad social organizada. Cortina (2001) sostiene que “las prácticas docentes que generan capital social son aquellas que encarnan los valores de la ética civil, es decir, prácticas que potencian la autonomía del profesional, las relaciones horizontales entre los miembros de la sociedad y el respeto entre los actores de la comunidad educativa” de aquí que “la promoción del bienestar y la felicidad humana constituya la primera línea de frontera que encuentra el profesional, moviéndose desde el puro plano de la eficiencia técnica y yendo hacia el campo del positivismo moral” (Gatti, 1997).

En particular el proceso de trabajo capitalista es creación o circulación de valor pero también es poder y dominación, consenso o coerción, autoritarismo o convencimiento, fuerza o legitimidad, instrumentalismo o involucramiento, individualismo o identidad colectiva. Pero el trabajo es también mercado de trabajo, es decir el encuentro entre una oferta y una demanda de trabajo que no necesariamente llegan a coincidir; y, relacionado con el proceso de trabajo, instituciones y relaciones de fuerza, es salario y empleo”. (De la Garza, 1996, p.22).

### **3.2 ANTECEDENTES**

Ros & Grad (1991) en su estudio “el significado del valor trabajo relacionado a la experiencia ocupacional” cuya estructura teórica está basada en los trabajos de (Schawartz, 1990 y Bilsky, 1987,1990). Examinan el “trabajo” como valor en relación al marco comprensivo del sistema de valores personales; para ello analizan los efectos de la experiencia ocupacional en la enseñanza sobre el significado del trabajo como valor en los profesores. Señalan como conclusión representativa del estudio que “el significado motivacional del trabajo está probablemente influenciado por las demandas situacionales del puesto de trabajo” Ros & Grad (1991).

Por otra parte Badano; Basso; Benedetti; Angelino y Ríos. (2004) en “el trabajo docente universitario: significados, sujetos e historia” y asumiendo una metodología de trabajo cualitativa con utilización de estrategias cuantitativas, actividades de retroalimentación y transferencia; construyeron descripciones que dieron cuenta de la particularidad del trabajo docente universitario. Los aspectos expuestos, se relacionan con la historia del objeto, la información cuantitativa sobre los docentes y los significados que habitualmente se asignan al trabajo docente en la universidad. Entre sus argumentos centrales se señala que “la imagen del trabajo está conformada por las condiciones materiales, las relaciones interpersonales y la problemática misma del trabajo como prioridad. La imagen de universidad aparece como una cuestión más ideal, como lugar simbólico, pero también de disputa, como proyecto de inserción social, laboral y personal. Finalmente argumentan que las representaciones sobre el trabajo,

sobre sí mismos y sobre los otros siempre están en juego, son objeto de cambio y por lo tanto solo pueden ser en relación a un campo, el campo universitario.

Por su parte Arbesú y Piña (2009) en su estudio denominado “representaciones sociales sobre el trabajo docente en profesores de educación superior” a partir de la teoría de las representaciones sociales, pretenden comprender los significados y actitudes que asumen los profesores ante su propio que hacer diario; se resalta tres dimensiones: la dimensión social, en ésta entre en juego las concepciones en la que se observa una visión ante la vida, ante la sociedad y ante el trabajo; la dimensión humana, en la que se reconoce una faceta afectiva y emocional que demarca el lado humano; y la dimensión profesional, que tiene características relacionadas con la disciplina y la formación pedagógica. Posteriormente resaltan los autores que: “la docencia no tiene un carácter económico sino ante todo humano tanto para desarrollar el potencial humano del profesor como el del estudiante. El resultado son las recompensas intangibles”. (Arbesú & Piña, 2009)

Finalmente, se presenta el estudio realizado por Avalos; Cavada; Pardo y Sotomayor (2010) en el que argumentan citando a (Van den Berg, 1999) que los significados que los docentes atribuyen a su trabajo y sus cambios afectan la forma de percibir la realidad y, por tanto, de relacionarse con ésta. Los significados docentes no sólo están determinados por factores psicológicos, sino que también están influidos por la estructura política y la cultura escolar. Así, los deseos y aspiraciones de ciertas políticas gubernamentales pueden entrar en conflicto con las formas como los docentes entienden o le dan significado a su trabajo. Entre las conclusiones se resalta “la condición de un cuadro complejo de una profesión importante, que valora su trabajo, pero que se siente acorralada por demandas y presiones externas que exceden su capacidad para responder y con un reconocimiento social ambiguo. Se observan situaciones objetivas que apoyan esta percepción como son las condiciones de trabajo, salarios insuficientes, intensificación de las tareas docentes y no docentes producto de constantes reformas, y la creciente tendencia de los sistemas educacionales a restringir los márgenes de la autonomía profesional mediante la introducción y a veces la prescripción de estrategias de enseñanza, contenidos curriculares y evaluación estandarizada. Avalos; Cavada; Pardo y Sotomayor (2010)

### 3.3 JUSTIFICACIÓN

En plena globalización y en aras del mejoramiento de la calidad exigido por la Educación Superior en Colombia, las universidades públicas deben asumir el reto de gestionar sus proyectos educativos dirigiéndolos a los más altos estándares de calidad; ajustándose así, a las nuevas exigencias del contexto y a las regulaciones dictaminadas por la ley 30 y la ley 1188 de Educación Superior.

La importancia de comprender el significado del trabajo desde la profesión docente permite a las instituciones educativas mejorar el desarrollo de la profesión y por ende las actividades de la misma. En este sentido, las acciones que se generen en torno a la cualificación del profesorado tendrán un soporte sólido desde la academia que permitirá establecer rutas de actuación en pro del bienestar docente, del desarrollo personal y profesional de los maestros, impactando en consecuencia el desarrollo organizacional que depende en gran medida de la Gerencia del Talento Humano.

En la experiencia docente en educación superior los retos son altos en cuanto a las expectativas de responder adecuadamente a las demandas de la sociedad y del entorno; hoy la exigencia es cada vez mayor, no sólo desde los organismos de control sino desde la responsabilidad social que subyace en el ejercicio de la docencia formando los nuevos profesionales del futuro. Es así como la gestión del talento humano no puede desconocer tales retos y ha de considerar la manera de soportar acciones de mejoramiento continuo que conduzcan al compromiso y la motivación por parte de los maestros en sintonía con la institución; a ello contribuye la perspectiva que se ha dado al desarrollo de la investigación desde la maestría y es compromiso también de la institución de educación superior frente a las nuevas tendencias que generan alta competitividad en un mercado cada vez más diverso y exigente.

Dados los cambios en la percepción del ejercicio docente, cuando hace algunas décadas recibía un alto reconocimiento y por parte de quienes la ejercían, gran satisfacción y orgullo, hoy se ha señalado esta profesión con diferentes estigmas que han demeritado su ejercicio, por lo cual, un abordaje desde las nuevas significaciones de la profesión docente, permitirá asumir nuevos rumbos en su propuesta social y en la asunción del rol que le corresponde; he ahí un aporte clave de la presente investigación.

La novedad del presente estudio, tiene que ver con la realización de una investigación sobre el significado del trabajo desde la profesión docente en instituciones de educación superior en la medida que no se han realizado muchos trabajos de esta naturaleza, y además, porque las instituciones académicas del orden Municipal, Departamental y / o Nacional en general, poco o nada prestan atención a dicho tema.

Por otro lado, la utilidad tiene que ver con el aporte que se le dará a las Instituciones académicas públicas, de carácter Nacional e Internacional ya que con el estudio se podrá entender de alguna manera nuestra profesión docente y algunos de sus significados.

## **3.4 OBJETIVOS**

### **3.4.1 Objetivo general.**

Describir y comprender la relación de sentidos y categorías que subyacen desde las nuevas condiciones de trabajo y que permiten significar el trabajo como profesión docente.

### **3.4.2 Objetivos específicos.**

- Identificar los sentidos y categorías que subyacen del trabajo para significar la profesión docente.
- Describir los sentidos y categorías que contribuyen en el significado de trabajo como profesión docente.
- Analizar la relación de sentidos y categorías que los profesionales de la educación le otorgan al trabajo como profesión docente.

## 4 MARCO TEÓRICO

A continuación se presenta el marco teórico que permite describir, comprender y delimitar de manera precisa los conceptos necesarios a ser utilizados en esta investigación. Para entrar a una significación del trabajo como profesión, demarcado por un sentido moral delineado en: virtud, felicidad, autonomía; y un sentido jurídico delineado en: formas de relación; en este sentido es necesario tener un acercamiento al concepto de trabajo y el trabajo como profesión.

### Categorías abordadas en el marco teórico

TRABAJO			
TRABAJO COMO PROFESIÓN			
SENTIDO MORAL			SENTIDO JURÍDICO
LA ACTUAL ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN MI INSTITUCIÓN...			CONSIDERANDO LAS ACTUALES TENDENCIAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO PIENSO QUE...
CATEGORIAS			CATEGORIAS
VIRTUD	FELICIDAD	AUTONOMIA	FORMAS DE RELACIÓN (teoría)
Concuerda con mis valores.	Satisface mis intereses	Me da sensación de libertad.	La ética profesional compromete a cuestionar algunas pautas de la dirección.  Cada profesional debe defender en primer lugar los intereses de su organización.  A veces el código ético obliga a enfrentarse a decisiones de la organización.
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia.	Responde a mis necesidades.		
	Me permite trabajar a gusto.		
	Me motiva a trabajar.		
Me proporciona identidad.	Me hace crecer personalmente.		
	Me hace sentir útil.		

