



¿LA VOCACIÓN DEBE INCLUIRSE EN EL PERFIL DOCENTE? DIVERSIDAD DOCENTE A PARTIR DE UN RELEVAMIENTO EN LA FCEYS DE LA UNMDP

34 CONGRESO NACIONAL DE ADENAG

Mar del Plata 23 y 24 de mayo de 2018

Mg. Mariana C. Arraigada

marianaarraigada@gmail.com

RESUMEN

El presente trabajo presenta resultados de un relevamiento realizado en la FCEYS de la UNMDP a docentes en relación a sus percepciones respecto de la vocación docente como factor indispensable para la práctica y desarrollo de la tarea. Los resultados reflejan una marcada diferenciación de percepciones identificándose dos subgrupos con posturas muy diferenciadas: a) los que consideran que la vocación es un requerimiento indispensable para el puesto (asociando el trabajo docente con la categoría de Wrzesniewski et al. (1997) de "Calling/llamado" y b) aquellos que consideran que, si bien mejora la calidad académica, no es requerimiento, (asociándolo con las categorías "job/trabajo" o "career/carrera".) Estos resultados se relevaron realizando 29 entrevistas semiestructuradas a docentes de la FCEYS como marco del trabajo del Grupo de Investigación de Análisis del Sistema Universitario dirigido por la Mg. Mariana Foutel. El objetivo de este trabajo no es responder a la pregunta a aludida en el título (*¿la vocación debe incluirse en el perfil docente?*) sino compartir algunas de las percepciones relevadas para enriquecer un debate que hoy en día está vigente en la mayoría de las unidades académicas.

Palabras clave: profesión académica-vocación-perfil docente

INTRODUCCIÓN

El objeto de este trabajo no es responder a la pregunta a aludida en el título (*¿la vocación debe incluirse en el perfil docente?*) sino compartir algunos resultados relevados a través una investigación que constituye un apartado de la tesis de Maestría en Administración de Negocios de la autora y que se encontraba radicado en el Grupo de Investigación de Análisis del Sistema Universitario de la FCEYS de la UNMDP, dirigido por la Mg. Mariana Foutel.

A partir de esto, se busca generar un espacio de reflexión ilustrado por los resultados relevados a través de las entrevistas realizadas a los docentes, respecto de la diversidad actual que existe en muchas plantas en distintas universidades respecto al grado de presencia requerido del factor vocacional en los docentes y la convicción de eliminar esa diversidad a través de una estandarización del perfil docente como un marco de referencia al momento del ingreso de los docentes en la planta. Como plantea Etkin “La organización requiere de imágenes y expectativas compartidas (al menos sobre temas básicos); pero las diferencias internas llevan a la instalación de subculturas en cuyo marco la realidad y los proyectos de la organización se significan o se interpretan también de manera diversa. El hacer cosas juntos no siempre implica pensar del mismo modo, y este pluralismo de ideas e imágenes debería ser explicitado y conocido, en lugar de ser reprimido o postergado” (Etkin, 2006:29).

Entonces en este punto la gran pregunta sería ¿es preferible mantener la diversidad de enfoques o es mejor unificarlos a través de los requerimientos del perfil docente?

MARCO CONCEPTUAL

La relación de las personas con su trabajo: Trabajo, carrera o vocación

Hay fuerte evidencia que los factores de disposición están relacionados con actitudes hacia el trabajo (Staw, 1986; Staw, 1985) Esto sugiere que la forma en que los individuos perciben el trabajo pueden estar en función de rasgos estables, no solamente ser reflejos del trabajo en sí mismo. Es posible que estos rasgos interactúen con las características objetivas del trabajo (Hackman, 1980). Por esto es importante entender la experiencia subjetiva del trabajo: cómo las personas pueden diferir en sus experiencias respecto del trabajo que hacen

Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, postulan que hay tres relaciones distintivas que las personas pueden tener con su trabajo: puestos (Job), carrera (career) y “llamado/vocación” (calling). Las diferencias a grandes rasgos son las siguientes:

La gente que ocupa “un puesto” (Job) sólo están interesados en los beneficios materiales del trabajo y no buscan o perciben recibir ningún otro tipo de retribución de la ejecución de su tarea. El trabajo no es un fin en sí mismo, sino un medio que le permite a los individuos adquirir recursos necesarios para disfrutar su tiempo fuera del trabajo. Los mayores intereses y ambiciones de los “ocupantes de puestos” (Job holders) no están relacionados con su trabajo (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997).

