



**Universitat
Autònoma
de Barcelona**

Estudios de Doctorado en Psicología Social

**SIGNIFICADO DEL TRABAJO
y SENTIDO DE LA PROFESIÓN
EN LA ACADEMIA**

Un estudio en el contexto colombiano

TESIS DOCTORAL

Martha Patricia Romero Caraballo

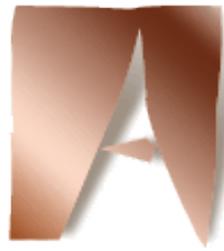
Director

Josep M. Blanch Ribas

Co-Director

Erico Rentería Pérez

2015



**Universitat
Autònoma
de Barcelona**

Estudios de Doctorado en Psicología Social

**SIGNIFICADO DEL TRABAJO
y SENTIDO DE LA PROFESIÓN
EN LA ACADEMIA**

Un estudio en el contexto colombiano

TESIS DOCTORAL

Martha Patricia Romero Caraballo

Director

Josep M. Blanch Ribas

Co-Director

Erico Rentería Pérez

2015

A MI MONO: Nelson, mi compañero de aventuras.

A MIS HIJOS: Sebitas y Laia.

A MIS PADRES Y HERMANOS: Mami, Papi, Rubén y Rossy.

EN CONCLUSIÓN: A quienes amo!

AGRADECIMIENTOS INSTITUCIONALES

A las universidades participantes en la investigación y l@s decan@s que apoyaron el proyecto de tesis, facilitando la aplicación del instrumento en las facultades que se encuentran a su cargo, fomentando de esta forma la investigación en las instituciones de Educación Superior: Carmen Elena Urrea Universidad de San Buenaventura, Carmelina Paba Universidad del Magdalena, Gladys Rocío Campos Universidad Pontificia Bolivariana-Bucaramanga, Betty Luz Ruíz Universidad Autónoma del Caribe, Gabriel Arteaga de la Universidad del Valle; y José Luis Montaña de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, de la sede Palmira, al igual que a María Fernanda Caballero, docente de la UNAD, por su colaboración en la fase de recolección de datos.

Al grupo de investigación WONPUM liderado y coordinado por Josep María Blanch, en el que participamos varios doctorandos y que durante el proceso de realización de la tesis se afianzaron lazos y redes de colaboración en varios países donde nos encontrábamos haciendo la labor investigativa, a lo largo del proceso de formación doctoral.



AGRADECIMIENTOS PERSONALES

En este proceso que reanudé luego de varios años de haber estado en espera la realización de la tesis, tengo mucho por agradecer y a muchas personas que fueron mi apoyo y mi voz de aliento, dándome fuerza y confianza para poder cerrar este círculo. Primero a ti “mono”, por estar allí conmigo creyendo en quien soy y lo que sé, regañándome cuando fue necesario y dando siempre la mano para el soporte de todo. A mis “peques”, Sebastián y Laia, que con sus preguntas como: ¿hoy vas a trabajar hasta tarde mami? o ¿ya casi acabas el “libro” que escribes?, y expresiones como: ¡no molesten a mamá que debe terminar la tesis! me decían, ¡sigue adelante!

A mis padres, que en medio de la enfermedad me apoyaron, acompañaron y entendieron mi distanciamiento de casa durante semanas. Siempre estaré agradecida por la formación que me dieron y el tenderme una mano para estar con los nietos. A mis hermanos Rubén y Rossy que en la distancia me daban ánimo para continuar, al igual que mis tíos Orié, Hugues, Esteban, Fernando y primos Fabián y Taty.

A mis amigos Carmen, Carlos y claro Josep, Guillem y “Blanky” quienes desde Barcelona me animaron, acogieron y tendieron la mano amiga para que los últimos meses fuesen llevaderos.

Al grupo de doctorandos de Psicología de Univalle: Fátima “Chipiday”, Gregory, Carlos e Ivonne, con quienes conté para poner en discusión mi tesis y fueron un apoyo incondicional al momento de sentarnos a hablar de todo menos de la tesis.

A Johanna por dejarme contar con ella de forma incondicional, fue compañía en varias jornadas extensas de discusión y trabajo en casa; a Diego y Valeria por su practicidad en el manejo con “números” y hacerme pensar por donde van las respuestas; a Paola Ochoa por su guía desde su tesis y por sus sugerencias en el tratamiento del Análisis de Correspondencias. A mis estudiantes de Psicología Paola, Angie, Andree, Juan David y Juan Camilo, que fueron un gran apoyo en la fase de aplicación del instrumento.

A Josep María “JM”, por su compañía y mano amiga tanto en la distancia como en la presencia, por haber accedido a ser mi director y con su guía

contribuir al cierre de este ciclo de mi vida profesional. A Erico Rentería, por ser cómplice en este mismo sentido y ponerme a pensar en tantas situaciones del trabajo.

A todos ellos y a los que sin querer no menciono pero que les debo profundo agradecimiento. ¡GRACIAS Y MIL GRACIAS! ¡Por ser, estar y seguir siendo parte de mi vida!

INDICE GENERAL

Resumen, Abstract, Resum	21
Presentación	27
Introducción	31

PRIMERA PARTE. MARCO TEÓRICO

Capítulo 1 El trabajo como categoría de experiencia	39
1.1. El concepto trabajo desde una perspectiva histórico-social	41
a. El empleo como forma hegemónica del trabajo en el Fordismo	43
b. La centralidad del trabajo	46
c. La crisis del fordismo y la centralidad del trabajo	49
1.2. Metamorfosis de las condiciones de trabajo	53
a. Flexibilización, globalización y TIC	53
b. Efectos generales y psicosociales de los nuevos escenarios	57
1.3. Significado del Trabajo (ST) como actividad humana	65
1.3.1. Empleo, salario y significado del trabajo	66
1.3.2. El significado del trabajo más allá del salario	69
1.3.3. El Modelo MOW (The Meaning of Working)	71
1.3.4. Tres estudios del significado del trabajo	74
1.3.5. Significado del trabajo y socialización laboral	78
1.4. Sentido de la profesión (SP) en el desempeño del empleo	96
1.4.1. Fuentes del sentido de la actividad laboral	98
a. Condiciones del trabajo	99
b. Características del empleo como fuente de sentido	102
1.4.2. Sentidos de la práctica laboral desde una óptica bipolar	105
a. Burnout, crisis de sentido y fuente de malestar	106
b. Engagement, afirmación de sentido base de bienestar	113
1.4.3. Construcción de sentido y de bienestar en el empleo flexible	118

Capítulo 2. Condiciones, significados y sentidos de la labor académica	125
2.1. Nueva Gestión de la universidad y <i>capitalismo académico</i>	128
a. Condiciones de trabajo bajo la <i>Nueva Gestión</i> de la universidad	128
b. El <i>capitalismo académico</i> en USA y su globalización	139
c. Historia, reformas y marco legal de la Educación Superior en Colombia	144
c.1 Marco Legal de la Educación Superior en Colombia	148
c.2. La universidad en Colombia, su actualidad	155
2.2. Significados del trabajo y sentidos de la profesión en la academia	162
2.2.1. Generalidades del concepto profesión	162
2.2.2. La construcción de la profesión académica	166
2.2.2.1. Del ejercicio profesoral a la profesión académica	166
2.2.3. El profesionalismo como sentido de la profesión académica	171

SEGUNDA PARTE. ESTUDIO EMPIRICO

Introducción al estudio

- resumen contexto
- pregunta investigación empírica
- objetivos: general y específicos

Capítulo 3. Método	183
3.1. Método	185
3.2. Diseño	186
3.2.1. Participantes	187
a. Sexo	188
b. Edad	188
c. Características sociolaborales	188
d. Tipo de contrato	190
e. Cantidad de empleos	190
f. Responsabilidad directiva	190
g. Antigüedad en la profesión académica	191
h. Antigüedad en el centro universitario	192
3.2.2. Técnica e Instrumento de recogida de información	193

3.2.3. Procedimiento de análisis de la información en la fase cuantitativa	197
3.2.3.1. Técnicas de estadística descriptiva	197
3.2.3.2. Procedimiento Análisis de Correspondencias AC	198
3.2.3.3. Análisis estadístico de las escalas	201
3.2.4. Procedimiento de análisis de la información en la fase cualitativa	202
3.2.4.1. Análisis de preguntas abiertas del cuestionario	202
3.2.4.2. Análisis de entrevistas grupales	203
3.3. Aspectos éticos de la investigación	206
Capítulo 4. Resultados	209
4.1. Significado del trabajo-condiciones de trabajo	213
a. Condiciones de trabajo	213
b. Cultura de negocio y Cultura de servicio	216
c. Bienestar Laboral General BLG	216
4.2. Sentido de la profesión en la academia	219
a. Valores profesionales	219
b. Carga de trabajo percibida	221
c. Profesionalidad	221
d. Burnout	222
e. Engagement	223
4.3. Correlaciones significado del trabajo	223
4.4. Correlaciones sentido de la profesión	227
4.5. Significado del trabajo en la academia, desde formas léxicas	234
4.5.1. Análisis textual de formas léxicas	234
4.5.2. Significado del trabajo en la academia un Análisis de Correspondencias	236
4.5.2.1. Significado del trabajo - Carga de trabajo	237
4.5.2.2. Significado del trabajo - Bienestar laboral psicosocial	240
4.5.2.3. Significado del Trabajo - Bienestar Efectos Colaterales	244
4.5.2.4. Significado del trabajo - Burnout	247
4.5.2.5. Significado del trabajo - Engagement UWES	250
4.6. Análisis de contenido preguntas abiertas y entrevistas grupales	255
4.6.1. Contenido del significado del trabajo	255
4.6.2. Contenido del Sentido de la profesión académica	261

Capítulo 5 Discusión

Resumen y Conclusiones del estudio empírico	299
Conclusiones Generales	309
Referencias	313
Anexos	347
1. Glosario	
2. Cuestionario empleado en la colecta de datos	
3. Consentimiento informado	
4. Protocolo entrevista grupal	

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Comparativo del significado del trabajo años 1930 a 1990	77
Tabla 2. Matriz de literatura significado del trabajo con análisis multinivel	94
Tabla 3. Matriz de análisis de literatura sobre posturas epistemológicas del significado y sentido del trabajo	97
Tabla 4. Atributos valorativos y descriptivos del trabajo	104
Tabla 5. Principales momentos históricos en la Academia Colombiana y sus características contextuales	147
Tabla 6. Enfoques explicativos del concepto de profesión	164
Tabla 7. Porcentajes de Hombres y Mujeres académicos por rango de edad	188
Tabla 8. Descriptivos por rango de edad	192
Tabla 9. Relación entre escalas Edad, Antigüedad en la profesión académica y Antigüedad en el centro	192
Tabla 10. Componentes cuantitativos del cuestionario con índices de Cronbach arrojados en la validación	195
Tabla 11. Diccionario utilizado para la categorización y codificación de las palabras clave	200
Tabla 12. Diccionario con formas léxicas depuradas y frecuencias.	201
Tabla 13. Procedimiento secuencial del diseño mixto de la investigación.	202
Tabla 14. Características de los participantes en las entrevistas grupales.	204
Tabla 15. Matriz de análisis de resultados del significado del trabajo y sentido de la profesión académica.	212
Tabla 16. Medias, mediana, moda y desviación estándar de las escalas del estudio.	215
Tabla 17. Medias y desviación de la escala de valores personales para la investigación.	220
Tabla 18. Media y desviación estándar de la escala profesionalidad.	222
Tabla 19. Diferencias de medias significativas entre sexo, número de empleos, responsabilidades directivas, tipo de institución y escalas del significado del trabajo.	228
Tabla 20. Patrones de significado del trabajo académico en análisis textual	235

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Abordaje teórico del significado y el sentido de la profesión académica.	38
Figura 2. Configuración del Significado del Trabajo como resultado de la convergencia entre experiencia, trabajo y contexto.	81
Figura 3. Significado del trabajo por la socialización en el empleo	82
Figura 4. Significado de la experiencia de trabajar por la socialización según Blanch, 2006.	83
Figura 5. Relación proporcional del sentido del trabajo y condiciones de trabajo	103
Figura 6. Sentidos del trabajo positivos o negativos como resultado de la relación entre condiciones de trabajo y características de la tarea.	110
Figura 7. Construcción del sentido del trabajo desde las prácticas cotidianas, las valoraciones subjetivas y el contexto social, histórico e histórico flexible.	121
Figura 8. Diseño explicativo secuencial (Creswell, 2015).	186
Figura 9. Triangulación mixta del diseño, multinivel (Creswell & Plano-Clark, 2007).	187
Figura 10. Modelo Condiciones de Trabajo (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010).	194
Figura 11. Modelo Bienestar Laboral (Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, 2010).	194
Figura 12. Dimensiones de la categorización del significado del trabajo	204
Figura 13. Dimensiones de categorización del sentido de la profesión académica	206
Figura 14. Posición cuartiles Carga de trabajo	237
Figura 15. Posición cuartiles Bienestar Laboral Psicosocial	241
Figura 16. Posición cuartiles Bienestar Laboral, Efectos Colaterales	245
Figura 17. Posición cuartiles Burnout (agotamiento, cinismo, eficacia)	248
Figura 18. Posición cuartiles Engagement UWES (vigor, absorción, dedicación)	252

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Porcentajes variables sociodemográficas según los datos censales.	189
Gráfico 2. Relación Tipo de Contrato y Responsabilidades Directivas.	191
Gráfico 3. Ítems de la escala Carga de Trabajo Percibida	237
Gráfico 4. Significado del Trabajo-Carga de Trabajo Percibida	239
Gráfico 5. Ítems de la escala Bienestar Laboral Psicosocial	241
Gráfico 6. Significado del Trabajo-Bienestar Laboral Psicosocial	243
Gráfico 7. Ítems de la escala Bienestar Laboral, Efectos Colaterales	244
Gráfico 8. Significado del trabajo- Bienestar Laboral, Efectos Colaterales	246
Gráfico 9. Ítems de la escala Burnout	248
Gráfico 10. Significado del trabajo-Burnout	249
Gráfico 11. Ítems de la escala UWES Engagement	251
Gráfico 12. Significado del trabajo- UWES Engagement vigor, absorción, dedicación	253
Gráfico 13. Mapa de asociación de ideas significado del trabajo- funciones del trabajar-trabajo abstracto	257
Gráfico 14. Configuración del significado del trabajo- funciones del trabajar-trabajo constructo abstracto	259
Gráfico 15. Mapa de asociación de ideas significado del trabajo- dimensión bienestar-vocación académica	263
Gráfico 16. Configuración del significado del trabajo- dimensión bienestar vocación académica	266
Gráfico 17. Mapa de asociación de ideas sentido de la profesión Malestar psicosocial	270
Gráfico 18. Configuración del sentido de la profesión académica- malestar psicosocial	274
Gráfico 19. Mapa de asociación de ideas sentido de la profesión académica-cambios de la educación superior	275
Gráfico 20. Configuración del sentido de la profesión académica- cambios en la Educación superior	279

RESUMEN

Introducción. La investigación estuvo enmarcada en el contexto de las transformaciones del trabajo, en especial del situado en la academia. Su foco de análisis fue la configuración del *significado del trabajo* y del *sentido de la profesión* en un colectivo de profesorado universitario colombiano. Se desarrolló en dos partes: un marco teórico y un estudio empírico. La primera consistió en una aproximación general al constructo trabajo y en una descripción de los cambios en sus condiciones de realización, así como de su relación con el bienestar laboral. Sobre esta base, fue analizada la metamorfosis de la universidad –en especial la irrupción del *capitalismo académico*-. Y también sus repercusiones en el significado del trabajo y en el sentido de la profesión del profesorado docente-investigador, entendido en términos de profesionalismo académico.

Método. Para estudio empírico, se aplicó un diseño mixto que permitió la combinación de diversas técnicas de recogida de información: Los datos cuantitativos fueron colectados mediante un cuestionario de evaluación de condiciones de trabajo, carga de trabajo, bienestar laboral, *burnout* y *engagement*. Este cuestionario fue aplicado a grupos de profesores pertenecientes a diversas universidades colombianas elegidos con criterios de representatividad teórica. La información cualitativa fue obtenida a través de dos vías: En primer lugar, mediante una serie de preguntas abiertas incluidas en el mismo cuestionario. Entre ellas figura la que invita a los participantes a definir su experiencia laboral mediante 5 palabras clave. Esta información se complementó con la obtenida mediante una entrevista grupal semiestructurada. Para el estudio de los datos cuantitativos fueron aplicados estadísticos descriptivos y análisis de correspondencias. Para el tratamiento de la información cualitativa fueron utilizadas técnicas de análisis textual y de análisis de contenido, así como mapas de asociación de ideas.

Resultados. Los profesionales encuestados expresaron numéricamente una moderada satisfacción con sus condiciones de trabajo en la academia. Esta visión se corroboró y matizó con la información léxica y textual. La información obtenida del profesorado investigado evidenció ciertas tendencias generales a la configuración del significado del trabajo académico realizado en condiciones laborales flexibles. Entre los elementos salientes de esta configuración destacó

cierto malestar asociado a la percepción de sobrecarga de trabajo, de precarización de las condiciones contractuales y de pérdida de vínculo identitario con la academia. Ello se reflejó especialmente a través de los análisis de correspondencias y del análisis de contenido de mapas de asociación de ideas. Por otra parte, el análisis de correspondencias descubrió componentes positivos del sentido de la profesión, entre los que destacan los relativos a entrega, dedicación y compromiso con las tareas académicas y un notable sentido del profesionalismo asociado a la vocación docente.

Conclusiones. Los análisis de correspondencias mostraron una configuración del significado del trabajo y del sentido de la profesión académica incluyendo dos caras contrapuestas: bienestar y malestar. El profesorado universitario colombiano investigado pensó su trabajo y su profesión por un lado en términos de realización personal y de ejercicio responsable docente e investigativo. Y por otro se mostró preocupado por la fragmentación de su trabajo y por la presión a competir, especialmente en el campo de la investigación, por exigencias de la nueva gestión académica. Esta tensión entre el sentido de la profesión y los imperativos del nuevo orden académico fue vivida como fuente de estrés psicosocial afectando la propia calidad de vida laboral y también la calidad del trabajo realizado. Estas observaciones señalan unos problemas que hay que prevenir y unos desafíos que cabe afrontar.