### 4.1 TRABAJO

Desde su perspectiva histórica el trabajo se ha ubicado en diferentes etapas, respondiendo de cierta manera a los entornos fluctuantes y demarcados por el modo de producción imperante y por la perspectiva desde los diferentes enfoques asumidos; pareciera tener su origen en el vocablo latino *tripalium*, que hace referencia a un instrumento de tortura que se utilizaba en contextos griegos y judeo-cristianos como mecanismo de castigo. De ahí, que se asuma el trabajo posteriormente como una

actividad de sufrimiento y desgracia. Desde su inicio este ha generado cierto sentido de malestar entre los seres humanos, que predispone a cada sujeto a la sumisión total.

Se podría decir, que la construcción del significado del trabajo, está sujeto a las múltiples posturas y relaciones que generan los sujetos en la construcción de la realidad, y ha sido “entendido como un constructo multidimensional, complejo y desafiante, abordado desde diferentes posiciones teóricas y disciplinares (Silla et al, 2005) citado por Peralta. (2009, p.58) en este sentido “frente a la historia compleja del concepto de trabajo es mejor reivindicar su contenido multidimensional, reconociendo también sus determinantes históricas y sociales” (De la Garza, 1996, p. 22). Sin embargo, no sería razón suficiente justificar una significación del trabajo sustentada desde una lógica del mercado capitalista por el simple hecho de que este ha sido el modelo imperante o el contexto actual; se trata de generar procesos de transformación a partir de las observaciones realizadas, reconocer y comprender la relación existente entre el ser humano y el trabajo.

En este orden de ideas es claro que cada persona y grupo social construye y reproduce el significado del trabajo desde las experiencias y expectativas que establece como relevantes; es por ello que “la acción de trabajar entraña connotaciones que se extienden a lo largo de los más diversos continuos bipolares (maldición-bendición, esclavitud-emancipación, alienación-realización) y que la hacen susceptible de ser vivida como castigo, vocación, derecho, deber, valor de cambio o de uso, instrumental o final.” (Blanch, 1998). El trabajo es en sí mismo, según De la garza (1996, p.21) “una actividad transformadora de la naturaleza, que se extiende al hombre mismo, en su físico, pero sobre todo en su conciencia; es creador o circulador de riqueza y de objetos que satisfacen necesidades humanas, sean estas materiales o inmateriales. El trabajo, como las propias necesidades, pueden tener un substrato objetivo (alimentarse) pero son construcciones sociales también” que podrían ajustarse desde el sentido moral en una “dimensión social, en la que se observa una visión ante la vida, la sociedad y el trabajo; una dimensión humana, en la que se reconoce una faceta afectiva y emocional que demarca el lado humano y una dimensión profesional, que estaría relacionada con la disciplina y la formación pedagógica” (Arbesú y Piña, 2009).

En este sentido Blanch (1998, p.86) argumenta que:

El término trabajo es un significante estático e invariable que, sin embargo, remite a una pluralidad de significados dinámicos y variables. Se refiere, por un lado, a un tipo específico de actividad humana, desarrollado en determinadas situaciones y contextos socioeconómicos y, por otro, a las construcciones socioculturales del sentido y del valor de tal experiencia.

Por otra parte Noguera (2002, p 145) argumenta que un concepto más amplio del trabajo, podría ser aquel “que abarque las dimensiones que van más allá de la racionalidad instrumental, esto es, el que puede considerar el trabajo no sólo como producción instrumental de valores de uso, sino también, como medio de solidaridad social y de autorrealización personal”

El concepto amplio de trabajo, tiende a incorporar así las tres dimensiones o racionalidades que pueden estar presentes en la acción humana: cognitivo-instrumental, práctico-moral y estético-expresiva. El concepto reducido, por el contrario, sólo podría considerar el trabajo bien como acción instrumental destinada a la producción de valor de uso, bien como deber social o disciplina coercitiva; en ambos casos, el concepto reducido supone que el trabajo no puede dar lugar a ningún potencial de autonomía ni de autorrealización individual.

- *La dimensión cognitivo-instrumental* consistiría en la búsqueda de resultados según criterios de eficacia o eficiencia; aplicada al trabajo, correspondería a la producción o creación de valores de uso.
- *La dimensión práctico-moral* corresponde a los aspectos significativos y al sentido social y moral que tiene toda acción, y se regiría por criterios de corrección o adecuación moral y social; aplicada al trabajo, puede manifestarse, a grandes rasgos, de dos maneras: concibiendo el trabajo como deber social o disciplina coercitiva (como la «ética del trabajo» tradicional), o bien entendiéndolo como medio de solidaridad social y de creación de vínculos sociales; puede observarse que, en el primer caso, tenemos una concepción del

trabajo que tiende más hacia la racionalidad cognitivo-instrumental, mientras que en el segundo se abriría el campo para un tipo de racionalidad autónoma respecto de la instrumental.

- *la dimensión estético-expresiva* abarcaría los aspectos de autoexpresión y autorrealización que puede contener la acción humana, y que estarían regidos por criterios de autenticidad; aplicándolos al trabajo, éste sería entendido como un medio de autorrealización personal.

De la misma manera, De la Garza (2009, p. 111) también sostiene que es necesario un concepto ampliado de trabajo “que considere a la vez dimensiones objetivas y subjetivas. Es decir, partir de que el trabajo es una forma de interacción entre hombres y con objetos materiales y simbólicos, ya que todo Trabajo implica construcción e intercambio de significados”. En este punto es importante señalar que no se debe asumir como directriz una posición radicalmente objetivista o subjetivista en relación del significado del trabajo, ya que con esto se corre el riesgo de afectar las postulaciones y enfoques para la cimentación de un significado amplio del trabajo que permita al ser humano visibilizarse no solo como recurso y objeto del trabajo, sino además como autor y actor en la construcción y transformación social de éste.

En este orden de ideas, se aborda como componentes delineantes además de los supuestos teóricos de Arbesú y Piña (2009); Blanch (1998); De la garza (1996, 2005) y Peralta. (2009); el concepto amplio de trabajo desarrollado por Noguera (2002) y De la Garza (2009); ya que permite construir el significado de trabajo desde la dimensión social humana y profesional. De esta manera se logra una visión más amplia del trabajo y su significación social demarcada por el sentido moral (virtud, felicidad, autonomía) y jurídico (formas de relación); si bien estos supuestos teóricos no abarcan en su totalidad el significado, si permiten dar luz en su construcción.

## 4.2 TRABAJO COMO PROFESIÓN DOCENTE

La palabra profesión viene del latín *professio*, onis que significa acción y efecto de profesar; el DRAE define la profesión como “empleo, facultad u oficio que alguien ejerce y por el que percibe una retribución”. De aquí, que el trabajo represente para el hombre en el sentido profesional, el medio por el cual se produce bienes o presta un servicio para otros, al mismo tiempo es la manera de tener acceso a ingresos económicos, y su principal fuente de autorrealización; aunque “las capacidades de autorrealización del trabajo están ligadas más bien a su significado ético, es decir, al hecho de que éste constituye un servicio social y una forma objetiva de solidaridad” (Gatti, 1997). Lo que conlleva “un periodo de formación mínimo y la rentabilidad del ejercicio de la ocupación (rentabilidad condicionada a un código ético y de calidad y eficiencia en el servicio” (Ballesteros, 2007).

En este contexto, se debe considerar la profesión como un fenómeno sociocultural en el cual intervienen un conjunto de conocimientos y habilidades, tradiciones, costumbres y prácticas que dependen del contexto económico, social y cultural en el que surge y se desarrolla. Para esto la profesión docente debe estar formada en comprensiones más profundas de vida, y de ser capaces de operar en ambientes multiculturales con una orientación global, donde la inspiración pueda ser integrada. En este sentido “la docencia no tiene un carácter económico sino ante todo humano tanto para desarrollar el potencial humano del profesor como el del estudiante. El resultado sería las recompensas intangibles”. (Arbesú & Piña, 2009).

La necesidad de ofrecer a los demás un servicio útil reconocido como tal por los destinatarios, para tener en cambio una ganancia para vivir y estatus social garantizado y tranquilizador, es para todo trabajador un severo educador, que plasma su actitud respecto del mundo y de los demás, la calidad de su sentido social, sus ideas y la imagen que él se hace de sí mismo, y por tanto, también su conciencia y personalidad moral. Gatti, G. (1997, p. 38).

Si bien el surgimiento de las profesiones obedece de alguna manera a la necesidad de contar con conocimientos o saberes específicos que permitan resolver problemas concretos en la sociedad; es decir, la naturaleza del trabajo que se exige en una profesión tiene que ver con actividades de gran valor social, indispensables para la colectividad y que exigen amplios conocimientos, así como una forma específica de actuar. En este sentido, “se define la profesión como una ocupación que monopoliza una serie de actividades privadas sobre la base de una gran acervo de conocimiento abstracto, que permite a quien lo desempeña una considerable libertad de acción, que tiene importantes consecuencias sociales” (Fernández, 2001).