En contraste, las personas que tienen “Carreras” (career) tienen una inversión personal profunda en su trabajo determinan sus logros no sólo a

través de la ganancia económica, sino a través del avance en la estructura ocupacional. Este avance generalmente trae un status social superior, aumento de poder en el ámbito de la ocupación personal y aumento de autoestima (Bellah, Madsen, Sullivan, & Swidler, 1985).

Finalmente, las personas con vocación/llamado (calling) encuentran a su trabajo inseparable de su vida personal. Una persona con vocación no trabaja por una ganancia económica ni por un avance en su carrera, sino por la satisfacción que le genera hacer el trabajo. La palabra "llamado" (calling) fue originalmente usada en un contexto religioso, cuando las personas se sentían "llamadas" por Dios a hacer moral y socialmente trabajo significativo. Mientras que el sentido moderno de "llamado/vocación" aún conserva mucho de esa conexión religiosa, el trabajo al que la gente "se siente llamada" a hacer es generalmente visto como de valor social, un fin en sí mismo, involucrando actividades que pueden, aunque no necesariamente lo son, agradables.

La distinción entre puesto, carrera y vocación no necesariamente depende de las características de la tarea. En cualquier ocupación se pueden encontrar individuos con los tres tipos de relaciones con su trabajo. Aunque se espera encontrar mayor número de vocaciones en ciertas ocupaciones, por ejemplo, profesores y empleados de fuerzas de paz, es posible que técnicos médicos, vendedores, trabajadores fabriles y secretarías puedan ver su trabajo como una vocación. Esas personas pueden amar su trabajo y pensar que contribuye a hacer el mundo un mejor lugar.

La relación de sus personas con el trabajo (trabajo, carrera o vocación) se puede vincular con la idea de Mora (2002) respecto al papel que juega la actitud de una persona ante algo (en este caso el trabajo) y el impacto que puede generar en su comportamiento (en este caso laboral "Si la actitud (posición tomada respecto de un determinado objeto social) significa una especie de componente motivacional afectivo en la conformación de una representación social, resulta pertinente la observación de Herzlich (1979) respecto de hacer estudios comparativos sobre la diferencia de los grupos en función de sus representaciones sociales, ya que estas contribuyen a definir con cierta precisión tanto a los grupos como a sus tendencias." (Mora, 2002 p.11)

El trabajo del docente universitario: la profesión académica

Badano, Basso & Benedetti (2004) plantean que el trabajo docente es una relación particular en la que están presentes 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. Agregan que para construir esta subjetividad participan las marcas institucionales, las adscripciones profesionales, el *ethos*¹, las estrategias personales, redes de relación y los límites que se establecen entre ellas

De la revisión de la literatura existente se observa que el concepto de Profesión Académica aún no cuenta con una definición consolidada y común a todos los campos del conocimiento y de la investigación. Por esto es necesario presentar las características y particularidades de la profesión académica como trabajo, según las definiciones e investigación específicas en el tema

¹ El *ethos* refiere a lo ideal, al entramado de valores y actitudes que representan el tono, el carácter, la calidad de vida, el estilo moral y estético, la disposición de ánimo (Geertz, 1996) que permite a sus miembros constituir una identidad sociocultural para negociar y armonizar la diversidad.

El académico es un “actor social e institucional específico, pues la experiencia no parece contender de manera adecuada, con las peculiaridades de un oficio con ethos diversificados de manera aguda” (Gil Antón, 2000). Respecto al “ethos académico” menciona Hamui que está contenido en un marco conformado por los ethos disciplinares, institucionales y del entorno, que constituyen un orden aceptado y crean lógicas que condicionan las funciones de los académicos (Hamui, 2005). Clark, mencionado por Chiroleu (2002), caracteriza a la profesión académica como “rara” pues la diversidad de disciplinas que la integran la dotan de una heterogeneidad poco compatible con la construcción de lógicas más o menos cerradas y normas comunes. La autora plantea que existen núcleos de tensiones en la profesión académica (doble pertenencia, disciplinar e institucional; heterogeneidad de disciplinas, dedicaciones, funciones, etc; valores compartidos y homogeneidad respecto de la misión laboral).