Palabras clave: *Significado del trabajo, sentido de la profesión, academia, condiciones de trabajo, bienestar laboral, profesionalismo.*

ABSTRACT

Introduction. The research was framed in the context of the transformation of work, especially the located in the academy. Their focus was the analysis of the configuration of the meaning of work and the sense of the profession in a group of Colombian university teachers. It was conducted in two parts: a theoretical framework and an empirical study. The first was to construct a general approach to work and a description of changes in their conditions of implementation, as well as their relationship with the labor wellbeing. On this basis, it was analyzed the metamorphosis of the university, especially the emergence of academic-capitalism, and also their impact on the meaning of work and the sense of the profession of teaching and research, understood in terms of academic professionalism.

Method. Quantitative data were collected through a questionnaire assessing working conditions, workload, work wellbeing, burnout and engagement: for empirical study, a mixed design that allowed the combination of different data collection techniques applied. This questionnaire was administered to groups of teachers from various Colombian universities chosen by criterion of theoretical representativeness. Qualitative information was obtained through two ways: First, through a series of open questions in the same questionnaire. These include which invites participants to define their work experience with five keywords. These data were supplemented with information obtained through a semistructured group interview. To study the quantitative data were applied descriptive statistics and correlation analysis. For the treatment of qualitative information they were used techniques of textual analysis and content analysis, as well as maps of association of ideas.

Results. The surveyed professionals expressed numerical moderate satisfaction with their working conditions at the academy. This view was corroborated and nuance to the lexical and textual information. The information obtained from teachers investigated showed some general trends to the configuration of the meaning of academic work in flexible working conditions. Among the salient elements of this configuration highlighted some discomfort associated with the perception of work overload, of precarious contractual conditions and loss of identity links with academia. This was especially reflected through correspondence analysis and content analysis of maps of association of ideas. Moreover, correlation analysis found positive components of sense of

profession, most notably those relating to commitment, dedication and engagement to academic work and a remarkable sense of professionalism associated with the teaching vocation.

Conclusions. The correspondence analysis showed a configuration of the meaning of work and the meaning of the academic profession which included two opposing sides: wellbeing and discomfort. The investigated Colombian university teachers thought their work and profession on the one hand in terms of personal fulfillment and responsible exercise in teaching and research. And on the other they were concerned by the fragmentation of their work and the pressure to compete, especially in the field of research, due to requirements of the new academic management. This tension between the sense of the profession and the imperatives of the new academic order was lived as a source of psychosocial stress affecting one's quality of working life and quality of work performed. These observations indicate a need to prevent problems and challenges which should be addressed.

Keywords: Meaning of work, sense of profession, academia, working conditions, labor welfare, professionalism.

RESUM

Introducció. La investigació va estar emmarcada en el context de les transformacions del treball, especialment del situat a l'acadèmia. El seu focus d'anàlisi va ser la configuració del significat del treball i del sentit de la professió en un col·lectiu de professorat universitari colombià. Es va desenvolupar en dues parts: un marc teòric i un estudi empíric. La primera va consistir en una aproximació general al constructe treball i en una descripció dels canvis en les seves condicions de realització, així com de la seva relació amb el benestar laboral. Sobre aquesta base, va ser analitzada la metamorfosi de la universitat -especialment la irrupció del capitalisme acadèmic-. I també les seves repercussions en el significat del treball i en el sentit de la professió del professorat docent-investigador, entès en termes de professionalisme acadèmic.

Mètode. Per a l'estudi empíric, es va aplicar un disseny mixt que va permetre la combinació de diverses tècniques de recollida d'informació: Les dades quantitatives van ser col·lectades mitjançant un qüestionari d'avaluació de condicions de treball, càrrega de treball, benestar laboral, *burnout* i *engagement*. Aquest qüestionari va ser aplicat a grups de professors pertanyents a diverses universitats colombianes elegits amb criteris de representativitat teòrica. La informació qualitativa va ser obtinguda a través de dues vies: En primer lloc, mitjançant una sèrie de preguntes obertes incloses en el mateix qüestionari. Entre elles figura la que convida als participants a definir la seva experiència laboral mitjançant 5 paraules clau. Aquesta informació es va complementar amb l'obtinguda mitjançant una entrevista grupal semiestructurada. Per a l'estudi de les dades quantitatives van ser aplicats estadístics descriptius i anàlisi de correspondències. Per al tractament de la informació qualitativa van ser utilitzades tècniques d'anàlisi textual i d'anàlisi de contingut, així com mapes d'associació d'idees.

Resultats. Els professionals enquestats van expressar numèricament una moderada satisfacció amb les seves condicions de treball a l'acadèmia. Aquesta visió es va corroborar i matisar amb la informació lèxica i textual. La informació obtinguda del professorat investigat evidencià certes tendències generals a la configuració del significat del treball acadèmic realitzat en condicions laborals flexibles. Entre els elements sortints d'aquesta configuració va destacar cert malestar associat a la percepció de sobrecàrrega de treball, de precarització de les condicions contractuals i de pèrdua de vincle identitari amb l'acadèmia. Això es va reflectir especialment a través de les anàlisis de

correspondències i de l'anàlisi de contingut de mapes d'associació d'idees. D'altra banda, l'anàlisi de correspondències va descobrir components positius del sentit de la professió, entre els quals destaquen els relatius a entrega, dedicació i compromís amb les tasques acadèmiques i un notable sentit del professionalisme associat a la vocació docent.

Conclusions. Les anàlisis de correspondències van mostrar una configuració del significat del treball i del sentit de la professió acadèmica incloent dues cares contraposades: benestar i malestar. El professorat universitari colombià investigat va pensar el seu treball i la seva professió per una banda en termes de realització personal i d'exercici responsable docent i investigador. I per un altre es va mostrar preocupat per la fragmentació del seu treball i per la pressió a competir, especialment en el camp de la investigació, per exigències de la nova gestió acadèmica. Aquesta tensió entre el sentit de la professió i els imperatius del nou ordre acadèmic va ser viscuda com a font d'estrès psicosocial afectant la pròpia qualitat de vida laboral i també la qualitat del treball realitzat. Aquestes observacions assenyalen uns problemes que cal prevenir i uns desafiaments que cal afrontar.

Mots clau: Significat del treball, sentit de la professió, acadèmia, condicions de treball, benestar laboral, professionalisme.

PRESENTACIÓN

En los años que llevo como profesional de la psicología, he logrado tener diversos trabajos donde el común denominador es haber estado empleada, donde conocí diversos tipos de contratación, que diferían en cada uno de los empleos que tuve, desde el contrato a término indefinido, “para toda la vida”, el temporal, labor contratada, prestación de servicios, entre otros. En el último de los empleos, he desempeñado la labor de docente a tiempo completo, aunque mi contratación fuese temporal. Conocí de cerca y en carne propia lo que es ser, docente en la academia, en otras palabras, su significado y el sentido de trabajar como profesora universitaria. Igualmente, las condiciones laborales de la vinculación temporal, han sido entendidas y asumidas, de mi parte, para poder estar dentro de la academia, sin desconocer sus características de temporalidad, inestabilidad y precariedad.

Estar inmersa en una profesión que es un servicio, en el cual el docente se debe a sus estudiantes, que es una profesión en la cual no “se para”, considerada de dedicación 24/7 y que otra de las actividades, la investigación, se debe y tiene que realizar para mantenerse dentro de la academia, ha sido interesante, enriquecedor y fructífero. Gracias a esta incursión dentro de la academia retomé la investigación, donde los principales protagonistas son precisamente los académicos. Población que ha sido considerada como pilar del conocimiento, formadores y mentores de grandes personajes, pero que a medida del paso del tiempo y los cambios sufridos en el mundo del trabajo, han dejado que la profesión académica sea percibida por quienes la realizan, de una forma diferente, cambiando su significado y su sentido. Yo, he que las formas, los significados y el sentido de la profesión académica han sufrido cambios.

Por esta vivencia, logré que este fuese el tema de investigación de mi tesis, así como hacer parte del equipo investigador *Trabajar en Servicios Humanos bajo la Nueva Gestión Pública* WONPUM (2012-2014) Ref: PSI 201123705, desde el año 2013, que me permitió establecer redes y momentos de discusión en temas que son de desarrollo e interés para la Psicología Social y la Psicología del Trabajo.

La transformación gradual de macro-indicadores sociales y económicos en Colombia, hacen que el país vuelque su mirada a temas que aún están en la agenda como la educación, la investigación, la academia y la calidad en el

servicio de la educación superior. Si se habla de calidad de la educación, se debe tener en cuenta la calidad de vida personal y laboral de quienes hacen dicha tarea de enseñanza y formación, los académicos. A la espera de una reforma en la educación, Colombia afronta situaciones en las que hay escasez de profesionales en la docencia por diversos factores entre ellos formación requerida, salarial, calidad de vida laboral, tipo de contratación, carga laboral y los cambios en los sentidos de la profesión académica. Por otro lado, el panorama es la vinculación de varios profesionales sin la formación pedagógica y profesional, para el desarrollo de actividades concernientes al ámbito académico, por no lograr insertarse en el campo profesional de su aplicación.

La profesión académica, no es una profesión como cualquier otra, especialmente por tener a su cargo la formación del resto de profesiones, (economistas, arquitectos, ingenieros, comunicadores, psicólogos, entre otros), lo cual implica un alto grado de responsabilidad por parte de las personas que han decidido ser académicos. Ellos se han decantado por continuar inmersos en la profesión por la satisfacción que da el hecho de enseñar a nuevas generaciones de profesionales que son el relevo de las actuales, ente otros motivos.

Ha sido interesante el hecho de ser la investigadora y a su vez, estar experimentando los cambios referidos al significado del trabajo. El sentido de la profesión académica, en mí como académica, en primer lugar es de alto grado de respeto para las personas que dedican su trabajo a un empleo que es a favor de otros, esos otros llamados estudiantes. En un segundo lugar, de satisfacción por lo que se hace con los estudiantes y a favor del conocimiento, al hacer el énfasis en la investigación. Y en tercer lugar, hacer lo que se quiere y por lo cual se siente pasión.

En tesis, se encuentra el ejercicio investigativo doctoral que refiere *el significado del trabajo y sentido de la profesión en la academia*, el cual no sólo fue un ejercicio de investigación, escritura, disertación y cuestionamiento constante, sino un apasionamiento por el tema y por encontrar el sentido de realizar en estos momentos de mi vida, mi tesis doctoral. Al momento de terminar la tesis, quedo con la certeza que la profesión académica se realiza por vocación y convicción, que desempeña no como un trabajo más sino como el trabajo que da satisfacciones y oportunidades que van encaminadas al

desarrollo del pensamiento libre, crítico y transformador, desde los espacios reflexivos de las aulas y la investigación.

INTRODUCCIÓN

En los estudios realizados por las ciencias sociales acerca del constructo trabajo, se encuentra una diversidad de enfoques, metodologías y niveles de análisis partiendo a su vez, de diversas perspectivas como son la económica, histórica, social y psicológica. La evolución del constructo ha ido desde la distinción entre labor y trabajo (Arendt, 2005), a identificarla como actividad degradante e impuesta como castigo (Blanch, 2003, 2006; Köhler y Martín, 2005), o dignificante por agradar a Dios (Méda, 1995), hasta ubicarse en un espacio central en la vida de los individuos, por su naturaleza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental y moral (Méda, 2007; Antunes, 2000a, 2005; Blanch, 2012; De la Garza, 2014).

El grado de importancia del trabajo para los individuos, varía según perspectivas históricas y psicológicas. Desde la experiencia del trabajar como generadora de satisfacción (Peiró, 1996; Crespo, Bergére, Torregrosa y Álvaro, 1998; Díaz, Godoy y Stecher, 2005; Dakduk y Torres, 2013), hasta la de entrega plena e incondicional (Schaufeli, Salanova, González-Roma, y Bakker, 2002; Martínez y Salanova, 2003; Salanova y Schaufeli, 2004) o por el contrario de fuente de malestar, agotamiento e ineficacia en los resultados (Maslach y Jackson, 1981; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Gil Monte, 2003), enmarcado en el contexto cambiante y heterogéneo en el que se desarrolla el trabajo.

Desde la perspectiva histórica, las condiciones de trabajo han sufrido transformaciones que las mejoran o empeoran, repercutiendo en el bienestar laboral de los individuos como trabajadores (Beck, 1999; Ardichvili y Kuchinke, 2009; Salanova, 2009; Blanch, 2011a; Gil Monte, 2012). Las transformaciones del trabajo desde perspectivas económicas, sociales e históricas ha traído como efecto un cambio en el significado del trabajo y en el sentido del mismo (Sennett, 2000; Morin, 2007; Burger, Crous y Roodt, 2012ab, 2013).

Según la literatura, el significado del trabajo como referentes teórico remite a la importancia de éste en las vidas de las personas, a los derechos y deberes laborales y a los aspectos esperados como la identidad (MOW, 1987). A su vez, el constructo sentido de la profesión consiste en la valoración de la experiencia de trabajo como aspecto trascendente para el individuo (Hackman y Oldham, 1974,1975; Dubar, 2001; Morin, 2001; Chalfin y Pita del Magro, 2011; Sisto, Montecinos y Figueroa, 2012; Burger et al, 2013). Tanto el

significado del trabajo como el sentido de la profesión, se establecieron como variables centrales a ser investigadas en el contexto de transformaciones del trabajo.

Los cambios y transformaciones, han permeado a las instituciones de servicio, como la academia. Se entiende por academia, la institución donde se desarrolla la actividad de enseñanza y aprendizaje de conocimientos profesionales, técnicos, artísticos y científicos, como el caso de las universidades, vista primero como institución educativa y segundo como organización de servicio humano (Moles, 2009). La universidad vista como organización situada en un contexto cambiante del trabajo, ha incorporado nuevas tecnologías de información y la implementación de modelos de alta calidad, siendo gestionada bajo criterios gerencialistas que difieren de su misión educativa, formadora y científica (Brunner, 1990, 2000, 2008; Castro-Gómez y Guardiola, 2002; Moles, 2009; Sisto, 2012; Blanch, 2013, 2014; Morales y Blanch, 2013). Desde este punto de vista los efectos de los cambios en la academia, se presentan no sólo a nivel organizacional sino también individual, donde la profesión académica¹, al verse como un trabajo como “cualquier otro”, pierde su estatus e identidad afectando la configuración del significado del trabajo y el sentido de la profesión en dicho ámbito (Sisto, 2005, 2009, 2012; Sisto y Fardella, 2008; Sisto, Montecinos y Ahumada, 2013).

Ante el panorama de cambios en la academia, el estudio se centra la configuración que hacen los profesionales de la academia del significado del trabajo y de su profesión en específico, en el contexto cambiante en el que se desarrolla la universidad en Colombia. Partiendo, el presente estudio se propuso *analizar y comprender la configuración del significado del trabajo y la configuración el sentido² de la profesión en la academia, por un colectivo de docentes, en el contexto de transformación de las condiciones laborales del sector de educación superior en Colombia.*

El desarrollo de la tesis se realizó en dos momentos principales una primera fase teórica y una segunda empírica, siguiendo el siguiente derrotero:

¹ concebida como la actividad que realizan los profesores (catalogados como académicos), de diversas disciplinas en el ámbito de la enseñanza e investigación (Pérez Mora, 2011a)

² En el desarrollo de las fases teórica y empírica del que consta la investigación, se utiliza el singular para hacer referencia al significado del trabajo y sentido de la profesión, entendiendo que dichos constructos son complejos y heterogéneos. De esta forma se simplifica el discurso utilizado a lo largo del estudio.

- **Fase teórica:** delimitación del tema y elaboración de los referentes teóricos, divididos en dos capítulos. Capítulo 1 descripción de las principales variables: constructos trabajo, metamorfosis del trabajo, significado del trabajo, sentido de la profesión, bienestar laboral, condiciones de trabajo, *burnout y engagement*. También las variables condiciones de trabajo y bienestar laboral, percibidos como riesgos psicosociales para el desempeño de las funciones en el trabajo (WHO, 2008; OMS/OPS, 2008 2010; Salanova, 2009; Decreto 0723 de 2013; EU-OSHA, 2015). Capítulo 2: referido a las condiciones, significados y sentidos de la labor académica, describiendo capitalismo académico, nueva gestión, historia y marco legal de la academia en Colombia, estado actual de la educación superior en el país, sentido de la profesión académica y profesionalismo. El marco teórico brindó los referentes para ser discutidos, contrastados con los datos arrojados en la fase empírica.
- **Fase empírica:** En la segunda parte, la fase empírica se compone de tres capítulos: El capítulo 3 referencia el diseño metodológico mixto, la descripción de los criterios de inclusión de participantes en la muestra (profesionales de la academia³), instrumentos utilizados para la colecta de datos que fueron de corte cuantitativo, mediante el cuestionario del estudio internacional WONPUM, que indaga las variables definidas en el marco teórico. En el estudio también fueron utilizadas técnicas cualitativas como entrevistas grupales y preguntas abiertas incluidas el cuestionario. El capítulo 4 expone los resultados de ambas fases del diseño mixto, donde datos cuantitativos son desarrollados y complementados por los resultados cualitativos, mediante el análisis textual, el análisis de correspondencias y el análisis de contenido mediante mapas de asociación de ideas. El capítulo 5, discute los resultados del estudio como base para el cierre de la

³ El uso gramatical para hacer referencia a los participantes del estudio, quienes fueron profesores y profesoras universitarios, fue “profesionales de la academia”, categoría que incluye las acepciones como docente, profesor-profesora, académico-académica, investigador-investigadora, sin realizar ningún tipo de exclusión de género. La categoría profesionales de la academia obedece al tipo de actividad que se realiza en las instituciones de educación superior por –profesores-profesoras e investigadores-investigadoras.

tesis en el capítulo final 6, que contiene las conclusiones y las propuestas para futuras investigaciones que continúan con el abordaje multinivel del significado del trabajo y el sentido de la profesión.

PRIMERA PARTE

MARCO TEÓRICO

En este primer capítulo se aborda el fenómeno del trabajo desde una perspectiva histórica, ubicando definiciones y la configuración del concepto, desde la época greco-romana, hasta la década de los años setenta del siglo XX, describiendo los cambios en el concepto haciendo referencia a la importancia del trabajo en aspectos tanto económicos como personales, bajo condiciones cambiantes, siendo algunas de sus características la inestabilidad en las relaciones laborales y la precariedad en los contratos.