Weber citado por (Aguayo, 2006) postula que las profesiones son procesos de especialización de funciones, burocratización de las tareas en ámbitos requeridos por el fortalecimiento de la sociedad de mercado. Pero con la misma fuerza en el análisis, señala que la profesión cumple no sólo la función de la especialización – burocratización, sino que contiene la vocación (beruf); es decir, los valores que se sustentan en el desarrollo del oficio. De aquí que los “significados que los docentes atribuyen a su trabajo, en términos de creencias, actitudes y emociones, sean existenciales, altamente personales, resistentes a la persuasión y de carácter bastante evaluativo” (Van den Berg, 1999) citado por (Avalos et al, 2010). Por otra parte la dimensión profesional docente “tiene características relacionadas no sólo con la disciplina, sino también con la formación pedagógica. (Arbesú y Piña, 2009) y de esto depende que “los significados que los docentes atribuyen a su trabajo y sus cambios afectan la forma de percibir la realidad, y por tanto, de relacionarse con ésta”. (Avalos et al, 2010).

Por su parte (Von Hildebrand, 1935) citado por Gatti (1997, p.34) establece una distinción entre la profesión primaria y secundaria; en la primera, señala que es la común a todos los seres humanos por el solo hecho de vivir en el mundo, corresponde a lo que podríamos llamar el difícil “ocio del hombre”. Las profesiones secundarias son, en cambio, las diversas tareas socialmente **útiles** que el hombre desarrolla dentro de la sociedad. Las profesiones secundarias estarían íntimamente unidas con la profesión primaria, que las incluye y les da sentido y valor”. Ballesteros (2007) sostiene que

La profesión integra de mejor manera la connotación de actividad laboral especializada y la connotación que considera códigos morales y que por lo tanto refiere a la dimensión ética del ejercicio y deber profesional. Efectivamente la palabra vocación se le ha utilizado más en este sentido subjetivo, psicológico... “Tener vocación” implica haber prácticamente nacido para ejercer dicha actividad, es decir, estar “predestinado” para ocuparse de dicho trabajo de ahí que consideremos que esta palabra se inclina más por el orden “espiritual” que por el de “actividad laboral”, en cambio al definir “profesión” en nuestra cultura se amplía la definición de “vocación” es decir integra el aspecto subjetivo y objetivo de su ejercicio.

En relación al sentido de las profesiones se ha mantenido por lo largo de la historia el ver una profesión como la actividad especializada y permanente de un hombre que normalmente constituye para él una fuente de ingreso y por tanto, un fundamento económico, seguridad de su existencia. Sin embargo se debe dar una mirada holística dejando ver que al ser profesional no solo se satisfacen necesidades individuales, sino que el concepto de unidad trasciende más allá de lo económico ubicándose en contexto social. “Una profesión no es solo un instrumento individual, para generar riqueza material, sino que pertenece a una unidad, a una familia, país, ciudad, comunidad, sociedad...la profesión no es algo que atañe solamente a cada una de las personas tomadas en su individualismo, también representa uno de los momentos más importantes de su relación con los demás y de su vida social”. (Gatti, 1997).

Descrita de una u otra manera, la concepción actual de *profesión* se refiere a una actividad social institucionalizada que proporciona una serie de bienes o servicios necesarios para la sociedad. Se requiere de una formación especializada reconocida para ejercerla, y la desempeñan colectivos, que establecen las normas aceptables para su ejercicio, a través de códigos éticos (Hortal, 2002) citado por Vázquez & Escamez (2010)

### **4.3 PROFESIÓN DOCENTE Y SENTIDO MORAL**

Desde el componente de sentido moral, se pueden determinar diferentes aspectos que permiten demarcar un sentido propio de la moral desde el contexto de la profesión docente; de aquí que sea necesario presentar más que una categoría general, los aspectos subyacentes a esta.

#### **4.3.1 Virtud.**

Desde el sentido moral la virtud es definida como “el hábito de obrar bien, independientemente de los preceptos de la ley, por sola la bondad de la operación y conformidad con la razón natural” (DRAE, 2012). Sin embargo se debe aclarar que “el hábito es el que expresa la dimensión de posesión de facultad, frutos de reiteración de actos de la misma; responde por así decir, a la consideración presente de la acción, pero desde su antecedente; mientras que la virtud, expresa lo mismo, pero respecto de la potencialidad que añade a la acción para el futuro; es la consideración del hábito en cuanto supone una energía operativa del agente” (Altarejos, 1998, p.13). Se entiende entonces el hábito como acciones repetitivas que tienen una connotación subjetiva de disposición, acción, sentimiento y razón natural. En relación al trabajo se podría decir que es el valor de “la actividad que transforma conscientemente a la naturaleza y al hombre mismo, independientemente de cómo sea valorado por la sociedad...” (De la Garza, 2000).

Por su parte Altarejos (1998, p.20) plantea dos tipos de virtudes profesionales en la docencia: las virtudes clásicas (templanza, autoestima, tolerancia, estudiosidad, fortaleza, altruismo, constancia, paciencia) y las virtudes superiores (justicia, equidad, veracidad, rectitud, prudencia, perspicacia, atención) debe quedar claro que estas virtudes no son exclusivas de la profesión docente; la importancia de resaltar estas virtudes radica en que fundamentan las formas de relación que se podrían establecer en un sentido jurídico; además, el reconocimiento de las virtudes permite entrever la manera como el docente podría asumir o crear su identidad profesional definido por Avalos, Cavada, Pardo y Sotomayor(2010) como un “concepto que los maestros forjan de sí mismos en relación a su profesión y su trabajo y que se sustenta en elementos de

concepción personal de la enseñanza, como a su percepción de eficacia. Se entreteje en la identidad docente lo que los maestros saben, creen, sienten y lo que interpretan”. La identidad profesional se construye a lo largo del tiempo desde el inicio de la carrera y durante el ejercicio de la profesión y en su desarrollo intervienen procesos de identificación y diferenciación con otras profesiones que constituye un cúmulo de representaciones individuales y sociales que otorgan sentido a la tarea en determinadas situaciones. (Mazzitelli; Aguilar; Guirao & Olivera, 2009).

#### **4.3.2 Felicidad.**

La felicidad está ligada al tiempo, exige estabilidad y continuidad; es de carácter temporal. Felicidad no es placer, ya que este último indica la satisfacción momentánea de una tendencia particular; sigue siendo limitado, superficial y efímero. La felicidad es, por el contrario, la tonalidad global de toda una vida, al menos de un período de ésta y, paradójicamente, es poco común que la felicidad sea vivida como un presente que se eterniza...está ligada a una apreciación personal, una apreciación subjetiva que varía según la condición social, el grado de cultura, la edad, etc” (Margot 2007, p. 58).

Argumenta Silva (2008) que la felicidad es una percepción muy individual, una «opción individual» y, por tanto, una apreciación muy subjetiva de la vida... condición que podría vincular a la genética, la salud, la personalidad, el nivel de ingresos y las expectativas”. Si bien se ha comprobado que disponer de más bienes y servicios, ya sea para el consumo o la acumulación, no conduce a la felicidad, hay que tener en cuenta que sin la utilización de una «canasta mínima», de bienes y servicios, es difícil alcanzar la sensación de felicidad. Se puede señalar, siguiendo a R. Benedict citado por (Margot 2007, p.57), dos tendencias fundamentales en las sociedades relacionadas con la felicidad; una apolínea y otra dionisiaca

- Las sociedades apolíneas ven a la felicidad como un estado duradero, un equilibrio que es el resultado de la reunión armoniosa de varios valores que definen lo que es bueno, bello y útil; un estado de bienestar del espíritu y del cuerpo, ligado al apaciguamiento de los conflictos interiores, a la conquista de un equilibrio personal.

- Las sociedades dionisiacas, en cambio, buscan un estado de felicidad salvaje, placeres tan diversos como numerosos. En las sociedades dionisiacas los placeres no procuran una saciedad definitiva, su búsqueda es infinita. Así, nuestra civilización occidental contemporánea está comprometida con una carrera hacia una felicidad de tipo dionisiaco - se suscitan numerosas necesidades que el individuo se esfuerza vanamente en satisfacer - pero trata a menudo de aplacar su malestar reencontrando los valores apolíneos: vida simple y tranquila, búsqueda de un equilibrio interior.

Si bien en el siglo pasado se avanzó bastante en la satisfacción de las necesidades básicas, es claro que “la centuria en curso se caracterizará por la satisfacción de las necesidades espirituales, como bienes y servicios relacionados con la utilización del tiempo de ocio, que ha aumentado en el último siglo, y que se refleja más la individualidad del ser humano”. (Silva, 2008). Por otra parte Martínez (2007, p.326) señala que “no resulta ocioso volver a restaurar el vínculo entre virtud y felicidad, roto entre otros por La Mettrie para quien la virtud suele resultar inútil para la felicidad, puesto que hoy comprobamos que ni el trabajo, ni la producción, ni el despliegue técnico parecen hacer al hombre feliz. En este sentido, volver a poner la felicidad en la «actividad» (*práxis*) que tiene como punto de partida de su realización una disposición buena, es de suma urgencia”.

### **4.3.3 Autonomía.**

La autonomía está directamente relacionada con la libertad, y ésta proporciona felicidad, ya que permite al docente ser autónomo, no dependiente ni estar subordinado, argumenta Gimeno (2000, p.11) “que es un estado superior de la naturaleza moral de las personas que se refiere tanto a la capacidad de pensar, como a la posibilidad de decidir y de actuar”

La autonomía, en el contexto de la práctica profesional de la enseñanza debe ser entendida como un proceso de construcción permanente en el que debe conjugarse y cobrar sentido y equilibrio muchos elementos. Por eso, puede ser descrita y justificada pero no reducida a una definición autoexplicativa. En este sentido se debe tener en cuenta: los aspectos personales (los propios compromisos profesionales) con los relacionales (en cuanto que la enseñanza se realiza siempre en un contexto de relaciones personales y sociales); los intentos de comprensión y equilibrio social con la defensa profesional de valores educativos, y la dependencia de juicio con la participación social. (Contreras, 1997).