Chiroleu (2002) explica que en los últimos tiempos se ha invertido la situación que caracterizaba a la universidad tradicional, en la cual las prácticas académicas complementaban y legitimaban carreras profesionales desarrolladas en el propio mercado ocupacional. La docencia universitaria se constituye así, en una categoría residual, formada por graduados de todas las disciplinas y muy especialmente de aquéllas cuyo campo ocupacional extrauniversitario resulta más recortado y complejo. Así es que surge un nuevo tipo de profesional que no necesariamente “vive para la cultura o el conocimiento”, sino que “vive de la cultura” (Brunner, 1987:20).

METODOLOGÍA

En el presente trabajo se introducen resultados sólo en torno a dos de las categorías analizadas en el estudio general. Partiendo de un cualitativo y transversal y se realizó un estudio descriptivo y se trabajó con la metodología de la Teoría Fundamentada en los Datos (Grounded Theory) de Glaser y Strauss. Es importante aclarar que se relevó la percepción de los profesionales académicos como observadores y no la auto percepción que tengan respecto a su imagen personal como profesionales académicos. Esto no excluye el análisis de referencias personales dentro del discurso en las entrevistas, pero sólo a los fines de determinar el grado de identificación con el tema y no una instancia de autoevaluación crítica.

La estrategia a utilizada fue la comparación constante y a partir de ella se recogieron, codificaron y analizaron datos en forma simultánea. El procedimiento busca el ajuste de las categorías (deben ser fácilmente aplicables a los datos) y el funcionamiento (deben ser significativamente apropiadas y capaces de explicar la conducta en estudio).

La muestra se seleccionó por conveniencia conforme a un conjunto de criterios de segmentación. Respecto del tamaño, teniendo en cuenta que esta es una investigación de tipo cualitativa, en donde lo más importante no es la cantidad de personas que se escojan para realizar las entrevistas, sino una aproximación descriptiva de la percepción diferencial de los entrevistados, se siguió la sugerencia de Vieytes respecto de detener la muestra al alcanzar el punto de saturación (Vieytes, 2004). En este estudio se realizaron 29 entrevistas semiestructuras cuyo guión fue elaborado de forma ad-hoc.

RESULTADOS

Se entrevistaron 29 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales del a UNMDP cuya representación de los criterios de segmentación previamente diseñados fue la que se presenta a continuación. Tal como se muestra en la Tabla 1 la muestra estuvo compuesta de la siguiente manera:

area disciplinar		cargo		area principal de trabajo		Designación		Edad		Dedicación		Antig. Doc		Fue ay alumno		sexo	
ADM	31%	TIT	24%	S.PDO	24%	REG	62%	25-34	28%	S	72%	M5	7%	SI	83%	FEM	59%
CONT	31%	ADJ	17%	INV	24%	INT	28%	35-44	31%	P	10%	5-9	24%	NO	17%	MASC	41%
ECO	14%	JTP	21%	EXT	24%	ADS	10%	45-54	21%	E	17%	10-14	14%				
TUR	14%	ATP	38%	GN	28%			55-64	14%			15-19	17%				
SOC	10%							MAS 65	7%			M20	38%				
100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%	

Tabla 1. Composición de la muestra de docentes entrevistados según los criterios de segmentación elegidos

Si bien todos los entrevistados hicieron mención a este término a lo largo de sus entrevistas, cabe aclarar que había una pregunta en el guión que expresamente solicitaba la opinión del entrevistado respecto a este tema (*¿Cree que es un trabajo que requiere vocación?*). Es por esto que en este punto es necesario determinar en qué casos la mención del término fue espontánea y en qué casos no. Según lo surgido en las entrevistas se registraron 14 de los 29 casos donde el término sólo surge a través de la pregunta del entrevistador. En los restantes casos, surge de forma espontánea como respuesta a otra pregunta, como se puede ver en el Gráfico 1.



Esto muestra que es un concepto bastante inmerso en la cultura docente del grupo estudiado, dado el alto grado de saliencia espontánea en el discurso de los entrevistados.