Los cambios a los que se alude en las condiciones de trabajo, repercuten en aspectos subjetivos como el significado del trabajo y sentido de la profesión que se ejerce. Estos elementos se asumen como configuraciones realizadas por el individuo, que se encuentra inmerso en el mundo del trabajo como empleado. Así se recalcan elementos constitutivos de la configuración de significado y del sentido como son la escala de valores, las circunstancias, el contexto y la socialización con el trabajo. En este sentido, se aborda el contexto cambiante en el que se encuentran el trabajo, la configuración de su significado y el sentido de la profesión, en dicho contexto. El por qué se trabaja y la importancia de trabajar en la vida de los individuos, hacen parte de los elementos constitutivos de la configuración del sentido de la profesión, que se entiende como la finalidad de trabajo, donde las características del trabajo como tal y las tareas por realizar, hacen parte fundamental en la configuración de éste.

Este conjunto de cambios es abordado, desde las organizaciones de servicio humano, específicamente la academia y la transformación de sus condiciones de trabajo, en el contexto latinoamericano, haciendo énfasis en el contexto Colombiano. Es necesario tener en cuenta, las reformas a las normativas y leyes que rigen a la Educación Superior en Colombia que han sido asumidas dentro de la configuración del significado del trabajo y del sentido de la profesión académica. La figura 1. Muestra la forma en la cual se abordará el tema de forma teórica en la presente investigación.

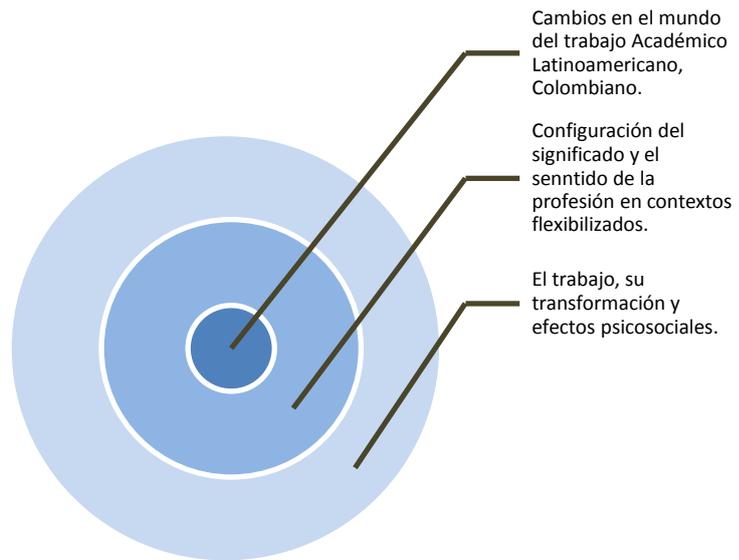


Figura 1. Abordaje teórico del significado y el sentido de la profesión en la academia.

CAPÍTULO UNO 1

***EL TRABAJO COMO CATEGORIA DE
EXPERIENCIA***

1.1. El Concepto trabajo desde una perspectiva histórico-social

Las distintas perspectivas de análisis antropológico, social, económico, histórico y psicológico han configurado al trabajo como una actividad relevante de orden social, que permite a los individuos que lo realizan estar o considerarse parte de un sistema organizado y ser llamados ciudadanos (Pirenne, 1971; Jahoda, 1987; Prieto, 2000; Alonso, 2005).

Dentro de esta perspectiva histórica y social, se distingue al trabajo como una actividad propia del ser humano, haciendo la distinción de quién lo debe hacer y cómo lo debe hacer (Arendt, 2005). En la tradición Greco-romana, el trabajo fue considerado como una actividad exclusiva para los esclavos, quienes realizaban toda clase de labores pesadas distintas al ocio, pensar e incluso la guerra -estas últimas reservadas para los considerados privilegiados- (Blanch, 1996). El hecho de trabajar de una forma ardua, pesada, con dificultad para el cumplimiento del objetivo, significó un castigo incluso, una actividad *corruptora* que degradaba tanto a las mujeres como a los esclavos (Blanch, 2003, 2006; Köhler y Martín, 2005).

Esta concepción del trabajo como degradación y actividad corruptora, se mantuvo prácticamente como visión hegemónica, hasta la caída del imperio romano. Posteriormente, en la tradición Judeo-Cristiana, el trabajo tiene otra concepción, la cual es ambivalente. Por un lado se asumió como castigo por haber infringido la ley de la obediencia a Dios y por otro lado como el hecho de trabajar para agradar a Dios y poder vivir con otros y para otros (Méda, 1995). Se sufre al trabajar, pero este sufrimiento se convierte en condición de salvación: *El trabajo dignifica al hombre*. Por tanto, la condición de dignidad hace que el trabajar se convierta en una obligación, para poder alcanzarla.

En la Edad Media, donde el cristianismo se convirtió en la religión dominante- el trabajo manual-artesanal e incluso el realizado por los usureros, continuaba siendo bastante rechazado y degradado⁴. Para no estar en condiciones de tortura, se consideraba necesario poseer tierras, lo que garantizaba la libertad de la persona. Posteriormente con el surgimiento de la burguesía y los indicios de la modernidad, se abrieron paso nuevas formas de organización social, donde la riqueza no se medía con la tenencia de tierras sino con dinero o productos comerciales (Pirenne, 1971; Prieto, 2000). Los

⁴ denominando la actividad como *tripaliare*, palabra del latín que significa torturar

cambios sociales de finales de la edad media e inicios de la edad moderna (la ilustración, inicio de la Revolución Industrial, entre otros), configuraron una nueva forma dominante de entender el trabajo. En este sentido Méda (1995), argumenta que esta actividad se realizaba para el bien de la comunidad, en un aspecto más humanista y sociológico de la época, concibiendo al trabajo como la actividad propicia para la socialización y formación de identidades tanto colectiva como individual.

En los inicios de la época moderna, el trabajo asume un papel más protagónico y es abordado desde otros niveles de análisis, como el económico y el psicológico (Marx 1867; Jahoda, 1987; Giddens, 1998; Weber, 2003; Durkheim, 2014). A partir de la época moderna, se asume que trabajo no es solo como bien colectivo, sino también una actividad clave para la autonomía del individuo. En ese sentido, gracias a “mi” trabajo no sólo se obtienen los medios para vivir, sino que se desarrolla la capacidad de apropiárselo. Por tanto, el trabajo empieza a concebirse como una actividad creadora, sinónimo de obra, generando, sea el eje fundante de la sociedad (Méda, 1995, 2007; Blanch, 1996,2003; Prieto, 2000; Lessa, 2002; Arendt, 2005).

El concepto de trabajo toma un nuevo significado. Toma un sentido incluyente, donde ya no es una actividad repudiada, discriminada, menospreciada o esclavista, sino al contrario todos los individuos pueden trabajar, permitiendo que se logre una igualdad entre las personas que realizan esta actividad y poder relacionarse con otros. De esta forma, el trabajo empieza a asumir un papel de centralidad (Antunes, 2000a, 2005; De la Garza, 2014). La importancia del trabajo y su carácter central, se amplía a aspectos de la vida personal, familiar y vecinal, configurando de esta manera, formas de relación que permiten la transformación del mundo, a través de la relación consigo mismo, con la naturaleza y con los demás (Méda, 1995).

En este sentido, el trabajo permite a las personas que lo realizan, la posibilidad de interactuar, estructura el tiempo y estar dentro del modelo económico de la época moderna, el capitalismo (Giddens, 1998; Alonso 2007; Boltanski y Chiapello, 2010; Morales 2012; De la Garza, 2014). Para estar dentro del modelo capitalista, es decir, acumular el capital y estar inmerso en un régimen salarial (Boltanski y Chiapello, 2010), lograr una inserción sociopolítica y considerarse propietario (Blanch, 2006), era necesario contar con una forma de trabajo que permitiera la inserción en este modelo; dicha

forma, fue el empleo llegando a ser la forma de trabajo más común e importante en la edad moderna, incluso imprescindible.

a. El empleo como forma hegemónica del trabajo en el Fordismo

En las sociedades capitalistas, el empleo se convirtió prácticamente, en la forma referente de trabajo. Éste configuraba y configura, la manera como las personas estructuraban el tiempo cotidiano y establecían relaciones interpersonales (Jahoda, 1987; Blanch, 2003; Álvaro y Garrido, 2006). Así, el empleo se consolida como una actividad que genera un estado ideal para el individuo, por la identidad que éste le proporciona a quien lo tiene, al igual que le permite estar inmerso en las lógicas capitalistas (Peiró, 1989; Blanch, 2006).

En este sentido, el empleo no es sólo la realización de una tarea en específico, sino que implica el pago por la ejecución de dicha actividad. Para contar con las ventajas del modelo capitalista y los cánones de la oferta y demanda, es necesario tener un empleo de manera prolongada en el tiempo, en el mismo lugar y con la garantía de tenerlo para siempre. El pleno empleo y para toda la vida, eran los estandartes de los modelos económicos del Keynesianismo y fordismo (Jaua, 1997; Neffa, 1998, 2001; Quiroz, 2010; Morales, 2012).

El Keynesianismo propuso una serie de medidas regulatorias, encaminadas a garantizar y proteger la contratación laboral y el aseguramiento del pleno empleo. Todo individuo podría tener la seguridad que contaba con un empleo manera permanente y en la eventualidad de perderlo estar cobijado por el Estado, quien debía brindarle, por un lado la seguridad de encontrar un nuevo empleo y por el otro de mantener el acceso a la seguridad social y servicios públicos como la educación mientras estuviese en desempleo (Agulló, 1998; Alonso, 1999,2004). Sistema de seguridad que fue llamado Estado de Bienestar, como forma de regulación estatal que permitía colectivizar la renta mediante la provisión de servicios o garantías sociales a la totalidad de los ciudadanos, con especial beneficio para los asalariados.

Por su parte, el modelo Fordista promovía la alta productividad y brindar empleo a muchas personas. De esta forma se promulgaban condiciones de igualdad entre los empleados, la homogenización de la clase trabajadora (una gran clase media), la estabilidad del empleo realizado en grandes factorías (en

la línea de producción) y ser parte de un colectivo con estatus social. En consecuencia se asegura el sostenimiento de la familia por el salario ganado gracias a la realización de la actividad por al cual fue contratado el trabajador (Castel, 1997; Neffa, 1998; Quiroz, 2010).

La coexistencia del Keynesianismo y Fordismo gestó una forma de relación laboral. Funcionaba bajo la lógica del mejoramiento de las condiciones laborales y posibilidad de encontrar empleo la fuerza de trabajo poco calificada, realizar un trabajo que se ejerce a tiempo completo en condiciones de estabilidad y de duración indefinida (Neffa, 1998, 2003). El trabajo que se realiza está inscrito en un espacio concreto que implica hacerlo en el mismo sitio (fábrica) y mismo lugar en la cadena de producción, trabajo que realizado a cambio de un salario constituyéndose en la única posibilidad de ingreso derivado de las horas que se está en el sitio de trabajo, que implica que cada trabajador tiene una posición clara dentro de la cadena de producción. Además del salario, el trabajador fordista y protegido por el Estado de bienestar, tiene derecho al acceso a los sistemas de seguridad social agenciados por éste como las incapacidades, la jubilación y vacaciones, entre los más importantes.

Estos modelos económicos inmersos en el modelo capitalista, conciben el empleo como una forma trabajo que cuenta con protección estatal, productiva, remunerada y estable que se mantiene de forma indefinida, constituyéndose en el eje central de la ciudadanía, basado en la filosofía del pleno empleo y en la centralidad de la relación salarial (Rojo, 2002; Blanch, 2003; Kölher y Martín, 2005; Rentería, 2009). Por consiguiente, el empleo no sólo permite participar de forma activa en el modelo capitalista sino que consolida formas identitarias a través de la actividad e incluso con la organización en donde se realiza ésta. Es decir, el empleo no solo cumple con funciones estrictamente económicas, sino también cumple con funciones psicosociales (Jahoda, Lazarsfeld y Zeisel, 1987; MOW, 1987; Peiró, 1989; Blanch, 1996, 2003, 2005, 2006).

Entre las funciones económicas del empleo se cuentan las vías de acceso al circuito de producción-distribución y consumo de bienes y servicios que son necesarios para la supervivencia material. El empleo cumple con funciones de tipo sociopolítico, en el sentido que es el medio de integración de la ciudadanía con la vida social y política; redistribuidor del bienestar financiado por la actividad económica. Finalmente, Blanch (1996,2003) en concordancia con

Jahoda (1987), hace alusión a las funciones psicosociales del empleo las cuales las define como instrumento para el logro de la autonomía financiera, social, ideológica y moral, así como facilitador de la organización del tiempo cotidiano, eje vertebrador de la actividad personal y familiar, de sus estructuras, ritmos, rutinas y rupturas.

En este sentido, el empleo, como forma de trabajo, es visto como actividad central e instrumental para acceder a las demandas de la sociedad capitalista y a su vez como medio para adaptarse, a los principios de realidad del modelo económico como la socialización secundaria, identidad y asignación de roles (Jahoda, 1987; Blanch, 1996; Peiró, 1996). Por ende, el trabajo en la sociedad salarial implicaba una relación económica, jurídica y política de adscripción formal e incorporación a un modelo económico, social e institucional (Castel, 1997; Jaua, 1997).

Desde este punto de vista la carencia de empleo se constituye en una cuestión socialmente problematizada porque afecta la relación entre las instancias políticas, económicas, jurídicas e individuales. Desde el nivel individual, el estudio realizado por Jahoda, Lazarsfeld y Zeisel (1987), en la década de los treinta (30) (durante la gran depresión económica), distinguió en una comunidad de Austria, Marienthal, aspectos Socio-Psicológicos que se vieron afectados por la vivencia del desempleo masivo debido al cierre de una de las fábricas donde casi toda la población se encontraba trabajando. En el estudio diferenciaron cuatro tipos de reacciones al desempleo: la resignación, la desesperación, la apatía y el mantenimiento de la moral. También identificaron una vivencia de precariedad económica, consecuencia de no acceder a productos que anteriormente estaban en la lista de consumo frecuente.

De esta forma la modernidad capitalista ligó el empleo, asumido como actividad única para la adquisición de bienes materiales e inmateriales, a la existencia del mismo individuo, mostrándolo como “homologo” del trabajo y como actividad central y vertebradora para éste (Marín, 2004; Blanch y Morales, 2012; Freyre, 2014). Esta hegemonía del empleo como forma de trabajo casi exclusiva, en los individuos, estuvo en auge durante las décadas de los años treinta hasta la década de los años setenta del siglo XX, en el contexto urbano, ciudadano e industrializado principalmente (Neffa, 1998, 2001, 2003; Alonso, 2005; Rentería, 2009; Morales, 2012).

A pesar del éxito económico, social y político del modelo Fordista en concreto, hacia finales de la década de los setenta, empieza a dar indicios de desgaste y crisis estructural. Algunos de estos indicios fueron: el descenso de las ganancias, el descontento de los trabajadores ante la rutinización de la tarea, la aparición de nuevos mercados competitivos y la disminución de la tasa de beneficios como consecuencia de la acumulación de capital (De la Garza, 2001; Neffa, 2003). La crisis del fordismo, incidió directamente en la concepción de empleo y por ende a los diversos niveles, social, organizacional e individual. El trabajo no podía ser tratado como una mera mercancía. Al ser una actividad de naturaleza humana y dada la implicación de centralidad que le dio el fordismo al empleo, resultaba un obstáculo para la movilidad de la subjetividad para hacerlo creativo, reflejándose negativamente en la salud biológica, psíquica y mental de los individuos que cambiaba de empleo o incluso lo perdía (Neffa, 2003; Blanch, 2007).

b. La centralidad del trabajo

El empleo al ocupar un lugar privilegiado dentro del modelo capitalista, supuso que toda actividad que se realice y por la que se reciba un pago por realizarla, era considerada como trabajo. Asumir al empleo como una forma de trabajo, contribuyó a que éste fuese considerado como central, atribuyéndole valores no sólo instrumentales sino también de tipo expresivo y final (MOW, 1987; Blanch, 1990, 1996, 2003, 2006; Pérezgonzález y Díaz, 2005). Por tanto, con el hecho de tener trabajo no sólo se adquiría el derecho a obtener bienes materiales proporcionados por el modelo capitalista como la adquisición de vivienda, sino también inmateriales como satisfacción, motivación o la realización por el trabajar. En pocas palabras, el trabajo constituye un factor estructural del sistema industrial y estructurante del sentido común, al igual que de la vida cotidiana (Blanch, 1996, 2003).

La importancia conferida al trabajo, se notó en las cifras de disminución del desempleo durante las décadas de los años 30 al 70 del siglo pasado y un aumento de los empleados de forma generalizada, amparados por el keynesianismo y fordismo (Álvaro y Garrido, 2006; Gallardo Góngora, 2011; Morales, 2012). Este aumento de empleados, fortalecían los cánones de la

oferta y demanda del capitalismo, permitiendo que con el pago recibido por el trabajo realizado, se accediera a una serie de beneficios propios de la llamada *clase que vive del trabajo*, propuesta por Antunes (2002b, 2007). Beneficios propios del trabajo asalariado, que permiten a esta gran masa de personas trabajadoras acceder a diversos productos y servicios tangibles (educación vivienda, salud, subsidios entre otros).

La centralidad del trabajo, más allá de la función instrumental, hace referencia a la importancia de éste para el individuo, pues, constituye la fuente principal de provisión de medios materiales que se consideran necesarios, y a su vez suministra recursos subjetivos para el desarrollo moral, político y psicológico (Blanch, 1990, 2006, 2011; Prieto, 2000; De la Garza, 2001, 2014; Pérezgonzález y Díaz, 2005). En este sentido, la centralidad del trabajo es la importancia que tiene para el individuo dicha actividad, a partir de la cual se pueden adquirir cosas a través de su realización, de forma instrumental y se hace por una finalidad (Agulló, 1998; Pérezgonzález y Díaz, 2005; Woodward, 2008).