La autonomía como reivindicación progresista sobre las características laborales de la enseñanza ha estado dirigida a la autonomía como aquella forma de practicar un oficio que dignifique el trabajo, al dotar de significado y de voluntad e intención creadora... sin embargo, la descualificación, la rutinización, el control burocrático, la dependencia de un conocimiento legítimo ajeno y la intensificación conducen a la pérdida de autonomía, pérdida que es en sí misma un proceso de deshumanización en el trabajo. (Contreras, 1997) No se trata sólo, pues, “de una reivindicación de libertad hacia fuera, frente a impedimentos o poderes externos, sino también de exigencias hacia adentro, hacia el sujeto (ahora el profesor) y hacia el colectivo del profesorado como colegio profesional. (Gimeno, 2000, p.12).

La autonomía no es una condición que se posee antes de, y como requisito previo a la acción. Entendida como cualidad en la forma en que nos conducimos, entendida adverbialmente, la autonomía profesional es una construcción que nos habla tanto de la forma como se actúa profesionalmente, como de los modos deseables de relación social; y es que la autonomía no es una definición de las características de los individuos, sino de la manera en que estos se constituyen por la forma en que se relacionan. (Contreras, 1997).

## 4.4 PROFESIÓN DOCENTE Y SENTIDO JURÍDICO

El componente jurídico hace parte de las condiciones de trabajo “que se entienden como el conjunto de circunstancias ecológicas, sociales, económicas, jurídicas, tecnológicas, etc. en el marco de las cuales se desarrolla la actividad laboral. Influyen sobre la experiencia de trabajo y sobre las relaciones laborales, sobre la vida cotidiana de las personas trabajadoras y sobre la dinámica organizacional, sobre la calidad de vida en el trabajo, sobre la motivación, la satisfacción y el rendimiento laborales y sobre la eficacia y la eficiencia de las mismas organizaciones”. (Blanch, 2007, p. 20)

### 4.4.1 Formas de Relación.

La psicología del trabajo plantea dos principios básicos que permiten entrever dos circunstancias que se pueden presentar en dichas relaciones:

- Un ámbito temático estructurado en torno a la interacción persona-ambiente que, en unos casos, aparece bajo la denominación conducta laboral (en tanto que reacción comportamental a variaciones en las circunstancias del ambiente de trabajo) y, en otros, de acción laboral (de un sujeto cognitivo, emocional y social orientado intencionalmente a modificar su ambiente sociolaboral). (Blanch, 2007, p.2).
- Una acepción de trabajo en tanto que empleo, esto es, una forma socio históricamente determinada y algo obsolescente de actividad laboral asalariada, en un régimen contractual, en el marco de una organización laboral. El empleo (del latín implicare, que significa comprometer a alguien en algo) conlleva una relación voluntaria entre dos partes: la contratada -que vende tiempo, esfuerzo, competencias y rendimiento- y la contratante -que los compra, generalmente mediante dinero, bienes o servicios-. (Blanch, 2007, p. 2)

El trabajo también ha sido asumido desde el contexto capitalista como una actividad económica que permite a través de la fuerza del hombre, transformar la naturaleza y su entorno para satisfacer necesidades individuales y colectivas de una sociedad; Peralta (2009) sostiene que “el trabajo forma parte del proceso productivo en el que se proveen bienes y servicios que contribuyen al crecimiento de la sociedad y en la que el individuo, en la medida que cuenta con un trabajo, pasa a formar parte del sistema, realizando su labor a cambio de un salario o remuneración que le permite satisfacer sus necesidades”. En este sentido, considerando el trabajo en régimen de empleo, Morse y Weiss (1955) citado por (Blanch, 1998) “ observan que una ocupación característica de los estratos socioprofesionales medios y superiores suele significar algo interesante que hacer, que proponerse y que demostrar, asociado a 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”.

En particular el proceso de trabajo capitalista es creación o circulación de valor pero también es poder y dominación, consenso o coerción, autoritarismo o convencimiento, fuerza o legitimidad, instrumentalismo o involucramiento, individualismo o identidad colectiva. Pero el trabajo es también mercado de trabajo, es decir el encuentro entre una oferta y una demanda de trabajo que no necesariamente llegan a coincidir; y, relacionado con el proceso de trabajo, instituciones y relaciones de fuerza, es salario y empleo”. (De la Garza, 1996, p.22).

En este orden de ideas Una *Organización* laboral consiste en un colectivo de personas asociadas para trabajar conjuntamente de cara al logro de objetivos comunes. Constituye un sistema social complejo, estable, integrado, jerarquizado, con estructura de poder, división de roles, delimitación de competencias y definición de objetivos y de estrategias. Buena parte de la vida humana y de la actividad laboral se desarrolla en el marco de organizaciones. (Blanch, 2007, p.20)

Desde el enfoque hermenéutico se agrega que el trabajo además de tener la condición económica planteada anteriormente, implica “que sea culturalmente construido y de acuerdo con relaciones de poder (Berger, 1958) citado por De la Garza (2000, p. 2). Por

tanto, el trabajo no tiene un carácter objetivo, discursos contendientes alteran, cambian el sentido del trabajo” (De la Garza, 2000, p. 2). Desde este enfoque, se percibe una flexibilidad de trabajo en relación con un hombre económico - social; pues si bien, el trabajo conlleva fuerza y energía, también tiene implícito la connotación que desde el ser humano en su interpretación de lo que existe, determina y relaciona con su diario vivir.

Desde una visión cognitiva, el trabajo se entiende como el conjunto de creencias, valores y actitudes laborales de las personas; durante el proceso de socialización, se aprende con las experiencias que varían según las situaciones específicas del contexto laboral y organizacional (Silla, Gracia y Peiró, 2005) citado por Peralta (2009, p. 58).

El trabajo docente en las formas de relación, tiene particularidades en la que está presente la historia-social, institucional, la disciplina, la gestión, las presiones, los lugares y también el tiempo de las expectativas como partes de la subjetividad que se construye en función del mismo. En la construcción de esa relación intervienen estas marcas institucionales, las adscripciones profesionales, el ethos, las estrategias de sobrevivencia, de reconocimiento, las redes de relación, solidaridad y también las fronteras que se establecen entre ellas (Badano; Ríos; Benedetti; Angelino & Basso, 2004, p. 28). Se entiende como una acción que genera valor y filiación que transforma socialmente desde las relaciones que en él se establecen.

## 5 DISEÑO METODOLÓGICO

Se fundamenta la opción metodológica desde un paradigma cualitativo e interpretativo de investigación; en la cual se pretende en palabras de Martínez (2006) “identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones. En este sentido no se parte de teorías ya establecidas, sino de los datos recolectados que permitan a través de significados subjetivos aproximarnos a nueva teoría. Debido a las características de la investigación puede considerarse como un estudio de caso, porque busca realizar un análisis exhaustivo de los múltiples aspectos asociados al fenómeno objeto de estudio. Por la secuencia del tiempo se puede considerarse un estudio retrospectivo; pues el análisis se realiza en el presente con datos pasados. También debido a la secuencia temporal el tipo de investigación es transversal, porque el estudio del fenómeno es realizado en un periodo tiempo específico. Además se aborda desde diferentes perspectivas que pretenden abordar un fenómeno a través del tiempo. El propósito de la investigación es establecer a partir de los puntos de vista de los docentes su percepción acerca del significado del trabajo en las instituciones educativas del sector público colombiano.

### 5.1 ENFOQUES

El enfoque de estudio seleccionado es de tipo mixto, haciendo énfasis en el método cualitativo; esta metodología “constituye el mayor nivel de integración entre los enfoques cualitativo y cuantitativo, donde ambos se combinan durante todo el proceso de investigación o en la mayoría de sus etapas, contemplando las ventajas de cada uno” (Hernández; Fernández; Baptista, 2003).

### 5.2 ENFOQUE CUALITATIVO

Desde este enfoque se busca “identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones. De aquí, que lo cualitativo (que es el todo integrado) no se oponga a lo cuantitativo (que es sólo un aspecto), sino que lo implica e integra, especialmente donde sea importante” (Martínez, 2006).

### **5.3 ENFOQUE CUANTITATIVO**

Dentro de lo cuantitativo se pretende realizar un cuestionario mixto a los docentes con preguntas cerradas y abiertas, el cual se analizará a partir de los resultados arrojados estadísticamente; éste permitirá identificar algunos elementos del significado del trabajo.

### **5.4 DISEÑO**

En nuestro caso se opta por profundizar en un diseño de tipo no experimental que lo define *Hernández; Fernández; Baptista (2003)* como: “investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, observando los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”

### **5.5 ALCANCE**

La investigación propuesta es descriptiva ya que nos preocupa en palabras de *Sampieri & otros (2003)* “especificar propiedades, características y rasgos importantes del fenómeno analizado”.

### **5.6 POBLACIÓN**

De acuerdo con *Fracica (1994)*, la población es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo”

La población con la que se trabajó fueron los docentes de las instituciones de educación superior un total de 483 docentes respondieron el cuestionario.