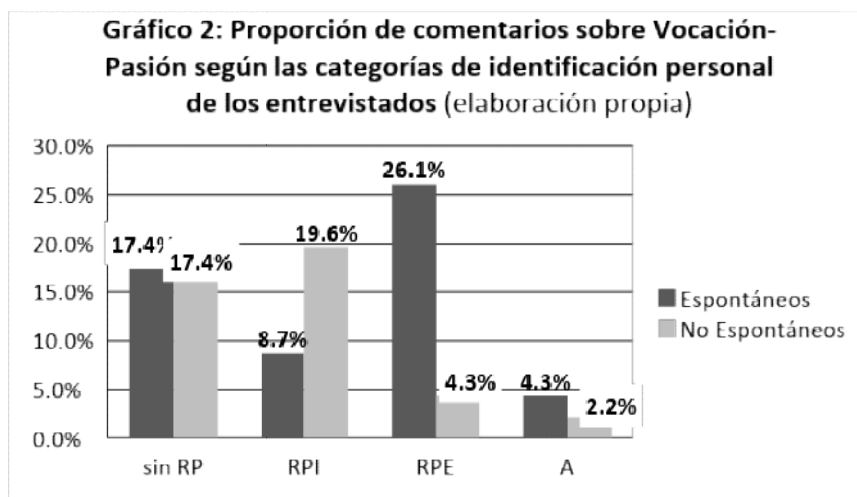
Sin embargo, dentro de las respuestas espontáneas también resulta de interés analizar los casos de espontaneidad mayor (Esp.2) (preguntas como las del Apartado 1 (contenido del trabajo, 1.a), 1.b) y 1.c)) y dentro del apartado 2, preguntas como la 2.a.5) (es un trabajo como cualquier otro), ya que son preguntas donde el vínculo emocional que podría esperarse con el término "vocación-pasión" es menor. El resto de los casos de espontaneidad son aquellos donde es más esperable el surgimiento del término (Esp.1), ya que conllevan a la formación de vínculo emocional con mayor facilidad (Resto de

las preguntas del apartado 2, excepto 2.a.6) que pregunta expresamente por la vocación).

Dentro de los entrevistados, más de la mitad correspondieron a comentarios espontáneos, asignando así un alto nivel de espontaneidad del término “vocación-pasión”. Esto es reforzado porque dentro del total de comentarios referidos al término, un 30,43% correspondieron al nivel Esp.2, siendo un 56,52% el total de los comentarios espontáneos.

Es importante realizar una descripción de las categorías de identificación personales encontradas en referencia a este término, ya que tiene un alto potencial de valor de referencia personal en términos de representación social.

Cuando se observan los resultados, combinados a su vez con el análisis de la espontaneidad de mención del término, se puede ver que el porcentaje de respuestas que no incluyeron ningún tipo de referencia personal (RP) es 34,80% del total de comentarios, siendo el 65,2% restante correspondiente a referencias personales. Esto es esperable dado el alto contenido personal en la connotación del término “vocación-pasión”. Sin embargo, al dividir los comentarios en Espontáneos y No Espontáneos, como se puede ver en el Gráfico 18, encontramos que si bien dentro de los Espontáneos el 26,10% corresponden a Referencias Personales Específicas (RPE) y por lo tanto a un grado de identificación ALTO, un 17,40% no registran ninguna referencia personal (grado de identificación NULO), siendo este un porcentaje bastante mayor al esperable tratándose de comentarios espontáneos sobre el tema. Respecto a los comentarios no espontáneos se obtiene resultados con grado de identificación BAJO (Referencias personales inespecíficas, RPI 19,6%) y NULO (Sin referencias personales, 17,4%), lo cual podría ser esperable dado que se trata de comentarios no espontáneos surgidos a solicitud del entrevistador.



A continuación, se presentan algunos fragmentos de las entrevistas. Sólo se incluyen los más representativos.

Referencia de la vocación-pasión como requerimiento para el profesional académico

“Para mí, es primero el que le gusta y ama lo que hace, como si dijéramos “pasión” yo creo que es lo más importante. Vos podés tener la peor materia del mundo por la dificultad, pero el trato hace a la forma en que vas a transmitir el conocimiento. Tener ganas de dar el curso cuando llega el momento. Yo siempre me digo que le día que no quiera dar más clase ahí es donde voy a tener que pensar ahí me jubilo.” (E1-Fem, Eco, Inv, Tit)

“[...]la otra barrera es la de salida, en el momento donde ya no tenés ganas, ahí hay que saber retirarse a tiempo.” (E1-Fem, Econ, Inv, Tit)

“Tiene que tener pasión por lo que hace, le tiene que gustar, lo tiene que satisfacer”. (E4-Fem, Adm, Gn, JTP)