Por tanto, contar con un trabajo se relaciona con una serie de motivaciones, las cuales se vinculan con la actividad misma del trabajo. Ya no es solo hacer el trabajo de forma mecánica, asumir un tiempo para poderlo hacer, sino también una serie de vínculos como las relaciones sociales que se gestan cuando se realiza un trabajo, la satisfacción de haber realizado una labor que se considera gratificante, el crecimiento personal, entre otras (Durán, 2006b; De la Garza, 2007, 2010; Woodward, 2008). Por ende, se valora a quien trabaja, así como el tipo de trabajo y dónde se realiza. Ya no es sólo tener trabajo sino la calidad del mismo, es decir la centralidad del trabajo alude ahora a la importancia de la obtención del empleo y todo lo que implica el estar empleado; en ese sentido implica socialización en y con el trabajo (MOW, 1987; Blanch, 1990, 2003; Harpaz, 1999; Harpaz, Honing y Coetsier, 2002; Baldry, Bain, Taylor, Hyman, Scholarios, Marks, Watson, Gilbert, Gall, Bunzel y Nolan, 2007).

La centralidad del empleo, hizo que a la actividad trabajo se le otorgaran nuevas definiciones que diferían de las Greco-romanas, que lo designaban como una maldición, castigo o bendición (dependiendo de la época). La nueva definición tiene en cuenta la capacidad del trabajo de ordenar, organizar y jerarquizar la vida, según la importancia que le da cada persona a la actividad

trabajo (MOW, 1987; Jahoda, 1987; Antunes, 2000a; Blanch, 1996, 2006, 2012; Pérezgonzález y Díaz, 2005). El trabajo es un derecho y una obligación social, donde la especie humana depende de él para continuar con su reproducción. Gracias a esta actividad los seres humanos pueden generar la producción de bienes y servicios necesarios para dicha reproducción. A su vez, con la actividad de trabajar, pueden desarrollar su personalidad en varias dimensiones: la vida de relación, el cuerpo, el intelecto y la voluntad (Neffa, 1995).

Así entonces, se presenta al trabajo como un eje central, estructurante de la vida de los individuos, de naturaleza reflexiva e importante para la realización de aspectos personales como el intelecto, el bienestar psicológico o la vida de las relaciones sociales. Se considera que el trabajo es una actividad a la que se aportan energías, habilidades y conocimientos para obtener algún tipo de compensación material, psicológica o social (Peiró, 1989; Blanch, 2006,2012; Woodward, 2008).

Las anteriores definiciones, hacen énfasis en la centralidad del trabajo en la vida de las personas, mas no hacen referencia a la importancia de tener y mantener un empleo en la época Fordista, como forma exclusiva de mantenerse en el mercado capitalista. Por tanto, la centralidad del trabajo se considera como una creencia general acerca de su valor en la vida de las personas (MOW, 1987; Harpaz, 1999). Una de las principales características de la centralidad es la identificación de los individuos con el trabajo, la cual es la creencia resultante de la comparación del trabajo como actividad y las percepciones de sí mismos. A su vez, el cómo se involucran o comprometen los individuos, con el trabajo, es la vinculación afectiva con el trabajo en sí.

Las diversas definiciones de trabajo, producen ambivalencias. En un principio se rechazaba todo lo concerniente al trabajo, y posteriormente se convirtió en una de las actividades que no podían ser rechazadas, sino que lo deseable era tenerlo, con miedo a perderlo, a pesar que querer liberarse de él para no continuar con la alienación que es estar en el mismo empleo (Blanch, 2006). En este sentido, la sociedad capitalista moderna, configura o esquematiza buena parte de su vida por el trabajo: se identifica con lo que hace, cómo lo hace, para quién lo hace, y esto va hace que se vaya confiera significado al trabajo, a través de la motivación o en el mismo comportamiento laboral. En palabras de Blanch (1996, 2012), la centralidad del trabajo se considera un significante estático en torno al cual se puede tener una variedad

o pluralidades de significados.

c. Crisis del Fordismo y la centralidad del trabajo.

A finales de los años sesenta los trabajadores y sindicatos, cuestionaron los elementos de regulación del fordismo. Entre los cuestionamiento, se encuentran la racionalización extrema de la organización científica del trabajo, la rigidez del modelo, al igual que las promesas no cumplidas del Keynesianismo con el Estado de Bienestar, la protección total por parte del Estado garantizando el pleno empleo, el subsidio de desempleo, gratuidad en la educación tanto básica como superior y salud, entre otros asuntos; un no cumplimiento que empieza a tener consecuencias (Jaua, 1997; Quiroz, 2010; Morales, 2012). Los cambios vividos por el modelo Fordista, afectaron de forma generalizada el mundo del trabajo, que repercutieron en diversos niveles social, económico, organizacional e individual.

A nivel social, el descontento con el modelo Fordista se vio reflejado en las manifestaciones de trabajadores y sindicalistas, en diversos países, en especial la de París en Mayo de 1968 (comúnmente conocida como Mayo del 68), siendo una de las más representativas. La inconformidad de los estudiantes, sumadas a las inconformidades de los trabajadores, sentaron la voz de protesta ante un Estado proteccionista que no logró cumplir ni suplir las expectativas de una vida segura, plena, con trabajo y satisfecha (Uribe, 2008). Los levantamientos de los trabajadores, dejaron ver que éstos siendo parte de la fuerza laboral, lograban ser escuchados para buscar el cambio en los modelos que estaban colapsando, en cierta medida por lo utópico de sus propuestas.

A nivel económico, el Keynesianismo no logró mantener a una gran clase media que tenía las mismas posibilidades de obtener bienes y servicios, como lo hacían las clases sociales y económicas más altas, con la diferencia que los de la clase media, accedían a ellos dependiendo del pago por el trabajo realizado, por consiguiente las desigualdades entre clases se empiezan vislumbrar.

A nivel organizacional el modelo de pleno empleo a término indefinido, se desdibujó. Las condiciones de trabajo empezaron a cambiar, se presentan cortes de personal, en especial de personal menos calificado el operativo,

acomodación de horarios reduciendo la dedicación a la tarea y el cambio de contratación pasando de una contratación fija a una contratación temporal.

Las características del empleo empezaron a ser precarias, en las organizaciones de corte productivo en especial. Menos tiempo laborado por consiguiente menos paga, disminución de la mano de obra la cual fuese reemplazada por tecnología, despidos injustificados y no reemplazo de las plazas por nuevos trabajadores, aumento en las funciones laborales, poco cubrimiento en la seguridad social, nuevas contrataciones a menos tiempo, con pocas garantías de continuidad y de cobertura en seguridad social; en otras palabras, condiciones que se flexibilizan (Gorz, 1997; Jaua, 1997; Neffa, 1998, 2001; Beck, 1999; Sennett, 2000; De la Garza, 2000ab, 2001).

Se pasa de trabajar de forma rígida y controlada (característica de la producción manual y en masa) a trabajar de forma móvil, polivalente y haciendo énfasis en el conocimiento "*knowledge*" (Coriat, 1992; Gorz, 1997; Neffa, 2001). Este cambio en las condiciones del trabajo, generan una *metamorfosis* en el mundo que lo representa, cuestionando no sólo el modelo del pleno empleo sino también la centralidad del trabajo: coartar el acceso a la ciudadanía y la dignidad de los individuos, el Estado Proteccionista, la flexibilidad, la complejidad e inseguridad en el trabajo, la precariedad del mismo, la desregularización y el riesgo (Offe, 1984; Gorz, 1995; Rifkin, 1996; Bauman, 1998; Alonso, 1999, 2004, 2007; Beck, 1999; Castells, 1999; De la Garza, 2000b; Sennett, 2000, 2003, 2006; Antunes, 2000b).

En palabras de Neffa (2001), la crisis del keynesianismo y fordismo, repercutió en la pérdida de la centralidad del trabajo, en cuatro aspectos principales: en primer lugar la decadencia de la industria en relación con la estructura de las ocupaciones con crecimiento relativo y la extensión de empleos precarios. Segundo, el fin de la centralidad del trabajo en el conjunto de las relaciones sociales, donde se hace referencia a la fragmentación de los mundos de vida. Tercero, la pérdida de la importancia del trabajo se relaciona con la función de éste como generador de valor y cuarto la crisis del trabajo es un problema político resultado de la lucha de la clase obrera.

En este sentido, el empleo como forma de trabajo al igual que la importancia que se le otorga como una unidad instrumental, se configura de forma diferente en parte por las nuevas condiciones en las que se presenta (Neffa, 2001,2003; Rentería, 2009; De la Garza, 2010; Antunes, 2010). Nuevas

condiciones de trabajo consideradas propias de una época postfordista, del capitalismo flexible, de la globalización, hacen que autores como Offe (1984) y Rifkin (1996), consideren que el trabajo ha llegado a su fin, la sustitución de la mano de obra humana, por la tecnología. Queda en entredicho la centralidad del trabajo, asumiendo que no es la fuente principal para suplir necesidades u otros tantos aspectos personales del individuo.

Gorz (1991), en consonancia con Rifkin y Offe, considera que en los trabajos futuros, los seres humanos serán sustituidos por tecnologías de la información y comunicación, situación cada vez más evidente y frecuente. A su vez, plantea que el trabajo tal como se conoce, que se realiza y se coloca como centro de la vida, es una invención de la modernidad, propone que éste debe ser liberado de su condición económica, para precisamente, no “tener” que trabajar.

Los cambios que se vivieron durante la década de los 70 en la biografía del trabajo, y que se han vuelto a sentir en otros momentos históricos⁵, han hecho que el concepto trabajo tal y como se ha presentado en la época moderna y su centralidad en la vida de las personas, presente nuevas formas de análisis que abarcan desde sus condiciones hasta el significado que se le ha atribuido (De la Garza, 2007; Smyer y Pitt-Catsoupes, 2007; Ardichvili y Kuchinke, 2009; Blanch, 2011; Blanch, Ochoa y Sahagún, 2012; Shea-Van Fossen, Vredenburg, 2014). La transformación del trabajo y sus *nuevas condiciones*, no supone una negación del trabajo como tal o de su existencia. En palabras de Antunes (2000b, 2006, 2010), es la transformación del sentido capitalista del trabajo caracterizada por la desproletarización del trabajo industrial (trabajo precario y parcial), nuevos patrones de productividad, nuevas formas de adecuación de la producción, así como la adecuación o transformación de las organizaciones dedicadas al servicio y no a la producción fabril; mientras se continúa observando un aumento de las personas que viven del trabajo. Estas transformaciones, cambios o metamorfosis, se han de abordar desde diferentes perspectivas y diversos niveles de análisis como: el

⁵ En el caso de Colombia, la crisis que se presentó en los años noventa del siglo XX, con el aumento en las tasas de desempleo, pasando de una tasa de desempleo del 9.6% en el año 1993 a 15.8% en el año 1998, trayendo como consecuencia un fenómeno de migración a países con mayores oportunidades de empleo, sin importar la cualificación de la mano de obra, entre los que se cuenta Estados Unidos y España. En una pequeña investigación en la ciudad de Bucaramanga en el año 1998, Báez, Duarte y Romero, caracterizaron cuatro factores psicológicos en desempleados: identidad ocupacional, manejo del tiempo, grupos de referencia y locus de control, donde uno de los principales hallazgos fue lo central y significativo del trabajo para los desempleados, así como la satisfacción que se obtiene por el hecho de realizar un trabajo en lo que se conoce y se sabe hacer.

contexto cultural y socio-histórico, los cambios en la situación del mercado laboral, las preferencias personales por el trabajo y la motivación intrínseca, entre otros (Borchet y Landher, 2009; Chalofsky y Krishna, 2009).

1.2. Metamorfosis de las condiciones de trabajo

Los cambios acaecidos en el mundo económico y del trabajo, han hecho que se hable de nuevas formas de organización de éste último (Zuboff, 1988; Blanch, 2011a; Ochoa, 2012a). La transición del modelo de producción en serie a una producción flexible, que se acomoda a nuevos mercados más competitivos, inestables a la vez que heterogéneos, ajustándose de forma rigurosa a las nuevas demandas de los diversos tipos de clientes, hace que la globalización y las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC'S), sean los nuevos marcos de referencia donde las relaciones laborales se tejen. Se trata de escenarios con nuevos patrones de productividad y nuevas formas de construcción de subjetividades, relaciones, identidad, sentido y significado del trabajo (Blanch, 1990, 2011; Benítez y Sobol, 2008; Rentería, 2008, 2009, 2012).

Por consiguiente, la globalización, las TIC'S, la nuevas formas de gestión como la Nueva Gestión Pública (NGP), entre otros marcos de referencia, permiten la construcción de repertorios compartidos, que exigen asumir lo intangible, flexible e incierto para mantenerse, adaptarse o continuar existiendo en el mundo laboral (Bauman, 1998, 2000; De la Garza, 2001, 2007; Rojo, 2002; Blanch, 2011). En este sentido, los nuevos marcos de referencia de mundo del trabajo, transforman el contenido de los patrones de acción, gestión y de significación, posibilitando la creación de significados e incluso comportamientos, considerados como nuevos o por lo menos diferentes, a los que se manifestaban durante la época Fordista (Rentería, 2008).

a. Flexibilización, globalización y TIC

Los procesos de globalización, flexibilización y el posicionamiento de las nuevas tecnologías de la información, cada vez más están instauradas y legitimadas. Así, teniendo en cuenta lo que se entiende por globalización (la circulación de mercancías e inversiones que sobrepasan los Estado-Nación (Petras, 2000)), ésta va configurando nuevas formas de entender, hacer y desarrollar el trabajo. En consecuencia, se modifican los procesos productivos, planteando la alternativa de disgregar la producción o la prestación de los servicios, los cuales ya no sólo se realizan en un espacio o lugar específico sino, en diversos espacios que trascienden fronteras (Corredor, 2004).

La calidad del trabajo toma otros matices donde los trabajos especializados son realizados por pocos, dedicados en particular a procesos de investigación, alta tecnología, en organizaciones reducidas pero dedicadas a la obtención de un mayor rendimiento del capital. De otro lado se presenta un aumento de empleos subcontratados asumidos por organizaciones cuyas dinámicas de contratación de la mano de obra, se caracteriza por el bajo costo y la capacidad de respuesta inmediata. De esta forma, la globalización hace que la comprensión del tiempo y el espacio sea de una forma diferente: el trabajo como el trabajador son dinámicos, movibles y prescindibles (Beck, 1999, 2002; Sennett, 2000; Castells, 2006; Bauman, 2007).

Las transformaciones que se presentan en el trabajo, por el proceso de la globalización hacen que los trabajos migren por sectores, países, especialidades y que a su vez coexistan nuevas formas, modalidades y condiciones de trabajo (Rentería, 2008, 2009, 2012). Bajo este aspecto, la globalización se presenta como un proceso transformador de condiciones sociales, individuales y organizacionales. Transformaciones que se perciben en el aumento de las desigualdades sociales y territoriales, la marginación laboral femenina y de los jóvenes, economías que no poseen regulaciones que propendan por la igualdad entre trabajadores y organizaciones, la no cobertura de ciertas condiciones de bienestar laboral, entendidas como ausencia de derechos laborales, prolongación de las jornadas laborales y disminución de la seguridad social (Bauman, 1998, 2000; Beck, 1999, 2002; Castells, 2006).

Estas características, propias de relaciones laborales dadas bajo la globalización, conforman condiciones laborales que se distinguen por: la flexibilidad, inseguridad en los vínculos jurídicos y psicosociales con el trabajo, la desprotección, precarización y discontinuidad de la contratación, así la virtualización de las relaciones laborales al igual que del lugar donde se realiza el trabajo, la inmediatez del resultado, el aumento de la competitividad, intensificación del trabajo, y el auge de los trabajos de media y baja cualificación (Hargreaves, 1998; Neffa, 2001, 2014; Sennett, 2006; Sobol, 2006; Sora, Caballer y Peiró, 2011).

El trabajo entonces, tiende a desarrollarse en condiciones precarias e inestables, respecto al empleo, donde en común se presenta la ruptura de pactos corporativos, la ampliación de la jornada y la reducción de la remuneración, entre otros aspectos (De la Garza, 1997; Román y Avendaño,

2002). Beck (1999), designa estas condiciones como una desregularización de las relaciones laborales, transformando a la sociedad en una *sociedad de riesgo*. Asume riesgo como la inseguridad en diversos aspectos, como por ejemplo, la continuidad en la contratación o la duración de la misma, entre otros. En este sentido, Sennett (1998), argumenta que la flexibilidad es tolerar la fragmentación, es decir la no continuidad en aspectos como la identidad o carrera en el trabajo.

Las condiciones del trabajo flexible, presentan características de poca duración y cambio constante, legitimando así, prácticas organizacionales como la reducción del tamaño de las empresas (*dowsizing*) o tercerización de la contratación de la mano de obra (*outsourcing*) (Rentería, 2008, 2012). En palabras de Bauman (2000, 2007), es el paso de una modernidad estable, sólida, segura, con referentes de anclaje, a una modernidad inestable, flotante, volátil, líquida sin puntos certeros para poder asirse.

El surgimiento de una *sociedad cosmopolita mundial* (Giddens, 2000), basada en la utilización y optimización de las telecomunicaciones y en la mejora de los usos administrativos y mercantiles de los recursos, es uno de los resultados esperados de la globalización, al igual que el aumento de la calidad de vida y la movilidad entre otros aspectos. Esta nueva sociedad cosmopolita, continúa inmersa en desigualdades socioeconómicas, como el aumento de las tasas de desempleo a nivel global y la creación de puestos de trabajo fragilizado y precarizado. Se trata de trabajadores altamente calificados que quieren hacer sus ingresos, mientras que los poco calificados, cada vez más con ingresos restringidos, buscan alternativas estables en condiciones de incertidumbre, fluidez y adaptabilidad a nuevas formas de trabajo (Coriat, 1992; Giddens, 2000; Sennett, 2000; Acevedo Rodríguez, 2011) .

La sociedad a la que hace referencia Giddens, es uno de los efectos de la globalización, el cual ha presentado una doble faceta. Una parte amable donde hay facilidad de movilidad, así como un crecimiento rápido de algunos países (especialmente los del Este de Asia), un aumento en la calidad de vida y por ende reducción de los índices de pobreza (Stiglitz, 2002). Y una faceta menos amable y más amarga, donde en la sociedad han crecido las desigualdades y en aspectos referentes al trabajo, ha habido un aumento del empleo deslocalizado, precarizado y fragilizado (Ramiro y Brusset, 2002; Rentería 2009, 2012). Son escenarios globales, que dejan como efecto la pérdida de la

autonomía local y la transformación de las condiciones que se consideran favorables para la inversión y extracción de ganancias, sobre todo de organizaciones públicas, que por su poca rentabilidad quedan destinadas a la desaparición o a la privatización, para lograr beneficios financieros para sus inversionistas o para quienes reciben el servicio prestado (Ramiro y Brusset, 2002; Rentería, 2009).