**Características de la población:** docentes que pertenecen a instituciones de educación pública.

## **5.7 FUENTES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

Se recurrirá a dos tipos de datos, los primarios que Sabino define como “todos aquellos que se obtienen directamente a partir de la realidad misma, sin sufrir ningún proceso de elaboración previa” y los secundarios “que son registros escritos que proceden también de un contacto con la práctica, pero que ya han sido recogidos y muchas veces procesados, por otros investigadores” (Sabino, 1997)

**Datos primarios:** la técnica que se utilizará para la recolección de información de datos primarios fue el cuestionario.

**Datos secundarios:** este proceso de recolección se realizará adquiriendo libros revistas indexadas, boletines informativos, periódicos y documentos en lo pertinente a significados del trabajo desde la profesión docente.

**Técnica e Instrumento de recolección de datos:** el proceso de recolección de información se realizará a través de un cuestionario semiestructurado; la información recogida será procesada informáticamente y analizada de manera general.

## 6 RESULTADOS y DISCUSIONES

Tabla 1. Dimensión Sentido Moral

Categorías	Ítem	Media	Desv. típ.
VIRTUD	Ítem 1.	8,28	1,852
	Ítem 2.	7,67	2,134
	Ítem 3.	8,29	1,991
FELICIDAD	Ítem4.	7,83	1,895
	Ítem5.	7,97	1,872
	Ítem6.	8,07	2,057
	Ítem7.	8,03	2,115
	Ítem 8.	8,27	2,045
	Ítem9.	8,62	1,899
AUTONOMÍA	Ítem 10.	7,88	2,131

Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la investigación.

En lo que respecta a la actual organización del trabajo en la institución, se evidencia que en:

**LA CATEGORÍA VIRTUD**, el (**ítem 3**) *me proporciona identidad* fue el mejor valorado, seguido por el (**ítem 1**) *concuerta con mis valores*, ambos en un nivel óptimo; coinciden con el hecho de que la profesión docente no se asume como una simple actividad con criterios de eficiencia y eficacia, sino como un estilo de vida que asigna valor a nivel personal y profesional; esta identidad que se genera en la institución a partir de las experiencias y construcciones sociales permite al docente construir representaciones individuales y sociales que otorgan sentido y significado a su profesión. Por otra parte, el (**ítem 2**) *facilita que mis meritos sean valorados con justicia*, valorado en un nivel medio y el menos valorado de la dimensión moral; puede responder al criterio particular del docente al creer que solo la institución permite la

valoración con justicia; cuando la valoración se puede dar a nivel personal, institucional y social. Teniendo en cuenta que el modo como se percibe a los docentes y se valora socialmente su trabajo en muchos sistemas sociales es variable, se puede considerar que esto puede afectar la forma cómo el docente se ve a sí mismo y cómo interpretará y ejecutará su trabajo docente.

Por otra parte; en la **CATEGORÍA FELICIDAD** los ítems más representativos en un nivel óptimo fueron el **(ítem 9)** *Me hace sentir útil*; responden a la connotación de ofrecer a los demás un servicio útil reconocido como tal por los destinatarios, para tener en cambio una ganancia para vivir y estatus social garantizado y tranquilizador para el docente, que plasma su actitud respecto del mundo y de los demás, la calidad de su sentido social, sus ideas y la imagen que él se hace de sí mismo, y por tanto, también su conciencia y personalidad moral. Gatti, G. (1997). Es preciso resaltar que el sentirse útil no demarca necesariamente un escenario de generar utilidad y rentabilidad en un mercado estrictamente economicista, en el cual se ubicaría un docente racionalmente económico; el sentirse útil designa en este sentido un estado de compromiso personal, institucional y social.

De igual manera, el **(ítem 8)** *Me hace crecer personalmente*, valorado también en un nivel óptimo, permite entrever que crecer personalmente es para el docente “conocer y conocerse así mismo y poder crecer en todas las facetas que caracterizan el ser humano; y que además, la docencia no tiene un carácter económico sino ante todo humano tanto para desarrollar el potencial humano del docente como el del estudiante. En cuyo resultado son las recompensas intangibles”. (Arbesú & Piña, 2009).

En un nivel óptimo pero con menos representatividad se encuentran el **(ítem 6)** *me permite trabajar a gusto* y el **(ítem 7)** *me motiva a trabajar*; se denota que la organización del trabajo en la institución no solo permite al docente trabajar a gusto, sino que además le motiva a trabajar. Con referencia al **(ítem 6)** es importante resaltar que a pesar de las actuales situaciones, como son las malas condiciones de trabajo, salarios insuficientes, intensificación de las tareas docentes y no docentes, y la creciente tendencia a restringir los márgenes de la autonomía profesional, entre otras;(Avalos;

Cavada; Pardo & Sotomayor, 2010) se cumple con fuerza lo argumentado por Villamizar (2003) en el sentido de que los “docentes están orientados más por el sentido de la dignidad, el decoro y la importancia social de la función o el papel que representan... de aquí que, no solo desempeñen su actividad como profesión, sino como un estilo de vida, el cual crea una homogeneidad de actitudes, valores, hábitos, creencias, formas de actuar y convenciones estamentales”.

El **(ítem 5)** *responde a mis necesidades* ubicado en un nivel medio-alto; se debe tener en cuenta que el trabajo es en sí mismo, según De la garza (1996, p.2) “una actividad transformadora de la naturaleza, que se extiende al hombre mismo, en su físico, pero sobre todo en su conciencia; es creador o circulador de riqueza y de objetos que satisfacen necesidades humanas, sean estas materiales o inmateriales. Sin embargo algunas de estas necesidades se pueden relacionar con una felicidad de tipo dionisiaco donde se suscitan numerosas necesidades que el individuo se esfuerza vanamente en satisfacer pero que finalmente trata a menudo de aplacar su malestar reencontrando los valores apolíneos: vida simple y tranquila, búsqueda de un equilibrio interior. Factores que sustentan necesidades de orden existencial y axiológico.

Además, parece ser que los honorarios del docente como contraprestación de sus servicios, no se miden solo con criterios de eficacia puramente técnica, o de resultados empíricos, también están referidos a la asignación de valoraciones de estimación y aprecio, asociados con representaciones y necesidades culturales. (Villamizar, 2003, p.83). Si bien en el siglo pasado se avanzó bastante en la satisfacción de las necesidades básicas, es claro que “la centuria en curso se caracterizará por la satisfacción de las necesidades espirituales, como bienes y servicios relacionados con la utilización del tiempo de ocio, que ha aumentado en el último siglo, y que se refleja más la individualidad del ser humano”. (Silva, 2008).

El **(ítem 4)** *satisface mis intereses* demarcado en un nivel medio; puede estar encaminado como lo plantea el PREAL<sup>4</sup> (2005) no solo a condiciones salariales, de gestión institucional y evaluaciones; sino, a aspectos que generan mayor satisfacción, vinculados con la obtención de logros por parte de sus estudiantes, el compromiso de los colegas con la profesión, los incentivos y la capacitación permanente. En esta sensación se podría ubicar *la satisfacción de intereses*; que quiere decir que la felicidad va más allá de las condiciones meramente necesarias de supervivencia y de satisfacción. La valoración obtenida, puede responder a que algunos factores dependen de directrices institucionales que rara vez cuentan con los aportes de los docentes, desconociendo su realidad y entorno profesional.

Finalmente se tiene la **CATEGORÍA AUTONOMÍA** “que lleva asociados los significados de libertad en general, potencialidad de desarrollo, realización personal, independencia de criterio intelectual y moral, ausencia de opresión y de interferencias externas (Gimeno, 2000). El **(ítem 10)** *me da sensación de libertad*, con una valoración en nivel medio; puede estar condicionado por los factores de tensión que se encuentran en el contexto de la profesión docente como la normatización, el exagerado apego a los reglamentos como disfunción burocrática, la exigencia por los formatos y el alcance de indicadores. En palabras de Contreras (1997) “la descualificación, la rutinización, el control burocrático, la dependencia de un conocimiento legítimo ajeno y la intensificación conducen a la pérdida de autonomía, pérdida que es en sí misma un proceso de deshumanización en el trabajo. “La carencia de autonomía implica tener que depender de otros al decidir y ejecutar las acciones propias. Por otra parte, conquistarla supone remover obstáculos para las libertades, generar climas de intercambio y diálogo con los demás, liberados de relaciones de poder que nieguen las libertades de pensamiento, de decisión o de acción de los sujetos”. (Gimeno, 2000). Un nivel medio en el componente de autonomía es factor de preocupación si se tiene presente que el docente se encuentra en constante interacción social dando orientación a la solución de problemáticas que se presentan en diferentes momentos, tener que depender para orientar en este tipo de situaciones, es una circunstancia que demarca futuras dificultades de cohesión social.

---

<sup>4</sup>Programa de la Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe

Una vez realizado el análisis individual de cada ítem de categorías, procedemos a realizar los análisis de correlación de la categoría y los ítems establecidos. Posteriormente se analizará la correlación entre cada ítem a nivel de las tres categorías.

## Análisis correlacional

**Tabla 2. Dimensión Sentido Moral (Categoría Virtud)**

Ítem		Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3
Ítem 1 concuerda con mis valores	Coeficiente de relación	1,000	,735	<b>,751</b>
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	483	483	483
Ítem 2 facilita que mis méritos sean valorados	Coeficiente de relación	,735	1,000	<b>,768</b>
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	483	483	483
Ítem 3 me proporciona identidad	Coeficiente de relación	,751	<b>,768</b>	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	483	483	483

Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la investigación.