“Empecé a dar clase porque me gusta, porque no hay plata que te lo pague “ (E5-Masc, Cont, SPdo, Adj)

“Poder divertirse en la clase, porque uno hace esto con placer. Creo que eso le pasa a la mayoría de los que estamos acá.” (E23-Fem, Cont, Gn, Tit)

“Tiene que ser una persona interesada en su disciplina. No es alguien que toma su trabajo como “ir a trabajar”. Realmente tiene que tener un vínculo emocional con su disciplina y con interés en que avance.”(E26-Masc, Adm, Inv, ATP)

*Referencia de la vocación-pasión como causa de la satisfacción en el trabajo. (Preg. 2.a.3)
¿Cree que el trabajo del profesional académico es satisfactorio en sí mismo?)*

“Para mí sí, de hecho hay mucha gente que lo hacemos aún habiendo otras actividades donde podríamos ganar más, pero no es igualmente satisfactorio.” (E1-Fem, Eco, Inv, Tit)

“Para mi sí. Pero no creo que todos lo tomen de esa manera. Algunas personas toman esta profesión como un medio de vida. Me parece que hay que agregarle un plus porque sino no te da satisfacción. (E11)

“Si, a mi gusta dar clase. Si los alumnos me aplauden, mejor (risas).”(E21-Fem, Cont, S.Pdo, ATP)

Referencia de la vocación-pasión como justificación de la elección de vida profesional. (Preg. 2.a.4) ¿Cree que el trabajo del profesional académico significa una elección de vida profesional?)

“Sí, claramente. Por estas experiencias que he tenido de ir a congresos afuera, se que en otros lugares están bien pagos. Yo acá podría estar ganando tres veces más trabajando para una empresa privada y es una elección de vida, tenés otro tipo de beneficios.” (E3-Fem, Econ, Inv, JTP)

“Yo mientras estudiaba en el colegio, yo decía que iba a ser profesora. Siempre tuve la idea de enseñar”- (E14-Fem, Adm, S.Pdo, JTP)

“Vos no elegís ser docente, SOS docente. Es la vocación que uno tiene, vas a terminar haciendo eso te guste o no porque lo tenés adentro.”. (E22-Masc, Cont, S.Pdo, JTP)

*Referencia de la vocación como justificación de la diferencia que hace al trabajo. (Preg. 2.a.5)
¿Cree que el trabajo del profesional académico es un trabajo como cualquier otro?)*

“Es un trabajo que exige, en mi opinión, más energía que cualquier otro. No en todas las actividades, pero sí en lo que es enseñanza hay mucho de entrega, en el sentido de que es algo hecho con pasión. Si lo querés hacer bien, no se puede sin.” (E1-Fem, Econ, Inv, Tit)

“Es un trabajo, pero tiene sus cosas particulares, uno lo hace pensando en el otro y en el impacto que le genera. Si querés ser un buen docente podés serlo si tenés actitud, si le pones “corazón”. Pero es muy personal, porque hay otros que se limitan a cumplir con su trabajo”. (E14-Fem, Adm, S.Pdo, JTP)

“Yo creo que sí. Digamos, hay trabajos que uno hace con ganas y trabajos que los haces porque tenés que comer. Yo tuve la suerte de hacer siempre trabajos que me gustaron, pero

por ahí hay personas que tienen un trabajo más rutinario que no les genera satisfacción y éste lo ven como distinto. Para mi no, porque todos los trabajos que hice y hago me gustan., me generan un compromiso emocional” (E23-Fem, Cont, Gn, Tit)

“Si es la docencia, se podría asemejar a un trabajo como cualquier otro. Yo podría ser un excelente docente, yendo a dar clase, preocupándome por los alumnos, comprometido con la cátedra y eso me haría un muy buen trabajador. Pero con el resto de las actividades te insumen más tiempo personal, como la investigación, a la vez te insumen un plus adicional. En este caso también depende de la dedicación.” (E26-Masc, Adm, Inv, ATP)

Referencias no espontáneas de la vocación (Preg. 2.a.6) ¿Cree que el trabajo del profesional académico es un trabajo que requiere vocación?)