De otro lado, el impacto de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, junto a la globalización y la flexibilización, han hecho que las tareas, las formas de aprendizaje, la naturaleza y el sentido del trabajo hayan cambiado de forma considerable (Coriat, 1992; Castells, 1999; Bauman, 2000; Sennett, 2000). En el caso de las TIC'S, Castells (1999, 2006), las presenta como la deslocalización tanto del trabajo como de las condiciones humanas, asumiendo a la tecnología como una nueva forma de poder y el conocimiento como un arma imprescindible que puede llevar a la misma desigualdad social. Esto conlleva la producción desmesurada de nuevos sistemas y programas de información a la gestión del conocimiento y a la especialización en el manejo y control de éstos.

El impacto de la innovación tecnológica y digital, sobre las organizaciones y las condiciones de trabajo, se refleja en el incremento de puestos de trabajo donde las competencias cognitivas son las preponderantes, al igual que una disminución o eliminación de puestos de trabajo en determinados sectores productivos e incluso de servicios (Torrent-Sellens, 2008). También, se presenta el incremento de las horas laboradas con el ánimo de hacer entrega del producto del trabajo, las cuales no son necesariamente remuneradas, pues el pago se consigue como el resultado del trabajo más no por las horas invertidas en él.

Emerge una economía basada en el conocimiento donde se adopta el uso creciente de las tecnologías de la información, la comunicación y la digitalización, generando un cambio en las capacidades requeridas en la fuerza de trabajo. En este sentido, se trata de nuevas formas de trabajo que originan modificaciones y tendencias de funcionamiento que trascienden la presencialidad del trabajo en grupo, a un trabajo virtual y la prevalencia del trabajo en red y el teletrabajo (Montuschi, 1999; Caamaño, 2005; Torrent-Sellens, 2008).

Los cambios en la concepción del trabajo desde la óptica de la globalización, la flexibilización de las condiciones de trabajo y la adopción de las TIC como forma de realización del trabajo, configuran formas alternativas y conforman un nuevo orden económico y productivo (Rentería, 2001, 2009, 2012; Rentería y Malvezzi, 2008). En este sentido, según se establezcan los esquemas productivos y organizacionales, se delimitan las capacidades y las competencias requeridas para el ejercicio del trabajo, que puede darse bajo el componente de trabajo poco cualificado y sin capacidades de autoprogramación o por el contrario adquiere características de trabajo cualificado con autonomía operativa, polivalencia y movilidad, definiendo un marco de relación entre empresarios y trabajadores más flexibles, con nuevos valores y compromisos, con evidentes cambios en aspectos psicosociales (Díaz-Chao, 2008).

b. Efectos generales y psicosociales de los nuevos escenarios

En el contexto de la globalización y las TIC'S, se ha visto el aumento de formas de trabajo, consideradas atípicas (De la Garza, 2000), respecto a las formas de contratación legitimadas por el Fordismo. Dichas formas de trabajo dan respuesta a las necesidades de la flexibilización de las empresas y nuevos escenarios del trabajo a nivel mundial (Caamaño, 2005). Las organizaciones cada vez gestionan más sus procesos a través de la descentralización de sus servicios, subcontratan servicios profesionales, tercerizan, temporalizan o se realizan por proyectos. A su vez, prácticas de contratación a término fijo, contratos por obra o labor determinada, teletrabajo son cada vez más frecuentes. Las nuevas alternativas de trabajo y de relaciones laborales traen como consecuencia nuevos marcos legales, contractuales, éticos e igualmente nuevas experiencias para el trabajador (Neffa, 2001, 2014; Sora, Caballer y Peiró, 2011)., Las nuevas formas transforman la comprensión y explicación de las prácticas de gestión y teorización de las relaciones de trabajo, las cuales están mediadas por una duración menor de la relación laboral, empleos a distancia que generan un alto grado de desvinculación con la organización, haciendo que las formas de trabajo se perciban como *inestables, inseguras y sean insuficientes* (Rentería, 2009, 2012).

La *inestabilidad*, es concebida como la duración contractual de forma definida (corto tiempo) y que puede ser interrumpida en cualquier momento. La *Inseguridad*, se entiende como la falta de protección social, es decir ausencia de una cotización al sistema de pensiones y riesgos laborales (accidentes, desempleo). Y la *insuficiencia*, como el bajo ingreso recibido por la labor realizada (Caamaño, 2005). Es decir, los trabajos que tengan estas características son considerados precarios. Aparecen por lo tanto formas de trabajo atípicas y que a su vez son precarias.

Sora, Caballer y Peiró (2014), exponen las consecuencias de la inseguridad laboral en contextos de crisis económica⁶ y la consideran como *la incapacidad de mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo*. A su vez, esbozan la inseguridad laboral como uno de los principales problemas asociados al estrés laboral y argumentan que uno de los factores determinantes para su aparición, es la antigüedad en los cargos: entre más tiempo se tiene en un cargo, menor es el nivel de inseguridad laboral.

Ante las formas de trabajo atípico y precario, los trabajadores deben cuidar del cumplimiento de horarios, contenidos y condiciones del trabajo pactado y buscar opciones para futuros trabajos, afectando esferas y espacios cotidianos y no cotidianos y relaciones persona-trabajo-organización (Agulló, 1998; Betancur, 2003; Rentería y Malvezzi, 2008; Rentería, 2009; Baratini, 2009; Gómez y Restrepo, 2013). Bajo esta lógica, el trabajador que llega nuevos ámbitos laborales, está en la competencia para conseguir los mejores negocios de venta para su propia fuerza, es decir posee igualdad ante la ley con el empleador, aunque su condición de trabajador “libre” se desdibuja por la pérdida de la capacidad de escogencia de lo que considera su vocación (Pulido-Martínez y Carvajal-Marín, 2013).

Inestabilidad, inseguridad, precariedad transforman las experiencias de la relación del trabajador en su actividad. Aumento o disminución de las labores, realización de la misma labor pero en varios lugares en simultánea, pasar de un rol de empleado a un rol de contratado como independiente, disminución de los beneficios de protección social, incremento en la dedicación de tiempo a los trabajos, realizar una labor por la cual no se siente afinidad o no es lo que se conoce, entre otros aspectos, configuran formas alternas de

⁶ específicamente a la más reciente y documentada, crisis financiera de los países industrializados, encabezados por Estados Unidos, seguido por los países de la Unión Europea donde una de las mayores consecuencias fue el aumento desmesurado de la tasa de desempleo, acaecida en el año 2008

identidad y subjetividad (Gorz, 1997; Sennett, 2000; Beck, 1999; Beck & Beck-Gernsheim, 2003; Peralta, 2009; Rentería, 2008; Blanch, 2008, 2011, 2014).

Las nuevas realidades del trabajo que se instauran y legitiman luego de la metamorfosis vivida en el trabajo, hacen que el individuo configure o reconfigure los sistemas de significación del mundo y construya identidades que se actualizan, cambian o se recrean en la relación con los nuevos contextos (Antunes, 2000b, 2006; Peralta, 2009; Ochoa, 2012a; Rentería, 2012; Sisto, 2012; Andrade, 2014); en este sentido, emergen formas de construcción y explicación que hacen que el individuo *sea* y quede inserto en la fluidez del mundo del trabajo, las organizaciones y de las relaciones sociales mismas (Bauman, 2000; Köhler y Martín, 2005; Benítez y Sobol, 2008; Rentería, 2008).

La constitución de la subjetividad del trabajador ante lo que se denomina “sociedad del riesgo” (Beck, 2002), hace que emerjan formas de cualificarlo, en una primer caso, como el buen trabajador que hace referencia a las características propias del estado de bienestar, donde se conservan las cargas laborales y por ende el trabajador recibe un trato justo y democrático. Y una segunda forma, como el trabajador empleable, es decir un buscador permanente de la situación de estabilidad, donde la principal estrategia para lograrlo es colocar en primer lugar las habilidades y competencias específicas que se tengan para la obtención y el mantenimiento de un trabajo, siendo esta última la predominante en la actualidad (Rentería, 2005; Rentería y Malvezzi, 2008; Sisto, 2009; Pulido- Martínez y Carvajal-Marín, 2013).

Desde este punto de vista, los marcos de referencia donde se circunscribe el trabajo, que son los predominantes luego de la crisis del fordismo posterior a la década de los años mil novecientos setenta, hacen que el individuo y su relación con el trabajo no esté siendo impulsada tan solo por el capital (Antunes, 1999, 2005). La relación individuo trabajo asume nuevos matices donde, el trabajo asalariado configura no sólo la legitimidad del capital, sino genera una subjetividad en el acto mismo de trabajar (Antunes, 2005).

Luego de los cambios suscitados, como quedó expuesto anteriormente, en el mundo del trabajo, éste se ha mantenido como una actividad que configura identidades (Díaz, Godoy y Stecher, 2005; Sisto, 2005, 2012; Rentería, 2008), subjetividades (Benítez y Sobol, 2008; Peralta, 2009; Orejuela y Ramírez, 2011) significados (Morse y Weiss, 1955; MOW, 1987; Jahoda, 1987;

Blanch, 1990, 2014; Ardichvili y Kuchinke, 2009) y sentidos (Morin, 2001; Guzmán, 2004; Antunes, 2005; Rentería, García, Restrepo y Riascos, 2007; Morin, Tonelli y Pliopas, 2007).

Desde este punto de vista, diversas investigaciones se han abordado el trabajo teniendo en cuenta variables psicosociales como la calidad de vida laboral, condiciones laborales, bienestar y malestar, entre otras. Ahora bien, en condiciones en las que el trabajo se presenta como flexible, precario, inseguro, riesgoso, las “afecciones” a nivel psicosocial, repercuten no sólo directamente en el individuo, sino también a nivel del grupo social, familiar y organizacional (Sisto, 2009, 2012; Blanch, 2011, 2014; Blanch, Crespo & Sahagún, 2012). El entorno laboral constituye una referencia clave para la evaluación de la calidad de vida (Drobni, Beham y Präg, 2010; Blanch, 2011, 2014).

En el caso de la Calidad de Vida Laboral (CVL), Restrepo y López (2011), argumentan que esta es una valoración subjetiva del trabajo y la forma en la cual el trabajador experimenta y percibe su trabajo está asociada a características particulares y recursos cognitivos personales. La Calidad de Vida Laboral, se puede definir según Lau y May (1998), como *las condiciones y ambientes de trabajo favorable que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidad de desarrollo personal*. Blanch (2007,2011), por su parte agrega que la CVL es el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social, que experimentan las personas en su lugar de trabajo, y define dos dimensiones, una objetiva referida a condiciones económicas materiales y técnicas del trabajo y una subjetiva asociada a la experiencia laboral y a la contribución en el desarrollo personal.

La circunstancias y características económicas, materiales, técnicas y sociales, en las que se realiza la actividad y las relaciones laborales, es lo que se considera como *Condiciones Laborales* (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010). Siendo así, la CVL, se ve afectada de forma positiva o negativa, según las experiencias de los trabajadores respecto de las condiciones laborales en las cuales se encuentra trabajando. Por lo general, hacen referencia al ambiente físico y social, la organización y la característica de la tarea; este último aspecto, referido a la carga de trabajo, los tiempos en los que se realiza, las exigencias del rol, la responsabilidad y más aún las demandas cognitivas y emocionales (Rentería y Malvezzi, 2008; Terán, Botero, 2011; Stecher, Godoy y Toro, 2012;

Blanch, 2014).

Ureña y Castro (2009), en una investigación adelantada con profesores de colegio en Costa Rica, identificaron tres factores relacionados con el bienestar laboral: 1) el ambiente social y el reconocimiento en el trabajo, 2) las condiciones de infraestructura, remuneración y ascenso y 3) el tipo, cantidad de trabajo y la relación con los estudiantes. Consideran que la vivencia personal y subjetiva, de dichos factores, puede producir satisfacción o no, repercutiendo en la calidad de vida laboral de los educadores de colegio. En este sentido, la forma en la cual se presenta el trabajo y en las condiciones en las que se realiza, guarda relación tanto con el bienestar laboral como con la CVL.

Por otro lado, Ritter y Anker (2002), en una investigación transnacional donde se indagó acerca de la satisfacción por el trabajo respecto a la tarea que se realiza (asumieron dos categorías de buenos y malos trabajos), identificaron que la satisfacción laboral está relacionada con la seguridad del empleo, más exactamente con los considerados los mejores puestos de trabajo. Los trabajadores con mayor grado de instrucción registraron mayor grado de satisfacción con el trabajo que realizaban. Concluyeron, que la satisfacción laboral guarda relación con la seguridad en el trabajo (las medidas de salud y seguridad), con la seguridad del empleo (medidas de salvaguarda de la estabilidad de la relación de trabajo), la seguridad de reproducción de las calificaciones profesionales (el hacer lo que se sabe hacer), la calidad del empleo y con las características de la relación de trabajo.

Es las anteriores investigaciones, se observa la relación que existe entre las condiciones laborales, la satisfacción laboral y la CVL. Dependiendo de cómo sean las condiciones en las que se presenta el trabajo, será entonces la satisfacción que se perciba o se sienta respecto de la actividad que se realiza. De igual forma, será con la CVL, la cual se percibe de una forma respecto del trabajo o de otra que depende de la valoración de la experiencia que se tenga de trabajar.

Las *nuevas* condiciones en las cuales se presenta el trabajo⁷, hacen que las experiencias devenidas, sean fuentes generadoras de riesgos psicosociales, los cuales muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores e incluso el mismo trabajo. Entre las fuentes se cuentan, altas exigencias emocionales o

⁷ entre ellas la cantidad de horas para hacer el trabajo y sentir que no alcanza el tiempo, condiciones locativas, relación contractual, realizar nuevas tareas sin que se asuman como propias de la profesión o de la actividad por la que se fue contratado

cognitivas, elevados niveles de conflictividad o de competitividad en el grupo, monotonía o extrema variedad en la tarea, desequilibrio entre el esfuerzo y la tarea e incluso, la falta de ocasiones para la interacción social (Blanch, 2011a). Otros efectos identificados son: el malestar o sufrimiento en el trabajo (Chalfin, Dal Magro y Budde, 2011), síndrome de burnout (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Gil Monte, 2003), al igual que la transformación de subjetividades e identidades (Sisto, 2012) y nuevas formas de significados y sentidos del trabajo (Rentería, García, Restrepo y Riascos, 2007; Ardichvili y Kuchinke, 2009; Ochoa, 2012a, b; Ochoa y Blanch; 2015).

Por consiguiente, los cambios acontecidos en el mundo del trabajo y las formas de trabajo que emergen de estos cambios, son fuente de relación entre éste último y el individuo, asumiendo que en las relaciones que se establecen, también se cataloguen como nuevas o cambiantes (Habermas, 1989; Rifkin, 1996; Bauman, 2000; Sennett, 2000; De la Garza, 2007, 2014). Es en estas relaciones nuevas con el trabajo que se generan cuestionamientos y posibilidades de análisis multinivel (sociedad, la organización y el individuo), respecto a qué sucede en cada uno de los niveles si las condiciones del trabajo se presentan de forma flexible (Ardichvili y Kuchinke, 2009).

En un primer nivel de análisis, social, la metamorfosis del mundo del trabajo, ha generado que el concepto trabajo haya perdido la condición emancipadora del hombre ante la sociedad misma. En palabras de Habermas (1989), el trabajo no le da ni forma ni estructura, dada la pérdida de su esencia transformadora en sí, es decir perdió su punto de referencia en la realidad, la fuerza estructurante y socializadora, al menos en condiciones de estabilidad. Por consiguiente, la sociedad o la clase que vive del trabajo (Antunes, 2000), queda limitada a esperar del Estado ingresos mínimos por seguro de desocupación, cada vez más escasos, el ingreso restringido al empleo, o el ingreso a pocos empleos de forma precaria, el reemplazo de la mano de obra por las nuevas tecnologías, dando lugar a reducción de empleos directos y colocando en marcha un nuevo sistema productivo con un menor número de trabajadores (Rifkin, 1996). Por ende, la sociedad centrada en el trabajo se transforma y no asume al trabajo como punto de referencia y productor de significado colectivo. En palabras de Offe (1984), la discontinuidad en la biografía laboral, puede reforzar la idea que el trabajo es un problema donde se relativiza el punto de orientación para la construcción de identidades tanto

sociales como individuales.

Un segundo nivel de análisis, organizacional, implica asumir nuevos sistemas productivos en la organización o empresa, que trae consigo una ruptura mayor o menor de los elementos claves de la división científica del trabajo (De la Garza, 1997; Neffa, 2001; González, 2006). Implementación de técnicas que se generalizan, como los sistemas de competencias, polivalencia en materiales de calificaciones, gestión flexible en cuanto al manejo del tiempo y entrega de resultados, movilidad de los trabajadores, flexibilidad productiva de los medios de trabajo para adaptarse con el objeto a producir o el servicio que se presta, producen una modificación en la organización y en la organización del trabajo, dando paso a la flexibilidad de las condiciones, donde se ocupan puestos similares en mundos menos estables y más precarios (Castel, 1997; Sennett, 2000; Neffa, 2001; Caamaño, 2005; González, 2006). De esta forma se imponen modificaciones en la calificación y competencias de los recursos humanos, con el ánimo de adecuarlos al contenido del trabajo, generar interdependencia de las funciones y roles que aumentan la polifuncionalidad y multi-habilidad de los individuos trabajadores (Román y Avendaño, 2002). También se genera un paradigma organizacional que denota el ajuste de estructuras salariales, desregulación, flexibilidad laboral y la evaluación de las posibilidades de vinculación en cualquier lugar y en cualquier campo de trabajo, donde se contempla que el individuo pueda ser vinculado en cualquier modalidad de trabajo, asalariado o no, convirtiéndose en el reflejo de la situación contemporánea del trabajo (Rentería, 2001; Rentería y Malvezzi, 2008). Por consiguiente, un nuevo paradigma legitimado en las organizaciones (desde la consecución, vinculación y retiro de personal), deja al individuo ante la incertidumbre e inseguridad de lograr entrar en las nuevas lógicas organizacionales de empleabilidad, precariedad y competitividad.