En la **CATEGORÍA VIRTUD** se destaca un alto nivel de correlación (**,768**) entre el (**ítem 2**) *facilita que mis méritos sean valorados* y el (**ítem 3**) *me proporciona identidad*

Desde el sentido moral la virtud es definida como “el hábito de obrar bien, independientemente de los preceptos de la ley, por sola la bondad de la operación y conformidad con la razón natural” (DRAE, 2012). Sin embargo, existe la necesidad desde el sentido humano que estas acciones sean valoradas socialmente. Estos meritos pueden obedecer en cierta medida a lo que plantea Alterjos (1998) como virtudes clásicas (templanza, autoestima, tolerancia, estudiosidad, fortaleza, altruismo, constancia, paciencia) y las virtudes superiores (justicia, equidad, veracidad, rectitud, prudencia, perspicacia, atención).

El reconocimiento de estas virtudes permite al docente crear su identidad profesional “concepto que los maestros forjan de sí mismos en relación a su profesión y su trabajo y que se sustenta en elementos referidos tanto a la concepción personal de la enseñanza, como a su percepción de eficacia. Se entretije en la identidad docente lo que los maestros saben (su base de conocimientos), lo que creen (creencias), lo que sienten (emociones) y lo que interpretan (significaciones; todo ello, marcado por los contextos

singulares y globales en los que ejercen su trabajo”. (Avalos, Cavada, Pardo, Sotomayor, 2010). Esta identidad que se genera desde la institución a partir de las experiencias y construcciones sociales, permite al docente construir representaciones individuales y sociales que otorgan mayor sentido y significado a su trabajo como profesión docente.

Por otra parte se resalta también una alta correlación entre **(Ítem 1)** *concuerta con mis valores* y **(Ítem 3)** *me proporciona identidad con una valoración de (,751)*. Como los valores forman parte de lo que se podría denominar patrimonio simbólico, cobra importancia la manera como trazan una línea hacia la identidad docente. Estos valores que se mantienen en el desarrollo del oficio docente; son “significados que los docentes atribuyen a su trabajo, en términos de creencias, actitudes y emociones, son existenciales, altamente personales, resistentes a la persuasión y de carácter bastante evaluativo” (Van den Berg, 1999). De aquí la importancia que se reconozca, respete y promueva los valores del docente en relación a los valores institucionales.

**Tabla 3. Dimensión Sentido Moral (Categoría Felicidad)**

Ítem		Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9
ítem 4 satisface mis intereses	Coefficiente de relación	1,000	,840	,731	,741	,701	,624
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	483	483	483	483	483	483
ítem 5 responde a mis necesidades	Coefficiente de relación	<b>,840</b>	1,000	,748	,762	,725	,668
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	483	483	483	483	483	483
ítem 6 me permite trabajar a gusto	Coefficiente de relación	,731	,748	1,000	<b>,881</b>	,789	,758
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	483	483	483	483	483	483
ítem 7 me motiva a trabajar	Coefficiente de relación	,741	,762	,881	1,000	,829	,724
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	483	483	483	483	483	483
ítem 8 Me hace crecer personalmente	Coefficiente de relación	,701	,725	,789	<b>,829</b>	1,000	,817
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	483	483	483	483	483	483
ítem 9 Me hace sentir útil	Coefficiente de relación	,624	,668	,758	,724	<b>,817</b>	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	483	483	483	483	483	483

En la **CATEGORÍA FELICIDAD** Se destaca un alto nivel de correlación entre el **(ítem 4)** *satisface mis intereses* y el **(ítem 5)** *responde a mis necesidades* con un valor de **(,840)** es claro que el trabajo ha sido asumido desde el contexto capitalista como una actividad económica que permite a través de la fuerza del hombre, transformar la naturaleza y su entorno para satisfacer necesidades individuales y colectivas de una sociedad; Peralta (2009) en este sentido “el individuo, en la medida que cuenta con un trabajo, pasa a formar parte del sistema, realizando su labor a cambio de un salario o remuneración que le permite satisfacer sus necesidades” este factor además permite promover el desarrollo personal y profesional del docente en cuanto a necesidades particulares de su desempeño profesional, salud ocupacional, intereses y motivaciones de su profesión docente; y establecer condiciones de trabajo para el buen desempeño (Chaves & Herrera, 2010).

Sin embargo se debe dar una mirada holística dejando ver que al ser profesional no solo satisface necesidades individuales objetivas, sino que el concepto trasciende más allá, demarcándose además componentes subjetivos. En esta sensación se podría ubicar *la*

*satisfacción de intereses*; que pareciera va más allá de las condiciones meramente necesarias de supervivencia y de satisfacción; este factor dependen de directrices institucionales que rara vez cuentan con los aportes de los docentes, desconociendo su realidad y entorno profesional.

En lo que respecta al **(ítem 6)** *me permite trabajar a gusto* y el **(ítem 7)** *me motiva a trabajar*. El análisis de los dos ítems guarda una evidente alta relación (**,881**); se denota que la organización del trabajo en la institución no solo permite al docente trabajar a gusto, sino que además le motiva a trabajar. Con referencia al **(ítem 6)** es importante resaltar que a pesar de las actuales situaciones, como son las malas condiciones de trabajo, salarios insuficientes, intensificación de las tareas docentes y no docentes, y la creciente tendencia a restringir los márgenes de la autonomía profesional mediante la introducción y a veces la prescripción de estrategias de enseñanza, contenidos curriculares y evaluación estandarizada, entre otras. (Avalos; Cavada; Pardo & Sotomayor, 2010); pareciera que se cumple con fuerza lo argumentado por Villamizar (2003) en el sentido de que los “docentes están orientados más por el sentido de la dignidad, el decoro y la importancia social de la función o el papel que representan... de aquí que, no solo desempeñen su actividad como profesión, sino como un estilo de vida, el cual crea una homogeneidad de actitudes, valores, hábitos, creencias, formas de actuar y convenciones estamentales”.

En lo que respecta al **(ítem7)** *me motiva a trabajar* se podría decir que si “el significado motivacional del trabajo está probablemente influenciado por las demandas situacionales del puesto de trabajo” como lo señalan Schawartz, (1990) & Bilsky, (1987,1990), entonces la institución sería la encargada de generar acciones que motiven al docente. De igual manera, el **(ítem7)** *me motiva a trabajar*, **(Ítem 9)** *me hace sentir útil* guardan una correlación alta de (**,829**) y (**,817**) respectivamente con el **(ítem 8)** *Me hace crecer personalmente* esto permite entrever que la motivación y la connotación de ofrecer a los demás un servicio útil respecto del mundo y de los demás; puede ser un factor representativo que permite al docente “conocer y conocerse a sí mismo y poder crecer en todas las facetas que caracterizan el ser humano” (Arbesú& Piña, 2009).

**Tabla 4. Dimensión Sentido Moral (Categoría Autonomía)**

Ítem		Ítem 3	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 10
Ítem 3 me proporciona identidad	Coeficiente de relación	1,000	,842	,867	,825
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	483	483	483	483
ítem 7 me motiva a trabajar	Coeficiente de relación	,842	1,000	,829	,835
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	483	483	483	483
ítem 8 Me hace crecer personalmente	Coeficiente de relación	,867	<b>,829</b>	1,000	,801
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	483	483	483	483
Ítem 10 me da sensación de libertad	Coeficiente de relación	,825	<b>,835</b>	,801	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	483	483	483	483

La autonomía está directamente relacionada con la libertad, y me permite crecer personalmente; argumenta Gimeno (2000, p.11) que la autonomía “es un estado superior de la naturaleza moral de las personas que se refiere tanto a la capacidad de pensar, como a la posibilidad de decidir y de actuar” de aquí, que en el contexto de la práctica profesional deba ser entendida como un proceso de construcción permanente en el que debe conjugarse y cobrar sentido el equilibrio de muchos elementos; por eso, puede ser descrita y justificada pero no reducida a una definición autoexplicativa”.

En caso contrario se estaría enmarcando la autonomía en “un concepto reducido de trabajo, en el cual se consideraría el trabajo como acción instrumental, como deber social o disciplina coercitiva; en este sentido, se presenta un concepto reducido de supondría que el trabajo no puede dar lugar a ningún potencial de autonomía”. Noguera (2002, p 145). La carencia de autonomía, sostiene Gimeno, 2000 (p.12) “implica tener que depender de otros al decidir y ejecutar las acciones propias; por otra parte, conquistarla supone remover obstáculos para las libertades, generar climas de intercambio y diálogo con los demás, liberados de relaciones de poder que nieguen las libertades de pensamiento, de decisión o de acción de los sujetos”

La **CATEGORÍA AUTONOMÍA** en el **(Ítem 3)** *me proporciona identidad* y el **(ítem 8)** *Me hace crecer personalmente* presentan una alta correlación **(,867)** esto puede obedecer al hecho que plantea Avalos, Cavada, Pardo y Sotomayor (2010) argumentando que la identidad es un “concepto que los maestros forjan de sí mismos en relación a su profesión y su trabajo y que se sustenta en elementos de concepción personal de la enseñanza, como a su percepción de eficacia”; si se tiene en cuenta que esta identidad surge del reconocimiento que la organización hace de las virtudes del profesional, y que estas virtudes son las que permiten entrever la manera como el docente podría asumir o crear su identidad profesional; entonces se podría decir que esto a su vez permitiría el crecimiento personal o autorrealización del docente; sin embargo; “la descualificación, la rutinización, el control burocrático, la dependencia de un conocimiento legítimo ajeno y la intensificación conducen podrían llevar a la pérdida de autonomía, pérdida que sería en sí misma un proceso de deshumanización en el trabajo; (Contreras, 1997) que no contribuye al crecimiento personal.