“No creo que la requiera porque hay gente que no la tiene y hace el trabajo lo mismo. Pero es cierto que para desempeñarte bien necesitás vocación, pero eso pasa en cualquier profesión.” (E7-Fem, Eco, Inv, JTP)

“Si hay vocación o no va a marcar cualitativamente una diferencia. Se puede hacer sin vocación, pero no quiere decir que lo vas a hacer bien o que te vas a sentir satisfecho. Todos hemos tenido profesores que hubieran preferido estar en otro lado.” (E9-Fem, Tur, Gn, Adj)

“Si, por la paga evidentemente no se hace. Yo soy docente porque lo elijo y no por una cuestión lucrativa. De hecho yo estoy en materias sociales, no me interesaría estar en otro tipo de materias”. (E16-Masc, Soc, Ext, ATP)

“Si, sin duda. Si no te gusta la docencia no podés hacerlo. Si sos docente, sos docente, te paguen mucho o te paguen poco. Hemos tenido épocas en que no te pagaban nada y todo el mundo siguió siendo docente”. (E27-Masc, Cont, Ext, Tit)

CONCLUSIONES

Como se anticipó en la introducción, este trabajo no pretende responder a la pregunta disparadora (*¿la vocación debe incluirse en el perfil docente?*), sino aportar información de relevamiento directa a docentes universitarios para este debate que hoy está vigente en muchas unidades académicas.

Del relevamiento surgen dos grupos con posturas muy diferenciadas: a) los que consideran que la vocación es un requerimiento indispensable para el puesto (asociando el trabajo docente con la categoría de Wrzesniewski et alt. (1997) de “Calling/llamado” y b) aquellos que consideran que si bien mejora la calidad académica, no es requerimiento, (asociándolo con las categorías “job/trabajo” o “career/carrera”).)

Respecto a los resultados del estudio se puede presentar la información de esta manera:

Requerimiento para el desarrollo de la tarea (Docencia)

Como recurso motivacional para hacer frente a la demanda energética y emocional de la tarea: muchos de los entrevistados respondieron que “sin vocación no se podría ejercer la docencia”. Al pedirles que profundizaran la explicación hicieron referencia al “desgaste energético” que demandan las clases y el “servicio a los estudiantes” y a la “frustración” a la que se ve sometido el docente por el aparato burocrático en el que está inserto en la Universidad Pública, entre otras cosas.

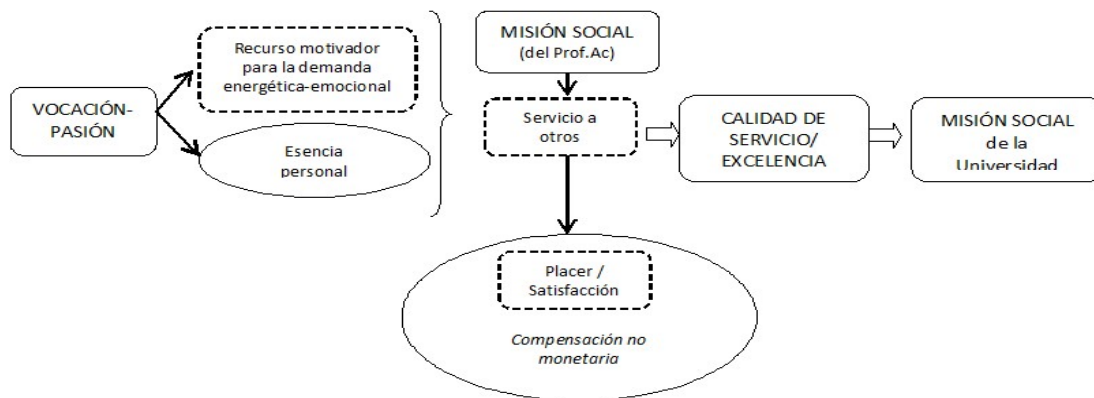
Como esencia personal irrenunciable: si bien el grupo estudiado mostró dos posturas antagónicas antes este tema puntual ambas posturas representaron proporciones ecuánimes, lo que muestra la ambivalencia del grupo relevado. Un grupo consideró que la vocación no era un designio ni un predestino, sino un gusto o placer encontrado en el desarrollo de una actividad profesional, que incluso se iba descubriendo a medida que se ejercía la docencia. El otro grupo se ubicó en el extremo contrario, opinando que la vocación docente es algo innato que “algunos tienen y otros no” e incluso una característica que el docente no puede evadir (“vos no elegís ser docente, SOS docente”).