Como tercer nivel de análisis, individual, es visto como la instancia donde los dos niveles anteriores tienen las mayores repercusiones. Como se ha expuesto, en el individuo las transformaciones en el mundo del trabajo recaen en aspectos subjetivos e identitarios, al igual que en la configuración de significados, autoconcepto y sentidos de vida (Antunes, 2005; Ardichvili y Kuchinke, 2009; Borchert y Landher, 2009; Kuchinke, Ardichvili, Borchert y Rozanski, 2009; Burger, Crous y Root, 2012ab, 2013; Blanch, 2013a, 2014). Nuevas condiciones laborales que se encuadran en las transformaciones del

mundo del trabajo, que colocan el acento en la flexibilidad, hacen que cambie el significado del trabajo como bien lo señala Sennett (2000). Así entonces, la actividad que se considera importante respecto a otras realizadas por el individuo, no continua con el estatus designado por éste, bien sea por las condiciones en las que se presenta el trabajo o bien porque el trabajo que se realiza no tiene el impacto positivo para la comunidad y para el individuo mismo (Ardichvili y Kuchinke, 2009). Desde este punto de vista, Chalofsky (2003) identificó factores positivos del trabajo que contribuyen a dar significado a dicha actividad, encabezados por el aprendizaje que aporta así como los retos que se desprenden del trabajo. De esta forma, se identifica que no solo se trabaja por lo estipulado por el capitalismo, sino que el trabajo da al individuo razones de tipo existencial, por las cuales continúa trabajando.

En este sentido, no es una dimensión o un aspecto único el que configura el significado del trabajo. Sino varias dimensiones que involucran la importancia de la actividad, los valores que se tienen por el trabajo (MOW, 1987) y los motivos por los cuales se trabaja, en circunstancias que pueden catalogarse como fuera de lo común, ganar la lotería (Morse y Weiss, 1955; Harpaz, 1999), transiciones en el contexto histórico-social-político(Borchert y Landher, 2009; Kuchinke et al., 2009) o la precariedad y flexibilidad del trabajo (Díaz, Godoy y Stecher, 2005; Blanch, 2014). Estas razones y el conocer qué es y cuáles son los significados y sentido del trabajo, para los individuos que están suscritos en contextos flexibles y a su vez el producto de un trabajo intangible, es decir que se encuentra en el sector servicios, son las que se presentan en el siguiente apartado de la presente investigación.

1.3. Significado del Trabajo (ST) como actividad humana

El trabajo, como se ha venido explicando hasta el momento, se considera como una actividad que vincula a las personas a situaciones sociales, económicas, históricas y políticas. Debido a la relación que se establece, entre trabajo y economía, por ejemplo, los cambios o crisis que sucedan a nivel económico (distinguiendo algunas de ellas como la gran depresión de los años treinta, crisis del desempleo en los años noventa y crisis económica mundial del 2008), han conllevado consecuencias diversas que se reflejan a nivel económico, por supuesto y a su vez en las personas que realizan la actividad de trabajar desde hace años (trabajadores). De igual forma las transformaciones afectan a las personas que entran en la lógica del mercado laboral, que hayan adquirido una formación regular en instituciones educativas como colegios, instituciones técnicas, tecnológicas o universitarias, e incluso las que no la tienen, realizando una diferenciación en la significación del trabajo (Crespo, Bergère, Torregrosa y Álvaro, 1998).

En este sentido tanto para los individuos que están dentro del mercado laboral, con un determinado tiempo, como para los que recién ingresan, las transformaciones del trabajo se perciben en los cambios en las formas de trabajo y las características en las que se presenta, como la precarización de las condiciones laborales (Cranford, Vosko y Zukewich, 2003; Acevedo, 2011), en la disminución de las oportunidades de tener un trabajo por primera vez (Bell y Blanchflower, 2009, 2010; Peiró, 2014) y el aumento en las tasas de desempleo (De Jesús y Ordaz, 2006). Teniendo en cuenta este marco de referencia, el significado del trabajo y el sentido que se le otorga a la profesión que se realiza, se torna un campo de reflexión en contextos que se transforman en los que se pueden distinguir una mayor participación de la mujer en el ámbito laboral y cambio en los roles considerados tradicionales (Olivera, 2008; Cantera, Cubells, Martínez, Blanch, 2009). Otra transformación relevante se describe como un contexto laboral inicial para los Jóvenes que están incursionando en el mercado del trabajo, centrado en la posibilidad de entrar y permanecer en las lógicas del consumo aunque les provea recursos precarios (Marín, 2004; Blanch, 2005, 2008).

La relación resultante del trabajo con el contexto (cualquiera que este fuese), trae como consecuencias para las cosmovisiones del trabajo y en el

significado que se le otorga a éste (Ardichvili, Kuchinke, 2009). Así, la emergencia de relaciones diversificadas de trabajo, a causa por ejemplo de la flexibilidad, en varias ocasiones, puede llevar al individuo a no identificarse con las actividades que realiza incluso a cuestionarse sobre sus significados y sentidos del trabajo (Da Rosa, Chalfin, Baasch y Soares, 2011). A continuación se abordará el significado del trabajo desde una perspectiva histórica, resaltando algunas de las investigaciones que han sido referencia constante sobre este tópico y posteriormente se abordarán investigaciones recientes donde se tienen en cuenta aspectos contextuales específicos y variables emergentes asociadas como los valores, la motivación, así como diferentes niveles de análisis del significado y sentido del trabajo.

1.3.1. Empleo, salario y significado de trabajo

El empleo entendido como una forma de trabajo, se considera como una de las actividades que mayor relevancia tiene para los individuos y a su vez, da más satisfacción tenerlo (Blanch, 1990, 1996). El grado de satisfacción depende, no sólo de tener un empleo y lo que significa, es decir un pago y seguridad social, sino también de las características del puesto. A su vez, las personas con un empleo logran cierto control de sus vidas, de lo que hacen y logran estar motivadas. A esto, Jahoda (1979, 1987) lo refiere como *funciones latentes* del empleo, definiéndolas como aquellas que justifican la motivación hacia el empleo, incluso en condiciones de bajo salario. La autora, señala cinco funciones latentes específicas del empleo: a) impone una estructura del tiempo; b) implica relaciones con personas que son ajenas al grupo familiar; c) vincula al individuo a metas y propósitos; d) proporciona un estatus social y clarifica la identidad social; y e) requiere una actividad habitual y cotidiana.

En consecuencia, los individuos con empleo tienen un sentido del tiempo y saber qué hacer con él, logran por tanto estructurar y organizar las actividades que se hacen y el tiempo que se debe dedicar a cada una. Así mismo entablan y mantienen relaciones sociales que no se limitan a la familia, sino que se amplían a círculos, que se pueden considerar en determinado momento influyentes. Las metas y propósitos que se han colocado, trascienden, la parte personal e involucran tanto lo social como lo laboral. El empleado, se identifica con lo que hace y gana una posición respecto a otros

empleados, teniendo en cuenta aquello, para lo que ha sido empleado. El empleo se convierte en un hábito, que se hace de forma cotidiana, en el mismo espacio, la misma actividad.

Manejo del tiempo, metas, relaciones sociales, estatus social e identidad y hábito, es lo que obtiene el empleado, gracias al empleo, a su trabajo. Las investigaciones de Jahoda, - que datan desde los años treinta en Marienthal, Austria durante la “gran depresión”- permiten vislumbrar un indicio del significado del trabajo. El hecho que el empleo tenga esta función latente, configura la experiencia de trabajar y por ende de cuál sería su significado. Este hecho, sugiere que el trabajo se constituye como un valor que no es sólo instrumental, es decir que no sólo se tiene para suplir de forma económica necesidades básicas y otros gastos, sino también como un aspecto expresivo (identidad) y final (metas); en pocas palabras va más allá del hecho de ganarse la vida (Jahoda 1987; Blanch, 1990, 1996, 2003; Buendía, 1990; Crespo, Bergère, Torregrosa y Álvaro, 1998).

Buendía (1990) asegura que los individuos que no tienen un empleo, manifiestan diversas afectaciones a nivel psicológico. Incluso, si tienen asegurados los ingresos económicos, el malestar se llega a presentar por el hecho de la experiencia de no trabajar. Varias de las investigaciones respecto al empleo y desempleo, hacen referencia a las consecuencias de estar desempleado y con mayor énfasis en aspectos psicológicos como los brevemente descritos (Jahoda, 1987; Garrido, 1996; Blanch, 1996, 2006; Álvaro y Garrido, 2006; Buendía, 2010).

La experiencia de trabajar localizado en el empleo, configura uno de los primeros aspectos del significado del trabajo. El empleo es asumido como fundamental para la existencia humana, proveyendo lo necesario para la vida. El hecho de no tenerlo, es no acceder a suplir necesidades. En este sentido, dado que el empleo garantiza ingresos económicos para poderlos consumir, el trabajo seguirá ocupando un lugar central para los trabajadores consumidores aunque su significado sea instrumental (Garrido, 2006). Por consiguiente, el empleo como forma legítima de trabajo, tiene connotaciones de centralidad propios de la época capitalista, donde cada instancia de la vida del individuo está supeditada y direccionada por el hecho de tener un empleo. De lo anterior se deriva que la pérdida o la imposibilidad de acceder a un empleo por un determinado tiempo (desempleo), fue gestándose como la ruptura del sistema

de relaciones con el modelo económico basado en el consumismo, así como de la desintegración de expectativas y modelos de comportamiento asociados a estas relaciones (Habermas, 1989; Garrido, 1996, 2006; Neffa, 2001).

Los estudios de Jahoda (1987), son referencia para entender lo que sucede con los desempleados, en un nivel psicológico y social. En este sentido, las personas al no contar con una actividad en la cual ocupen el tiempo, puedan consolidar sus relaciones, proyecten sus metas y logren identificarse con dicha actividad, deterioran su salud mental, autoestima y el estatus social empieza a disminuir (Crespo et al, 1998; Buendía, 1990, 2010; Guarino y Sojo, 2011; Bilgiç y Yilmaz, 2013; Montes y Louzán, 2013; Espindo, 2014). Pero a su vez, los estudios de esta autora son las primeras aproximaciones al del significado del trabajo. Se confirma el empleo como forma de trabajo, que configura la vida de las personas y permite que estén dentro de las demandas capitalistas. A su vez asegura la función de centralidad por un lado (por ser importante para los individuos) y por el otro la de instrumentalidad (por el poder adquisitivo que da la remuneración del empleo); así el trabajo es significativo para los individuos que realizan la actividad, como una señal que lo identifica, siendo ésta el valor que se le da al empleo remunerado (England y Harpaz, 1983; Snir & Harpaz, 2002).

La centralidad del empleo como fuente de significado del trabajo, hace que la importancia de éste se perciba en la manera en la que se realiza, las estrategias para maximizar la productividad y la eficiencia. Baldry et al (2007), consideran que con los cambios en el contexto del trabajo el significado se configura más por aspectos psicológicos y tienen relación con la calidad de los puestos de trabajo y el contexto en el cual se presenta y se realiza dicha actividad. Por tanto, el significado del trabajo, va tomando forma no sólo de las características propias del empleo sino que tiene como referente el valor que se le da a realizar una labor determinada.

En ese caso, ya no sólo es trabajar para tener un salario y adquirir o suplir necesidades de primera categoría, sino que el trabajo tiene otras funciones psicosociales de carácter latente, las cuales sustentan el bienestar psicológico de los individuos (Blanch, 1996, 2003, 2006; Montes y Louzán, 2013). Siendo así, si la función del trabajo de índole instrumental, quedase suplida de forma permanente, no sería necesario entonces trabajar, porque se cuenta con el dinero de manera garantizada de por vida, ¿qué pasaría con esta

función del trabajo?

1.3.2. El Significado del Trabajo más allá del salario

Respecto a la pregunta formulada Morse y Weiss (1955), realizaron una investigación donde se cuestionaron acerca de la función y el significado del trabajo focalizado en el empleo. El estudio realizado fue de corte exploratorio, donde se utilizó la técnica de entrevista con una sola pregunta y de respuesta corta. La pregunta utilizada fue: *si por casualidad usted heredó suficiente dinero para vivir confortablemente sin trabajo ¿cree usted, que trabajaría de todos modos o no?* Distinguieron dos grupos de participantes, granjeros y trabajadores de clase media, empleados. Los resultados que obtuvieron, en ambas poblaciones destacaban que por más que se tuviese el dinero para suplir o cumplir con obligaciones o necesidades, se seguiría trabajando, en un 80%. Al momento de preguntar *por qué seguiría trabajando?*, los participantes expresaron tanto aspectos positivos como negativos. Entre los positivos estuvieron: disfrutar del tipo de trabajo, asociarse con las personas, mantenerse ocupado o interesado, justifica la existencia, la sensación de respeto por sí mismo y facilita el mantener una buena salud. Entre los aspectos negativos, manifestaron: sentirse perdidos, inútiles, aburrirse, no saber qué hacer con el tiempo, estar inactivos e improductivo, en estado de inercia y no tener hábitos.

Igualmente, los investigadores resaltaron en los resultados, que los trabajadores de clase media, indicaban que el trabajo no funciona simplemente como un medio para ganarse la vida. Incluso si no hubiera necesidad económica, el trabajo por tanto, funciona como “motor” de las relaciones. El trabajo tiene una motivación de logro. Sin este no habría sentido u objeto y por tanto no habrá la oportunidad de poder contribuir. Mientras que para los participantes granjeros, el trabajo comporta una forma de sentirse ocupados, una actividad habitual a ejecutar de modo preciso y descriptivo como único medio para ganarse la vida. (Morse y Weiss, 1955).

Para un trabajador el significado del trabajo, hace referencia a la ocupación y a la integración social de la actividad. El significado del trabajo, se refiere a estar ocupado, ser productivo, a ser útil a nivel social derivado de la experiencia de trabajar (MOW, 1987; Blanch, 1990, 2006; Pérez, 1996; Pérez

Alonso-Geta, 2005; Schaufeli, 2005; Peralta, 2012). Desde este punto de vista, la importancia de la remuneración económica recibida por el empleo, se combina con las vivencias basadas en la productividad, sentirse útil, y la satisfacción desplazando la centralidad del empleo como eje fundante del significado del trabajo (Snir y Harpaz, 2002; Baldry et al, 2007).

Las investigaciones de Jahoda durante los años treinta y Morse y Weiss en los años cincuenta, fueron una primera aproximación al significado del trabajo. Consideraron el empleo como forma de trabajo que modelaba la vinculación con una sociedad que presentaba cambios en la concepción de la actividad laboral, presentándola como actividad fundamental para la existencia y permanencia en las lógicas del modelo económico capitalista (Alonso, 1999; Neffa, 2001, 2003 De la Garza, 2001, 2007). En este sentido, el trabajo asalariado ejercido por individuos considerados libres, permite obtener ingresos que aseguran medios de subsistencia, característica que lo hace significativo además de ser una actividad donde se ocupa tiempo.

La importancia del trabajo para quien tiene un empleo, no es da sólo por obtener recursos para sobrevivir, sino por adquirir identidad social, que genera relaciones de solidaridad e intercambio con otras personas, estableciendo nuevos derechos y deberes (Neffa, 2003). Por tanto, el significado del trabajo hace referencia, a una actividad que le permite a los individuos relacionarse con otras personas que pertenecen a otros círculos sociales, aparte de la familia, una actividad donde se ocupa el tiempo, el ser productivos y útiles (Blanch, 1990, 1996, 2006). En consecuencia, el significado del trabajo es fruto de la relación del individuo con la actividad, que lleva consigo características, como normas, hábitos, identidad y metas.

El significado del trabajo se afecta por las experiencias laborales concretas, en diferentes momentos temporales, las cuales producen un descenso en la centralidad y en la importancia que conceden a sus aspectos expresivos (Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró, 2001). El significado del trabajo, ya no centralizado en la función económica del empleo, hace que otras funciones se vislumbren. La función que cumple el trabajo a nivel psicológico para el individuo, se relaciona con diferentes esferas como la familia, el ocio, la religión y la comunidad, permitiendo una escala de valores donde no necesariamente el trabajo se encuentra en primer lugar o en un lugar central (Bendassolli y Guedes, 2014). Por ende el significado del trabajo se configura

con esferas que se encuentran vinculadas con él, que articulan la existencia del individuo. Comprender el significado del trabajo, supone a entrar en las dinámicas que da la actividad y la relación de éstas con las demás esferas en las que se desenvuelve el individuo (MOW, 1987; Blanch, 1990; Snir y Harpaz, 2002; Bendassolli y Guedes, 2014).

En resumen, el significado del trabajo más allá del salario, hace referencia a la configuración de dicho constructo de forma dinámica más allá del vínculo económico salarial. Las experiencias con el trabajo y sus características, determinan la variación o no del contenido del significado, en donde intervienen las diversas esferas en la que se desenvuelve el individuo, estructurando una ética del trabajo, escala de valores y una diferenciación de su significación.

1.3.3. El Modelo MOW (The Meaning of Working)

En las anteriores investigaciones, el constructo del significado del trabajo tomó un énfasis de centralidad, aunque no se indagaba acerca de lo que era o consistía, sino por el interés estaba en qué se hace luego de “no tener” que trabajar si el aspecto económico estaba suplido. Se configura entonces, que la importancia del trabajo no es sólo por la función de instrumentalidad (Salanova, Gracia y Peiró, 1996; Blanch, 2003; Sobol, 2006), sino que el trabajo da la posibilidad de relación y en esta relación, es donde se configura su significado (Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996).

A finales de la década de los años ochenta del siglo veinte, un equipo de investigadores de diferentes países, conformaron *The Meaning of Working International Research Team (MOW, 1987)*, el equipo se interesó por responder la pregunta qué se entiende por “Trabajar”. La investigación tuvo un diseño transversal, con una muestra de quince mil personas pertenecientes a ocho países localizados en tres continentes distintos, (Europa: Alemania, Bélgica, Gran Bretaña, Países Bajos, Yugoslavia; Asia: Israel, Japón; América: Estados Unidos). El MOW definió el significado del trabajo como un constructo psicológico dinámico y multidimensional, donde tienen relevancia las creencias, experiencias de los individuos en los contextos organizacionales y el valor que ellos mismos y los grupos le atribuyen al trabajo (MOW, 1987; Ruiz–Quintanilla y Claes, 2000). Las principales dimensiones encontradas fueron: La

centralidad del trabajo, Las normas societales sobre el trabajar, Las metas laborales, resultados valorados del trabajo y la identificación con el rol laboral.