La identidad en sí misma permite al docente crear, crecer personalmente y autorrealizarse. Aquí el significado del trabajo en tanto identidad y autorrealización abarcaría dimensiones que van más allá de la racionalidad instrumental, esto es, el que puede considerar el trabajo no sólo como producción instrumental, sino también, como medio de solidaridad social y de autorrealización. En una dimensión estético-expresiva también se evidenciaría el aspecto de autorrealización que puede contener la acción humana, y que estaría regido por criterios de autenticidad (identidad); que aplicándolos al trabajo, sería entendido como un medio de autorrealización personal. Se entrelaza así en la identidad docente lo que los maestros saben, creen, sienten y lo que interpretan, sobresaliendo con fuerza la idea de que el trabajo debiera tener un significado profundo para la identidad y el crecimiento personal y profesional.

Por otra parte, la motivación sería otro factor a resaltar; el **(ítem 7)** *me motiva a trabajar* que presenta también una alta correlación **(,842)** con el **(Ítem 3)** *me proporciona identidad*; podría evidenciar que un conjunto de circunstancias ecológicas, sociales, económicas, jurídicas, tecnológicas, en el marco de las cuales se desarrolla la actividad laboral y “que promover el desarrollo personal y profesional docente continuamente, es

decir, a lo largo de la vida, acorde a las características propias de los docentes en cuanto a necesidades particulares de su desempeño profesional, salud ocupacional, intereses y motivaciones de su profesión docente; y establecer condiciones de trabajo para el buen desempeño docente, entre otros”. (Chaves & Herrera, 2010); influyen como lo señala (Blanch, 2007, p. 20) sobre la experiencia de trabajo y sobre las relaciones laborales, sobre la vida cotidiana de las personas trabajadoras y sobre la dinámica organizacional, sobre la calidad de vida en el trabajo, sobre la motivación, la satisfacción y el rendimiento laborales y sobre la eficacia y la eficiencia de las mismas organizaciones” es claro en este sentido que el significado motivacional no está como influenciado como lo argumenta Ros y Grad (1991) “por las demandas situacionales del puesto de trabajo”

El **(ítem 10)** *me da sensación de libertad*; el **(ítem 8)** *me hace crecer personalmente* y **(ítem 7)** *me motiva a trabajar* presenta una alta correlación; es claro que en algunos aspectos “el significado motivacional del trabajo está probablemente influenciado por las demandas situacionales del puesto de trabajo” Schawartz, (1990) & Bilsky, (1987,1990), sin embargo se podría señalar que el hecho de ofrecer un servicio donde se demarcan componentes objetivos y subjetivos en relación a la realidad social y en el cual el docente se circunscribe como actor principal, puede ser un factor representativo que se da desde la libertad y que permite al docente conocer y conocerse a sí mismo y poder crecer en la faceta personal y profesional. Crecer personalmente significa para el docente identificar los aspectos objetivos y subjetivos que permiten trascender de una dimensión cognitivo-instrumental que consiste en la búsqueda de resultados según criterios de eficiencia y eficacia, a una dimensión estético-expresiva que abarcaría los aspectos de autoexpresión y autorrealización.

**Tabla 5. Dimensión Sentido Jurídico (Formas de Relación)**

Variable	Ítem	Media	Desv. típ.
FORMAS DE RELACIÓN	Ítem 12. La ética profesional compromete a cuestionar algunas pautas de la dirección	7,42	2,560
	Ítem 13. Cada profesional debe defender en primer lugar los intereses de su organización	7,31	2,492
	Ítem 14. A veces, el código ético obliga a enfrentarse a decisiones de la dirección	7,32	2,708

Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la investigación.

En relación al sentido jurídico de la profesión se ha mantenido por lo largo de la historia el ver una profesión como la actividad especializada y permanente de un hombre que normalmente constituye para él una fuente de ingreso y por tanto, un fundamento económico y seguridad de su existencia. “Una profesión no es solo un instrumento individual, para generar riqueza material, sino que pertenece a una unidad, a una familia, país, ciudad, comunidad, sociedad...la profesión no es algo que atañe solamente a cada una de las personas tomadas en su individualismo, también representa uno de los momentos más importantes de su relación con los demás y de su vida social”.(Gatti, 1997); de aquí que la profesión integre de mejor manera la connotación de actividad laboral especializada y la connotación que considera códigos morales y que por lo tanto refiere a la dimensión ética del ejercicio y deber profesional.

los factores descritos se pueden evidenciar en la CATEGORIA FORMAS DE RELACIÓN en el cual en primera instancia se observa el **(ítem 12)** *la ética profesional compromete a cuestionar algunas pautas de la dirección* que estaría ubicado en un nivel medio, y que puede responder a que en algunos casos la ética del docente se encuentra en tensión con las decisiones, mandatos y pautas institucionales conllevándolo en ocasiones a tomar decisiones que van en contravía de su ética profesional que está demarcada por supuestos ontológicos, axiológicos y epistemológicos; en este sentido, se hace necesario establecer en la Universidad códigos éticos donde se delimiten claramente los criterios de la actuación profesional para evitar tensiones, ambigüedades e injusticias. Sin embargo, los códigos éticos también parece tener cierta influencia en las formas de relación; el **(Ítem 14)** *a veces, el código ético*

*obliga a enfrentarse a decisiones de la dirección* y valorado en un nivel medio puede estar orientado a que en algunas ocasiones los códigos establecidos por la organización no cuentan con la participación del docente, de aquí que los intereses del docente no vean reflejados en dicho código. En este sentido, el significado ético del docente se ubicaría en dos perspectivas: la ética asumida por sí mismo (docente) y la ética organizacional.

Es claro que el escenario donde confluyen estas dos perspectivas es la institución universitaria, donde el docente realiza una función social orientado en palabras de Villamizar (2003, p.83) por el sentido de la dignidad el decoro y la importancia social de la función o el papel que representan... de aquí que, no solo desempeñe su actividad como profesión, sino como un estilo de vida, el cual crea una homogeneidad de actitudes, valores, hábitos, creencias, formas de actuar y convenciones estamentales.

El aporte de Villamizar (2003); podría ser la respuesta al **(Ítem 13)** *cada profesional debe defender en primer lugar los intereses de su organización* valorado también en un nivel medio y que se ubicaría en una dimensión práctico-moral que corresponde a los aspectos significativos y al sentido social y moral que tiene toda acción, y que se regiría por criterios de corrección o adecuación moral y social como medio de solidaridad social y de creación de vínculos sociales. Aquí puede existir un imperativo de sentido de pertenencia, filiación o agradecimiento por la organización.

## Análisis correlacional

Tabla 6. Dimensión Sentido Jurídico - Correlación -

Ítem		Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14
Ítem 12. La ética profesional compromete a cuestionar algunas pautas de la dirección	Coeficiente de relación	1,000	,341	<b>,639</b>
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	483	483	483
Ítem 13. Cada profesional debe defender en primer lugar los intereses de su organización	Coeficiente de relación	,341	1,000	,332
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	483	483	483
Ítem 14. A veces, el código ético obliga a enfrentarse a decisiones de la dirección	Coeficiente de relación	,639	,332	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	483	483	483

El nivel de correlación medio (**,639**) entre el **(Ítem 12)** *la ética profesional compromete a cuestionar algunas pautas de la dirección* y **(Ítem 14)** *a veces, el código ético obliga a enfrentarse a decisiones de la dirección* está determinado por las condiciones éticas que se presentan en ambos ítem; si bien en algunos casos el código ético no corresponde a los intereses y necesidades del docente, se presupone que en alguna medida es lo más cercano a la directriz ética de la organización, en ese sentido se asume como válido. Sin embargo, pareciera está enmarcado más en lo señala (Blanch, 2007, p.2) como un ámbito temático estructurado en torno a la interacción persona-ambiente que, en unos casos, aparece bajo la denominación conducta laboral (en tanto que reacción comportamental a variaciones en las circunstancias del ambiente de trabajo) y, en otros, de acción laboral (de un sujeto cognitivo, emocional y social orientado intencionalmente a modificar su ambiente sociolaboral). Estas representaciones sobre el trabajo, sobre sí mismos y sobre los otros siempre están en juego, son objeto de cambio y por lo tanto solo pueden ser en relación a un campo: el campo universitario”. Badano et al (2004).

## 7 CONCLUSIONES

De los análisis de resultados encontrados y su discusión, se pueden obtener las siguientes conclusiones del significado del trabajo desde la profesión docente.