Como factor de la calidad de servicio y excelencia (Desempeño): Muchos de los entrevistados respondieron que si bien no creían que la vocación fuera un requisito para el ejercicio de la docencia (haciendo referencia que existían muchos docentes que no manifestaban vocación y eso no les impedía ejercer la docencia) pero que sí era un requisito para lograr un desempeño óptimo del docente. De esta manera relacionaron a la vocación como factor influyente en el desempeño virtuoso de los profesionales académicos.

Compensación no monetaria

La mayoría de los entrevistados hicieron referencia a la vocación como determinante de la percepción de una retribución no monetaria que compensa la retribución monetaria percibida como insuficiente. Dentro de los discursos analizados en casi la totalidad de los casos se asocia la idea de vocación con “placer en el ejercicio del trabajo” y este placer o satisfacción se lo percibe como una compensación no monetaria del mismo. Esto surge en frases como “*Si no tuviera vocación no podría hacerlo porque tampoco es que está bien compensado materialmente*”. Al analizar más en profundidad las posibles causas de satisfacción, se pudo ver que en muchos casos esta satisfacción está relacionada con un placer percibido de prestar un “servicio (asistencia) a otros”, mencionando palabras como “servicio”, “entrega” y “compromiso emocional”. Esto estaría vinculado íntimamente con la categoría Misión Social.

En este caso la relación que se puede establecer en base a lo manifestado por los entrevistados sería la siguiente:



Lo más importante para rescatar de la información brindada por este relevamiento no es tanto las opiniones en particular de los entrevistados sino el grado de heterogeneidad (diversidad) respecto de la percepción de la relevancia o no de la vocación docente y de lo procedente de su inclusión como requerimientos para el perfil docente. Según los números relevados existe en el grupo estudiado una división de casi el 50% por la respuesta afirmativa y del otro 50% por la negativa, estos últimos reconociendo que la vocación es un factor de incremento de la calidad del trabajo docente pero no visualizándolo como un factor a requerir a los mismos.

Finalmente, la verdadera pregunta termina siendo ¿Mantenemos la diversidad (de enfoques) o unificamos hacia uno de ellos, la vocación como requisito, incluyéndolo en el perfil docente?

BIBLIOGRAFÍA

- Badano, M., Basso, R., & Benedetti, M. y. (2004). El trabajo docente universitario: significados, sujetos e historia. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, N° 28, Año XV. UNER, Argentina. , 27-49.
- Brunner, J. (1987). *Universidad y Sociedad en América Latina*, Azcapotzalco, Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Azcapotzalco.
- Chiroleu, A. (2002). *Revista (Syn)Thesis*, Vol 7, Centro de Ciencias Sociales de la Universidad del Estado de Río de Janeiro, 2002, págs. 41 a 52.
- Etkin, J. (2006): *Gestión de la complejidad en las organizaciones*. Ed. Granica, Buenos Aires.
- Geertz, C. (1996) "Ethos, cosmovisión y el análisis de los símbolos sagrados", en *La Interpretación de las Culturas* pp.118-130. Editorial Gedisa, España.
- Gil Antón, M. (2000). Los académicos en los noventa: ¿actores, sujetos, espectadores o rehenes? *Revista electrónica de investigación educativa*, vol.2, n°1, Universidad Autónoma de Baja California
- Hackman, J. R. (1980). *Work redesign*. MA: Addison-Wesley.: Reading.
- Hamui, M. (2005). *Procesos de conformación y consolidación de grupos de investigación: factores materiales y simbólicos que convocan y dan sentido a los grupos*. Mexico: Colegio de Mexico.

- Mora, M. (2002). *La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici*. . Buenos Aires: Athenea.
- Peiró, J.M. y Prietto, F. (2006): Tratado de Psicología del trabajo. Vol 1. La actividad laboral en su contexto. Ed. Síntesis psicología, Madrid.
- Sáinz González, M. (1999): La Universidad como sistema social. Revista Ciencia y Cultura. n.5., Universidad Católica Boliviana.La Paz jun. 1999
- Staw, B. M. (1986). The dispositional approach to job attitudes. . *Administrative Science Quarterly*, 31 , 56–77.
- Staw, B. M. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. . *Journal of Applied Psychology*, 70 , 469–480.
- Steger, M. D. (August 2012). Measuring satisfaction and meaning at work: the work and meaning inventory. *Journal of career assessment*. Nº 20 , 322-337.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, carrers and callings: people´s relations to their work. *Journal of research in personality* 31 , 21-33.