La centralidad del trabajo, hace referencia a la importancia que el trabajo representa en la vida de los individuos, esta dimensión ha sido ampliamente reconocida y desarrollada por diferentes autores en sus investigaciones (Salanova, Gracia y Peiró, 1996; Snir y Harpaz, 2002; Pérezgonzález y Díaz, 2005; Filippi, Zubieta, Calvo, Napoli, Ceballos, Iun, Beramendi, Furlano y Córdoba, 2006), y se refiere a la valoración subjetiva que el trabajador asigna al hecho de trabajar (Álvaro, Dergere, Crespo, Blanch, 1990, 1996, 2003). El MOW (1987), distingue dos tipos de centralidad las cuales tienen que ver con el grado de importancia que se le da estar trabajando. El primer tipo es la centralidad absoluta, la cual hace referencia a la importancia general otorgada por el individuo al trabajo; el segundo es la relevancia del trabajo comparado con otras áreas o aspectos de la vida, es decir la centralidad relativa. Estos tipos de centralidad, se constituyen por el valor atribuido al trabajo y la importancia que dicha actividad tiene respecto a otros papeles o funciones que se tengan en la vida (Snir y Harpaz, 2002; Da Rosa, Chalfin, Baasch y Soares, 2011).

La segunda dimensión descrita por el MOW (1987), es la relacionada con *las normas y las creencias societales (sociales)* que el individuo tiene acerca del trabajo. Son las expectativas, ideas o juicios sociales, que se pueden describir como los deberes y derechos, al momento de trabajar. Estas normas son las que guían las valoraciones que el trabajador hace de su trabajo. Los deberes laborales, son considerados como las normas que subyacen en el contexto de trabajo, y que hacen referencia a las obligaciones para con la organización e incluso la misma sociedad. Por otra parte, los derechos son esas normas que la organización y la sociedad, tiene para con el trabajador dentro del contexto laboral. Pérezgonzález y Díaz (2005), consideran que esta dimensión ocupa un lugar concéntrico alrededor de la centralidad ya que son la segunda fuente de importancia para el significado del trabajo.

La tercera dimensión, propuesta por el MOW (1987), son las *metas laborales*. Estas hacen referencia a las razones por las cuales se trabaja, son las creencias o percepciones acerca de la finalidad del trabajo, entre las que se cuentan el estatus, prestigio, satisfacción y contactos sociales (Ruiz- Quintanilla y Claes, 2000; Blanch, 2006). Reflejan la importancia que la persona le otorga al hecho de trabajar, teniendo en cuenta *aspectos psicológicos y contextuales de*

su trabajo. Siguiendo estas dos categorías, el MOW (1987) distinguió factores que se relacionan con las metas laborales de contexto: referidas a aspectos económicos, promoción, condiciones contractuales y físicas del trabajo, y horario, considerándolas estas instrumentales y extrínsecas. Las otras hacen referencia a aspectos psicológicos como el desarrollo de competencias o habilidades en el trabajo, nivel de autonomía e independencia, diversidad de las tareas, buenas relaciones personales, autorrealización, siendo estos intrínsecos o expresivos (Gracia, Martín y Peiró, 2001; Díaz, Godoy y Stecher, 2005).

La cuarta dimensión, se refiere a *los resultados valorados del trabajo*, es decir aquellos que se espera obtener al realizar la actividad, es el fruto de la labor cumplida. Gracia, et al (2001), los plantean como las características del trabajo que preferiría encontrar en el lugar donde trabaja y que a su vez son de importancia para estos individuos. La última de las dimensiones, es la *identificación con el rol laboral*, que se refiere al nivel en el que el individuo se identifica con ciertos componentes propios de trabajo o de los procesos que en él se presenta. Esta identidad se presenta ya sea con las tareas que se hacen, con la organización en la que trabaja, con los productos o los servicios prestados o con la ocupación/profesión que se desempeña (MOW, 1987; Badano, Basso, Benedetti, Angelino, Ríos, 2004; Díaz, Godoy y Stecher, 2005; Peralta, 2011,2012; Andrade, 2014).

El proyecto MOW (1987), planteó una de las bases más importantes para el estudio del significado del trabajo. Esta investigación transnacional ha sido y sigue siendo referente al momento de abordar el tema. Se han realizado réplicas del estudio en diversas investigaciones (Ruíz-Quintanilla y Wilpert, 1991; Snir y Harpaz, 2002; Harpaz, 2004; Borchert y Landher, 2009), se ha considerado como uno de los antecedentes más importantes del tema (Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró, 2001; Harpaz, Honing y Coetsier, 2002), y al realizar los balances o estados del arte de modelos teóricos y metodologías de abordaje del significado del trabajo, continúa siendo un referente fundamental (Ardichvili y Kuchinke, 2009; Goulart, 2009; Da Rosa et al, 2011). A su vez, es una de las investigaciones que más se referencia en la literatura encontrada en las investigaciones que del tópico se ha encontrado en Iberoamérica (Díaz, Godoy y Stecher, 2005; Dakduk, González y Montilla, 2008; Stecher, Godoy y Toro, 2012; Ochoa, 2012b; Bendassolli y Guedes, 2014).

El MOW, más que una definición única y específica, categoriza el significado del trabajo, y da explicación a diversos aspectos que éste posee, debido a su característica de dinamismo (Lanari, 2005; De la Garza, 2007; Ardichvili y Kuchinke, 2009; Dakduk y Torres, 2013). Tiene en cuenta del trabajo: lo que se hace, cómo se hace, dónde se hace, con quién se hace, por qué y para qué lo hace. De esta forma, se vislumbra que el trabajo es considerado como una actividad específica, por la que se recibe un salario, se realiza en un espacio y en un horario determinado; es una actividad social, donde los individuos invierten y dedican tiempo creando un sentido de pertenencia y siendo agente socializador que posibilita tanto la transmisión de creencias como de valores; es una actividad que exige esfuerzo físico y mental, (*carga*) y un deber, es decir el carácter obligatorio y productivo de la actividad laboral (MOW, 1987; Gracia et al, 2001; Dakduk y Torres, 2013).

En este sentido, la multi-dimensionalidad que el MOW describió respecto al significado del trabajo, deja ver que este constructo es particularmente dinámico y relacional. El trabajo significa según la relación que se tenga con éste, incluyendo el lugar donde se realiza, las motivaciones, los valores, metas y demás aspectos que pueden ser considerados de manera personal, o enmarcada en un colectivo de trabajo. Como aspecto personal, por ejemplo, el trabajo desempeña un papel crucial en ayudar a los individuos a alcanzar y mantener su autoestima, el estado y el sentido del logro (Harpaz, 1990; Snir y Harpaz, 2002). Igualmente asume que el trabajo se ubica de forma transversal en la vida de los individuos, configurando un tipo de orden y lógica para la propia vida, es decir como un campo estructurador de relaciones sociales y subjetividades (Álvaro, Dergere, Crespo, Torregrosa y Garrido, 1995; Pérezgonzález y Díaz, 2005; De la Garza, 2007).

1.3.4. Tres estudios del Significado del Trabajo

La investigación de *The Meaning of Working* (MOW, 1987), no sólo crea un precedente fundamental para el tema del significado del trabajo, sino que vislumbra los cambios del trabajo, respecto al cómo se hace o cómo se presenta. Al momento de cambiar las características socioeconómicas del trabajo, el significado también se transforma. Tanto las condiciones socioeconómicas como los cambios en estas y sus tendencias, juegan un papel

clave en la conformación de percepciones sociales del significado del trabajo (Snir y Harpaz, 2002; Ardichvili y Kuchinke, 2009).

Los estudios del significado del trabajo, desde 1930 con las investigaciones de Jahoda en Austria, en 1955 con Morse y Weiss en Estados Unidos, hasta 1987 con el MOW de forma transnacional, guardan algunas similitudes. En los tres estudios se destaca la importancia del trabajo para la vida de las personas que realizan dicha actividad, lo denotan como una actividad central, donde a través de su realización se logra configurar varias circunstancias de la vida misma. En ese sentido, la centralidad del trabajo para Jahoda (1987) es la regulación del tiempo, a su vez que para Morse y Weiss (1955) es el hecho de mantenerse ocupado e incluso una buena salud, y en el caso del MOW (1987) es la importancia que se le da al trabajo en la vida.

Las relaciones que se constituyen en y por el trabajo, son fuente para la construcción de la identidad de las personas (Jahoda, 1987; MOW, 1987). En este sentido, según sea la relación del individuo con su trabajo y más exactamente con lo que hace en él, la identidad se va construyendo, fortaleciendo y configurando la respuesta a la pregunta de ¿quién soy yo?. Bajo esta misma lógica Scheibe (1995) plantea tres dimensiones que se distinguen en la identidad, a partir de la actividad laboral estas son: el estatus, el *involvement* y la valoración. El estatus hace referencia a las expectativas con el rol que se realiza, el *involvement*, al grado de vinculación con la actividad, y la valoración se refiere a los atributos favorables o no que se le asignan al rol desempeñado. Por tanto, se puede argüir que hay una relación entre el trabajo con el *rol* y la identidad. Según sea la valoración, las expectativas y el vínculo que se tiene respecto al trabajo, así será el contenido de la identidad que se va configurando, permitiendo que la persona sea localizada como objeto social (Peralta, 2011; Andrade, 2014).

Otra de las similitudes de los tres estudios es considerar que el trabajo permite el desarrollo de la actividad social. Este aspecto toma relevancia, dado el tiempo que se invierte o se dedica al trabajo (Dakduk y Torres, 2013): el hecho que sea alto el número de horas que se dedican al trabajo, crea un sentido de pertenencia al grupo social con el que se comparte en el espacio donde se realiza la actividad. El trabajo es visto entonces como una agencia que permite la socialización donde se intercambian creencias, expectativas, valores, al tiempo confiere una estructura a la vida de las personas y facilita la

integración de los individuos a su medio social. (Morse y Weiss, 1955; MOW, 1987; Blanch, 1996, 2003; Dakduk, González y Montilla, 2008; Gallardo Góngora, 2011; Dakduk y Torres, 2013; Bendassolli y Guedes, 2014).

Teniendo en cuenta los resultados y las similitudes encontradas en las investigaciones realizadas desde 1930 hasta el año 1990, se puede concluir que el significado del trabajo *es una variedad de representaciones propias de cada individuo, que se tienen respecto al trabajo. A través de las cuales se establecen relaciones, identidades y la noción de manejo del tiempo, en función de las experiencias personales con el proceso trabajo.* De forma gráfica la tabla 1, muestra la comparación entre los tres estudios, enunciando la relación encontrada entre las tres investigaciones.

Tabla 1. Comparativo del significado del trabajo años 1930 a 1990 (realizado por la autora).

DÉCADA	ASPECTO RELACIONAL	SIGNIFICADO DEL TRABAJO
Años 1930 (Investigación Jahoda, Lazarsfeld & Seizel, 1933. (Referida en Jahoda, 1987))	Empleo	Identidad Noción de tiempo Metas Relaciones sociales Hábito *Instrumental/ dinero *Centralidad *Significa al momento de la pérdida del empleo, complicaciones a nivel psicológico y social
Años 1950 (Investigación Morse & Weiss, 1955)	Trabajo sin necesidad de recibir salario	Relaciones sociales Mantenerse ocupado Justifica la existencia Respeto por sí mismo Mantiene la buena salud *Instrumental/ trasciende el dinero *Centralidad *Significa por la experiencia con relación del trabajador con la actividad que se realiza
Años 1980-1990 (investigación MOW 1987)	Qué significa trabajar para la sociedad moderna?	Importancia absoluta o relativa del trabajo Derechos y deberes en el trabajo Representaciones cognitivas del fin del trabajo Lo que se espera del trabajo Identidad con la tarea/la organización *Prepondera la centralidad del trabajo, como actividad que encauza. *Instrumentalidad dada no solo por el dinero adquirido, sino por el prestigio, condiciones y oportunidades, y el desarrollo de habilidades, autonomía, la calidad de la tarea, posibilidad de relaciones y crecimiento personal. *Se es lo que se hace.

1.3.5. Significado del trabajo y socialización laboral

El trabajo se concibe como una actividad propia de los humanos. En ella se establece un intercambio de bienes y/o servicios para fines de satisfacción de necesidades económicas y de desarrollo del potencial creativo (Ochoa, 2012a), que genera realización personal y social, capaz de encauzar la existencia social y cultural (Blanch, 2012). A su vez, requiere un esfuerzo, donde los individuos pueden desarrollar su personalidad (Neffa, 1995), se obtiene algún tipo de compensación (Peiró, 1989), es una fuente de bienestar (Warr, 1987, 2007) que puede ser remunerada o no y que tiene un impacto en las esferas políticas, sociales y culturales (Crespo, Bergère, Torregrosa y Álvaro, 1998; Blanch, 2006,2012). El trabajo es también considerado hoy, como uno de los aspectos de la vida de las personas, más relevantes, si se tiene en cuenta que es una actividad a la cual se dedica una gran parte del ciclo vital.

Desde este punto de vista, cobra importancia el significado del trabajo y el sentido que se le da a la profesión que se ejerce, en el trascurso de la vida. Diversas investigaciones, posteriores a las del MOW (1987), se realizaron conservando como eje central, el significado del trabajo, algunas de ellas conservando la metodología propuesta por este grupo de investigación y otras asumiendo nuevas variables, metodología, poblaciones, o formas de análisis del fenómeno (Harpaz, 1990; Gracias et al, 1991; Ruiz-Quintanilla, 1991; Salanova, 1992; Álvaro, Dergere, Crespo, Torregrosa y Garrido, 1995; Salanova, Gracia y Peiró, 1996; Crespo et al, 1998; Kuchinke, Ardichvili, Borchet y Rozanski, 2009; Rosso, Dekas y Wrzesniewski, 2010; Ochoa, 2012a; Bendassolli y Guedes, 2014).

Una de las variables nuevas que se tuvieron en cuenta, fue la edad de los trabajadores, investigando el significado del trabajo en jóvenes, teniendo en cuenta que el ingreso a la vida laboral, sucede en juventud y el retiro en la edad adulta. Los jóvenes que ingresan en el mercado laboral, demuestran que son capaces de alcanzar sus metas, estructuran la vida, el trabajo se vuelve parte de la cotidianidad y son individuos útiles para la sociedad (Salanova, Osca, Peiró, Prieto y Sancerni, 1991; Agulló, 1997; Marín, 2004; Gallardo Góngora, 2008,2011; Peiró, 2014). Los jóvenes, al momento de entrar en contacto con el trabajo, ingresan a un proceso de socialización laboral, siendo este un proceso continuo, dinámico e interactivo, donde se desarrollan procesos de

aprendizaje, adaptación, afrontamiento, búsqueda y conflicto (WOSY, 1989). Estos a su vez, generan una serie de cambios que se reflejan en conductas, actividades, valores, normas, habilidades y destrezas (Salanova et al, 1991), que son consecuencia del proceso de socialización iniciado en la fase laboral del individuo. Se considera entonces que los primeros años de experiencia laboral, al igual que al ingresar una persona a una organización, da lugar un proceso continuo de influencia recíproca entre ella y su ambiente laboral, importantes para configurar el significado del trabajo (WOSY, 1989; Drenth, 1991; Álvaro et al, 1995; Agulló, 1998; Gracia et al, 2001). La experiencia de trabajar, no sólo influencia al significado del trabajo al inicio de la etapa laboral sino también en el transcurso hasta su final, comúnmente considerado en la jubilación (Forteza, 1990; Quiroz, 2000; Smyer y Pitt-Catsouphe, 2007).

El significado del trabajo se relaciona con diversos y variados aspectos que se vinculan al sistema de valores, actitudes y experiencias que cada individuo tenga respecto a su trabajo. De esta forma, Salanova, Osca, Peiró, Prieto y Sancerni (1991), lo definen como *“un conjunto de creencias, valores y actitudes propios del sistema cognitivo de los sujetos, que se va aprendiendo antes (socialización para el trabajo) y durante el proceso de socialización en el trabajo y que varía en función de las experiencias subjetivas”* (p. 114). En una primera aproximación al planteamiento de Salanova y colaboradores, se encuentra que el significado del trabajo son creencias, valores y actitudes, que se aprenden desde la infancia y adolescencia, transmitidos de padres a hijos (Baltes, Reese y Lipschitt, 1980; Pérez González-Geta, 2005), como un referente previo al hecho de trabajar y hacen parte de la personalidad laboral. Desde este punto de vista, se hace referencia a la estabilidad del significado del trabajo, la cual es aprendida en la socialización primaria (Familia) y que se mantiene durante el lapso en el que aún no se ha ingresado al mercado laboral, es decir que no se tiene un trabajo salariado, empleo o cualquier otra de sus clases (Lindsay y Knox, 1984).

En la segunda parte de la definición se plantea la tesis contraria a la estabilidad. Hace referencia a la modificación sucedida en el proceso de socialización secundaria modificando las creencias, valores y actitudes se forman en función de las experiencias laborales, que son vividas por cada persona en el ambiente en el que se desarrolla el trabajo (Wright y Hamilton, 1978; Gracia et al, 2001). En otras palabras, en el proceso de socialización

primaria se realiza una preparación para el trabajo y en la socialización secundaria el significado del trabajo se va configurando y estructurando constantemente.

La socialización es un proceso de anclaje para que el trabajo sea significativo. El significado del trabajo varía a lo largo de la vida, dependiendo de la socialización respecto a las distintas variables situacionales y de los roles que se adoptan durante el ciclo tanto laboral como vital (Wright y Hamilton, 1978; Doering, Rhodes y Schuster, 1983; Gracia et al, 2001; Smyer y Pitt-Catsoupes, 2007; Cortés, 2009; Roester, 2012). Desde este punto de vista, el trabajo cumple con una serie de funciones psicosociales positivas, adicionales a la función económica, gracias al proceso de socialización en el trabajo (Prieto et al, 1996; Napoli y Zubieta, 2009; Dakduk y Torres, 2013).