### **Desde el Sentido Moral**

1. La virtud es un factor determinante para que la profesión docente no se asuma como una simple actividad con criterios de eficiencia y eficacia, sino como un estilo de vida que asigna valor a nivel personal y profesional; estos valores como significados que se atribuyen al trabajo, demarcan una línea clara hacia el fortalecimiento de la identidad docente.
2. El reconocimiento social de las virtudes del docente permiten generar identidad personal y profesional, aspectos que conllevan a representaciones individuales y sociales que otorgan mayor sentido y significado al trabajo; de esta manera la percepción social que se tiene del docente, puede afectar la forma cómo se ve a sí mismo y cómo interpreta y ejecuta su trabajo.
3. El crecimiento personal del docente no está solamente enmarcado en componentes económicos; también se refleja en aspectos subjetivos relacionados con recompensas intangibles, no tiene un carácter económico sino ante todo humano.
4. A pesar de las actuales condiciones del trabajo; se evidencia que el docente actúa más por el sentido de la dignidad, el decoro y la importancia social de la función o el papel que representa, de aquí que no solo desempeñe su actividad como profesión, sino como un estilo de vida; de esta manera, el sentirse útil no demarca necesariamente un escenario para generar utilidad; sino que designa un estado de compromiso personal, institucional y social.
5. El docente universitario se debate entre dos supuestos de felicidad, uno de tipo dionisiaco donde se suscitan numerosas necesidades que el individuo se esfuerza vanamente en satisfacer y uno de tipo apolíneo en el cual sobresale una

vida simple y tranquila, buscando un equilibrio interior como factor que sustenta sus necesidades de orden existencial y axiológico.

6. Los honorarios del docente como contraprestación de sus servicios, no se miden solo con criterios de eficacia puramente técnica, o de resultados empíricos, también están referidos a la asignación de valoraciones de estimación y aprecio, asociados con representaciones y necesidades culturales.
7. La libertad en el profesional docente está condicionada por factores de rutinización, descualificación, control burocrático y la intensificación de tensión que se encuentran en el contexto universitario y social.
8. La pérdida de autonomía es un factor de preocupación si se tiene presente que el docente se encuentra en constante interacción social dando orientación a la solución de problemáticas que se presentan en diferentes momentos, tener que depender para orientar en este tipo de situaciones, es una circunstancia que demarca futuras dificultades de cohesión social.
9. Crecer personalmente significa para el docente identificar los aspectos objetivos y subjetivos que permiten trascender de una dimensión cognitivo-instrumental que consiste en la búsqueda de resultados según criterios de eficiencia y eficacia, a una dimensión estético-expresiva que abarcaría los aspectos de autoexpresión y autorrealización. La identidad en sí misma permite al docente crear crecer personalmente y autorrealizarse.

## **Desde el Sentido Jurídico**

1. La ética del docente se encuentra en tensión con las decisiones, mandatos y pautas institucionales, conllevándolo en ocasiones a tomar decisiones que van en contravía de su ética profesional que está demarcada por supuestos ontológicos y axiológicos. De esta manera se hace necesario establecer en la Universidad códigos éticos donde se delimiten claramente los criterios de la actuación profesional para evitar tensiones, ambigüedades e injusticias.

2. En algunas ocasiones los códigos establecidos por la organización no cuentan con la participación del docente, de aquí que los intereses del docente no vean reflejados en dicho código. En este sentido, el significado ético del docente se ubicaría en dos perspectivas: la ética asumida por sí mismo (docente) y la ética organizacional.

## 8 SIGNIFICADO INÉDITO DEL TRABAJO COMO PROFESIÓN DOCENTE

*“El trabajo es una construcción intersubjetiva que está demarcada por las múltiples realidades de la virtud, la felicidad la autonomía y las formas de relación; si bien estas realidades están permeadas por componentes objetivos y subjetivos en un campo cultural de profesión docente; también es cierto que surge la necesidad de confrontar la cultura y trascender a un campo de contracultura de la profesión, donde se genere una tensión del significado del trabajo que este orientada a la pertinencia social multidimensional”.* (Los autores, 2013)

## 9 BIBLIOGRAFÍA

1. Aguayo, C (2006). Las Profesiones Modernas Dilemas del Conocimiento y del Poder. Ediciones Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile.
2. Arbesú, M, y Piña, J. (2009). Representaciones Sociales sobre el Trabajo Docente en Profesores de Educación Superior, en Revista Observar, Revista Electrónica del Observatorio sobre la didáctica de las artes 3, Pp. 42-54., en: <http://www.odas.es/site/magazine.php?cid=8>
3. Altarejos, F. (1998). El ethos docente: una propuesta deontológica. Barcelona, Ariel, 87-118.
4. Avalos, B; Cavada, P; Pardo, M; Sotomayor, C. (2010). La Profesión Docente: Temas y Discusiones en la Literatura Internacional. Estudios Pedagógicos, XXXVI, 235-263.
5. Badano, M.; Basso, R.; Benedetti, M; Angelino, M. & Rios, J. (2004) El trabajo docente universitario: significados, sujetos e historia. Ciencia, Docencia y Tecnología.
6. Ballesteros, A. (2007). Max Weber y la sociología de las profesiones. mástextos. México.
7. Blanch, J. (1998). Psicología social del trabajo. En: Psicología social aplicada.
8. Blanch, J.(2007). Psicología Social del Trabajo. In M. Aguilar y A. Reid (Coords.). Tratado de Psicología Social. Perspectivas Socioculturales.
9. Bauman, Z. (2004). Modernidad Líquida. Fondo cultura económica.
10. Cháves y Herrera (2010) ¿Por qué una Política Pública para la Profesión Docente?. Universidad de costa rica. En: <http://www.facultadeduccion.ucr.ac.cr/noticias/14-nota-homepage/1-por-que-una-politica-publica-para-la-profesion-docente>.
11. Contreras, J (1997), la autonomía del profesorado, Morata, Madrid.
12. Cuervo, J. (2007). “Las políticas públicas: entre los modelos teóricos y la práctica gubernamental (una revisión de los presupuestos teóricos de las políticas públicas en función de su aplicación a la gestión pública colombiana)”. En: *Ensayos sobre políticas públicas*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia. <http://es.scribd.com/doc/93854826/3-1-CUERVO-Entre-los-modelos-teoricos-y-la-practica>

13. De la Garza, E. (1996). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX".
14. De la Garza, E (2005). Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado
15. De la Garza, E. (2009). Hacia un concepto ampliado del trabajo. En: trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales.
16. Fernández, J. (2001). Elements that Consolidate the Concept of Profession. Notes for Reflection. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 3 (2). Retrieved month day, year from the World Wide Web: <http://redie.ens.uabc.mx/vol3no2/contenido-fernandez.html>.
17. García, C. (2006). La formación docente en la sociedad del conocimiento y la información: avances y temas pendientes. Universidad de Sevilla (España).
18. Gatti, G. (1997). Ética de las profesiones formativas. San Pablo 1997. Edi.
19. Gimeno, J. (2000). El sentido y las condiciones de la autonomía profesional de los docentes, Revista Educación y Pedagogía. Universidad de Antioquia - Facultad de Educación
20. Leclercq, j (1965). La revolución del hombre en el siglo XX. Barcelona.: Editorial estela, S.A.
21. Llinás, Rodolfo y Otros (1995): Colombia: al filo de la oportunidad. Santafé de Bogotá, DC: Presidencia de la República, Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología (COLCIENCIAS), Tercer Mundo Editores. (Documentos de la misión. Tomo 1. Informe conjunto). Disponible en [http://www.icesi.edu.co/investigaciones\\_publicaciones/images/pdf/colombia\\_filo\\_de\\_la\\_oportunidad.pdf](http://www.icesi.edu.co/investigaciones_publicaciones/images/pdf/colombia_filo_de_la_oportunidad.pdf)
22. Margot, Jean-Paul. (2007). La felicidad. Praxis Filosófica, Julio-Diciembre, 55-79.
23. Marín, L. (2001). La multidimensionalidad en la construcción del trabajo como objeto de estudio. En Fundamentos en Humanidades, 4, pp. 91-100. Argentina: Universidad Nacional de San Luis. En: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1280043>
24. Martínez, P. (2007). Virtud y racionalidad práctica en la educación moral. Veritas. Revista de Filosofía y Teología, Septiembre-Sin mes, 313-329.

25. Martínez, D., Amieva, R., Gretter, S., Lagatta, S., & Vai, D. (2009). Subjetividad y Trabajo Docente en la Universidad. (Spanish). *Fundamentos En Humanidades*, 10(20), 135-160.
26. Mazzitelli, C; Aguilar, S; Guirado, A & Olivera, A. (2009). Representaciones sociales de los profesores sobre la docencia: contenido y estructura. *Revista Educación, Lectura y Sociedad*, 6 (6), 265-290.
27. Peralta, M. (2009). La construcción de sujetos en las nuevas realidades laborales. En: *Psicología del trabajo y las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación*
28. Rodríguez, M. Mendoza, E. Vivas, A. el trabajo como generador de vínculos sociales. *Espacio abierto*, 19 (3), 541-554. Recuperado el 25 de febrero de 2010 de la base de datos Redalyc.
29. Ros, M., y Grad, H. (1991). El significado del valor trabajo como relacionado a la experiencia ocupacional: una comparación de profesores de EGB y estudiantes del CAP. *Revista de Psicología Social*, 6(2), 181-208.
30. Silva, J. (2008). Felicidad: La evolución como categoría científica y la relación con el desarrollo. *Revista de la Información Básica CANDANE*, 3, 62-77.
31. Vaillant, D. (2005). *Formación de docentes en América Latina. Reinventando el modelo tradicional*. Barcelona: Octaedro.
32. Vázquez, V, y Escámez, J. (2010). La profesión docente y la ética del cuidado. *Revista electrónica de investigación educativa*, 12(spe), 1-17. Recuperado en 30 de octubre de 2012, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S160740412010000300001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S160740412010000300001&lng=es&tlng=es) .
33. Villamizar, C. 2003. Aproximación al concepto de trabajo en Max Weber. En: *Lecturas Clásicas y actuales del trabajo*. Pregón Ltda.
34. Noguera, J. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Revista de sociología*. 68, 2002.