Salanova, Gracias y Peiró (1996) y Dakduk y Torres (2013), describen once funciones psicosociales que contribuyen a la construcción de experiencias socialmente relevantes, estas son: 1- la *propiedad integradora*, conferida como una fuente de sentido y estructura de vida; 2- *Estatus y prestigio*, la actividad laboral a la que se dedica el individuo, determina su estatus social; 3- *identidad personal*, la formación de la identidad da sentido a los individuos de quiénes son, cómo se ven dentro y fuera del contexto laboral; 4- *función económica*, el ganar dinero promete la independencia económica, con la cual se organiza, planifican y deciden todos los aspectos económicos; 5- *Oportunidad de interacción*, el trabajo es una forma de relación con el entorno y permite su valoración; 6- *Estructuración del tiempo en el trabajo*, ayuda a establecer objetivos y coordinar aspectos de la vida social, familiar y laboral; 7- *Obligatoriedad*, es un deber tanto personal como con la sociedad misma; 8- *aprendizaje*, el trabajo provee habilidades y destrezas que mejoran en la práctica diaria; 9- *socialización*, permite establecer comunicación con diversas personas, en este proceso hay intercambio de valores, creencias y expectativas en las diversas facetas de la vida; 10- *control y poder*, a lo largo de la experiencia laboral se establecen relaciones de control y subordinación con personas; y 11- *comodidad y disfrute*, en tanto que el trabajo proporcione un contexto físico adecuado y permita satisfacer las necesidades anteriores.

Este conjunto de funciones contribuye tanto a la construcción de experiencias que son de valía e importancia para el individuo, como a la construcción del significado del trabajo (Crespo, Bergère, Torregrosa y Álvaro,

1998; Napoli y Zubieta, 2009). Al realizar una lectura de dichas funciones psicosociales del trabajo, se observa que son polivalentes, variables, al igual de ser diversas y diferentes entre sí, donde cada una tiene en cuenta un aspecto en particular que no necesariamente está en el mismo nivel, ni se le confiere el mismo grado de importancia o valor, de acuerdo con el contexto en donde se presenta la actividad trabajo (Peiró, 1996; Méda, 1998; Köhler y Martín, 2005; Blanch, 2006). Por tanto, el significado del trabajo que se configura a través de las experiencias que tienen un grado de valor (alto o bajo) para el individuo, tendría el grado de valor o importancia, dependiendo de la forma en como convergen individuo, contexto, valores, creencias y trabajo, a forma de ilustración ver figura 2 (Dakduk y Torres, 2013).



Figura 2. Configuración del Significado del Trabajo como resultado de la convergencia entre experiencia entre experiencia, trabajo y contexto (Elaboración de la autora).

Asumir que el trabajo tiene funciones psicosociales que contribuyen a la configuración del significado del mismo, hace que se conciba como una práctica social e históricamente compartida, que trasciende la satisfacción de necesidades primarias. Dichas funciones apuntan al desarrollo de la persona en diversos aspectos como conocimiento de sí mismo, motivación, satisfacción con lo que se hace y en donde se hace, adquisición de habilidades, constitución y desarrollo de la identidad, siendo aspectos subjetivamente (Salanova et al, 1991; Peiró, 1996; Crespo et al, 1998; Morín, 2004; Díaz,

Godoy y Stecher, 2005; Dakduk y Torres, 2013).

Por otra parte, las funciones psicosociales positivas del trabajo, se presentan al momento de entrar el individuo en las lógicas laborales, que están enmarcadas en un contexto social, histórico y económico específico de la época. Desde este punto de vista, Kornblit (2004), plantea que el contenido del significado del trabajo se configura dependiendo de la época socio-histórica en la cual se desarrolla el trabajo. Arguye, que la valoración hacia el trabajo y el compromiso con él, son los componentes esenciales del significado que se le atribuye, específicamente en la etapa industrial del capitalismo. A su vez, asume que durante y posterior a la crisis del Estado de Bienestar, el significado del trabajo, se caracteriza por una fisura en cuanto a la idea funcionalista como el “deber ser”.

La relación que se establece a través de la socialización de los individuos con las funciones del trabajo, en contextos socioeconómicos y socio históricos en particular, son los que permiten la configuración del significado del trabajo, que han de expresar cada una de las personas que ha tenido experiencias laborales. Este significado al igual que el constructo trabajo es cambiante y variable (Morin, 2004; Borchet y Landher, 2009; Kuchinke, Ardichvili, Borchet y Rozanski, 2009). En la figura 3 se ilustra la forma en la que el individuo al estar en contacto con el trabajo configura los significados que se le pueden atribuir, como los propuestos por el MOW (1987), de centralidad, finalidad, normas sociales, identidad con el rol y metas y resultados del trabajo.



Figura 3. Significado del trabajo por la socialización en el empleo (Elaboración de la autora).

Es en las relaciones establecidas durante la socialización, cuando se configura el significado del trabajo. Blanch (1996, 2006), propone que los individuos socializados dan significado a la experiencia laboral por dos aspectos principales: por los valores y las normas socialmente prescritas, por factores de macrocontexto y de contexto inmediato y/o específico (ver Figura 4).

Los valores y las normas prescritas, hacen referencia a lo instrumental del trabajo en el sentido de los resultados y a la finalidad de éste, para cada individuo. Los valores son asumidos como las metas individuales, creencias generales interrelacionadas y que se estructuran de forma jerárquica (Rokeach, 1973). Por consiguiente los valores que se tengan o que se hayan asumido respecto al trabajo, denotan la importancia, lo deseable que la actividad tiene para cada individuo y que trasciende situaciones específicas, siendo incluso principios rectores para la propia vida (Schwartz, 1994).

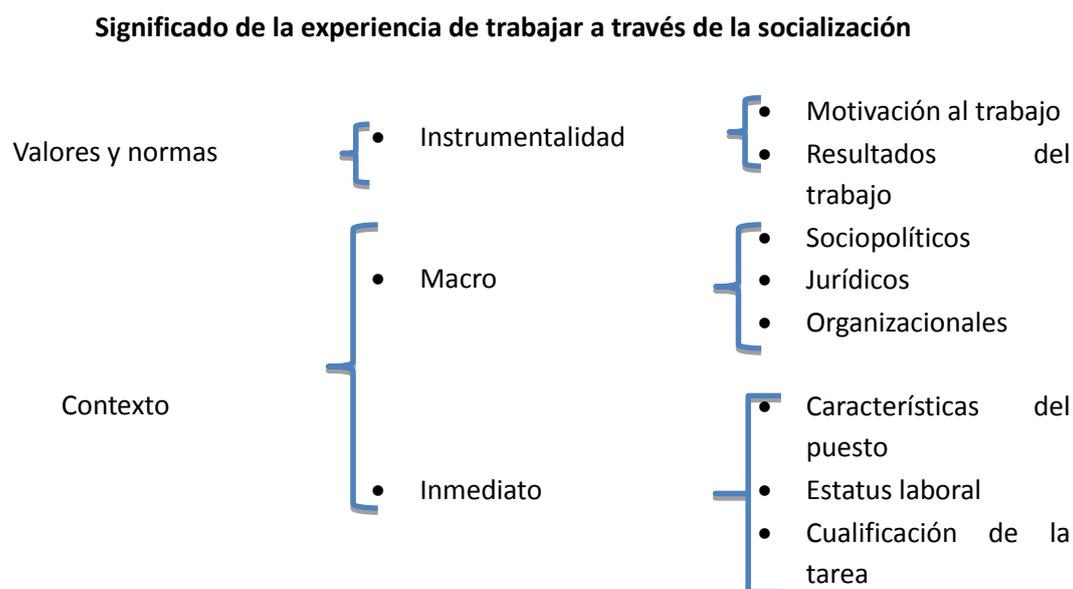


Figura 4. Significado de la experiencia de trabajar por la socialización según Blanch, 2006 (Figura realizada por la autora).

Los valores, varían en los individuos y reflejan la influencia de las normas sociales, las interacciones y las experiencias del trabajo (Rosso, Dekas y Wrzesniewski, 2010). Los valores se relacionan con el trabajo, en las experiencias que se tengan en o con él. Super (1970) los presenta como aquello

que las personas desean de su trabajo y Pennings (1970) sostiene que los valores laborales son actitudes y opiniones con los que el individuo evalúa su puesto de trabajo y el ambiente vivido en él. En este sentido, los valores laborales son modelados o toman forma, según las experiencias, se relacionan con la motivación para trabajar (es decir con los resultados que se obtienen en el trabajo), la experiencia ocupacional y por consiguiente, con la escogencia de carrera y oficio (Locke y Taylor, 1990; Ros y Grad, 1991; Blanch, 2006).

Los valores laborales en la experiencia del trabajo, sugiere que el significado se construye a través de las creencias que cada individuo considera importantes, respecto del trabajo y el ambiente que en él hay. De esta forma, si los valores bien se consolidan o bien van variando según el rol o la ocupación que se tenga e incluso por la importancia del trabajo que se realiza, así entonces el significado del trabajo puede tener diferentes contenidos, teniendo en cuenta las variaciones del contexto valorativo (Super, 1970; Pennings, 1970; MOW, 1987; Super y Verko, 1995; Harpaz, 1999; Rosso et al, 2010).

Una manera de dilucidar el significado del trabajo para las personas es identificar los valores básicos que asocia con el trabajo. El trabajo puede ser valorado como una forma principal para alcanzar el éxito público, o como una oportunidad para ejercer poder para ganar seguridad, e incluso para expresar su independencia (Ros, Schwartz y Surkiss, 1999; Harpaz, 1999; Cortés, 2009).

De acuerdo con Blanch (1990,1996, 2006) *el contexto* es la segunda variable de socialización que aporta al significado del trabajo. El primero de ellos un macro contexto que está dado por las circunstancias y aspectos sociopolíticos, jurídicos, económicos y organizacionales. El segundo relacionado con un contexto más inmediato o micro, el cual se entiende como las características del puesto, el estatus laboral y la cualificación de la tarea.

En diversas investigaciones se manifiesta cómo el contexto macro, influye en la construcción y transformación del significado del trabajo. Bajo esta lógica, las transformaciones económicas, políticas y sociales han traído como resultado un cambio en el significado del trabajo (Sennett, 2000; Ardichvili y Kuchinke, 2009). Harpaz en 1999, publicó los hallazgos de una investigación realizada en Israel, donde comparó la relación entre el cambio de las condiciones económicas y los cambios en el significado del trabajo, tomando como referencia la década de 1980 y la década de 1990. Se encontró, que entre las dos décadas hubo cambios notables en cómo definían el trabajo: en la

década de los noventa el trabajo fue asumido como una actividad materialista e instrumental, por la que se recibe una paga. Aunque se reconoce que el trabajo como una actividad central e importante para los individuos, aparecen nuevas dimensiones como el ocio, los valores laborales y los objetivos del trabajo modulados por las características socioeconómicas de cada una de las décadas que abarca la investigación.

Por su parte, Ardichvili y Kuchinke (2009), en una investigación teórica, presentan las transformaciones económicas en Rusia, durante la transición del comunismo al post-comunismo y la relación de estas transformaciones con el significado del trabajo. El estudio, distingue tres grandes épocas económicas. La primera de ellas en la década de los años 1980, siendo esta la última etapa del régimen comunista, donde se presentó una disminución de la producción, haciendo que se debilitara el Estado comunista y el descontento entre los trabajadores. El segundo periodo, la década de 1990, caracterizada por los choques radicales en el sistema, una rápida privatización y la transición a los mecanismos del mercado, trayendo como resultado el aumento en la pobreza y en la desigualdad, la disminución del empleo y la garantía del mismo, aumento en los problemas de salud, y aumento en las brechas en el ingreso. En el tercer periodo, luego del año 2000, se presentan mejoras socioeconómicas traducidas en el aumento de la producción económica y el descenso de las tasas de pobreza.

Los cambios que se presentaron durante los dos primeros periodos, mostraron variaciones en los aspectos relacionados al trabajo y al significado, debido a la creciente tasa de desigualdad en la sociedad, y disminución en las prestaciones sociales (Ardichvili y Kuchinke, 2009). El trabajo continúa considerándose como un valor fundamental donde las personas permanecen trabajando aún sin un pago fijo, ya que el hecho de trabajar da estabilidad, apelando a aspectos emocionales, pero el aspecto de centralidad vital empieza a ser reemplazado por otras dimensiones como la familia (Ryabov y Kurbageleeva, 2003; Ardichvili, 2005; Ardichvili y Kuchinke, 2009; Nemirovskiy, 2011). Durante la transición del comunismo al poscomunismo vivido en Rusia se denota la disminución en la centralidad del trabajo. Éste, llega a ser un aspecto secundario luego de la familia, amigos y a competir con las actividades de ocio (Ardichvili, 2005; Ardichvili y Kuchinke, 2009). Semenov (2008) atribuye a esta movilidad la transformación de la imagen del trabajador arduo, líder y

honesto, por trabajadores consumistas, quienes se relacionan de otras maneras en y con el trabajo y con la sociedad misma. Como conclusiones del estudio Ardichvili y Kuchinke (2009), exponen que el significado del trabajo varía o cambia según el contexto social, económico, histórico u organizacional, ya que da origen a nuevas relaciones en el lugar de trabajo y actitudes hacia éste. Por tanto, el significado del trabajo se construye y configura en los contextos donde se realiza la tarea, se influencia por las características de la misma y por las determinaciones, políticas, sociales, históricas y organizacionales.

Por consiguiente una premisa de la anterior conclusión, es que el cambio en los contextos político, social, económico y organizacional influencia la construcción del significado del trabajo a través de la socialización que se tenga con la actividad, bien sea por cambios en el rol desempeñado, por transformaciones en la tarea realizada, por su pérdida o por encontrarse durante mucho tiempo sin actividad lucrativa o satisfactoria para el individuo.

Ahora bien, las características del puesto, el estatus laboral, la cualificación de la tarea, tipo de contratación entre otros factores, son aspectos que también influyen en la configuración del significado del trabajo, en la socialización (Blanch, 1990, 1996, 2006). Estos aspectos son reconocidos como factores psicosociales del trabajo, entendidos como las condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la propia realización de la tarea e incluso con el entorno (Duro, 2005; Gil Monte, 2012; Blanch, 2007,2013). Estos factores pueden favorecer o perjudicar tanto la actividad como la calidad de vida laboral de los individuos (Duro, 2005; Da Silva, 2006). Cuando los factores psicosociales se asumen como favorables, el resultado es el desarrollo personal, la satisfacción en y con el trabajo, percepción de tener bienestar y calidad de vida laboral entre otros; mientras que al asumir que los factores psicosociales son perjudiciales, el resultado es contrario, percepción de malestar en el trabajo y falta de calidad de vida laboral, perjuicio sobre la salud, entre otros aspectos (Gómez, 2006; Meseguer de Pedro, Soler, García-Izquierdo, Sáez y Sánchez, 2007; Gómez-Ortiz y Moreno, 2010; Blanch, 2011; Cifre, Salanova y Franco, 2011; Gil Monte, 2012; González-Trijueque, Giachero y Delgado, 2012).

Para considerar que hay satisfacción en el trabajo, se reconocen varios factores que inciden en ello, y que van más allá del salario. Estos tienen

relación. Con el hecho de no cesar de realizar la tarea ni dejar de estar trabajando con el mismo empleador, es decir de la percepción de los individuos de la continuidad en la organización, de la salvaguardia de la estabilidad de la relación con el trabajo (Ritter y Anker, 2002); igualmente, la seguridad en el trabajo, expresada en las medidas de salud y seguridad social. En este sentido, la satisfacción en el trabajo se logra en determinado nivel, según las condiciones, tanto de forma cuantitativa (carga laboral, es decir la cantidad de actividades por realizar en determinado tiempo) como cualitativa (la calidad de las actividades por realizar y que sean acordes al grado de experticia o conocimiento en ella).

Duro (2005), argumenta que la satisfacción laboral es el resultado de la experiencia subjetiva del trabajador, donde hay un acople entre las condiciones de trabajo y la capacidad de adaptación del trabajador a éstas. Tales experiencias subjetivas, configuran las percepciones acerca de la Calidad de Vida Laboral (CVL), las cuales tienen en cuenta la motivación hacia el trabajo, la satisfacción en él, al igual que las características de la organización, del puesto de trabajo y de la tarea a realizar, como ya se había mencionado (Segurado y Agulló, 2002; Quezada, Sanhueza y Silva, 2010). Por consiguiente, tanto la satisfacción laboral como la CVL, son aspectos que configuran el significado del trabajo como resultado de las experiencias subjetivas con los factores psicosociales.

Si el trabajo y los factores psicosociales asociados a él, son percibidos como positivos (espacios adecuados, cómodos, tareas motivantes por realizar, entre otros), generan una percepción favorable de la CVL. Los factores psicosociales que se perciben como negativos (condiciones laborales precarias, tareas poco motivantes por realizar o consideradas improductivas, cargas laborales excesivas, entre otros), generan por un lado, una percepción del deterioro de la CVL y por otro un aumento de estrés, accidentes laborales, ausentismo y la presencia de Síndrome de Burnout (Gil Monte, 2003, 2012; Quiceno, Vinaccia, 2007; Moreno-Jiménez, Ríos-Rodríguez, Canto-Ortiz, San Martín-García y Perles-Nova, 2010; Díaz, López y Varela, 2012).

En diversas investigaciones, se ha abordado el significado del trabajo y los riesgos psicosociales, respecto del ambiente laboral. Kuchinke, Cornachione, Oh y Kang (2010), investigaron el significado del trabajo y el estrés en gerentes de nivel medio de Estados Unidos, Brasil y Korea, donde la

relevancia del trabajo era central en la vida de los participantes del estudio. A su vez, los niveles de estrés entre los gerentes, fueron altos. El estrés se debía a aspectos tanto intrínsecos como extrínsecos del trabajo, entre ellos la carga laboral y el compromiso que se adquirió con el cargo gerencial. Una de las conclusiones a las que Kuchinke et al (2010) llegaron con el estudio fue considerar que los niveles de estrés en el trabajo estaban relacionados con el nivel de centralidad del trabajo y las orientaciones laborales intrínsecas, junto al aspecto económico.

Otra investigación referida a los riesgos psicosociales la realizó, Shanafelt (2009), quien relacionó en su investigación con personal médico, dos variables: el significado del trabajo y el síndrome de Burnout. Este último lo definió como la pérdida del entusiasmo para el trabajo, manifiesta en el agotamiento emocional, desgaste físico y considerar que el trato recibido es despersonalizado. En la investigación, se describe que el trabajo en el personal médico, no es una actividad significativa para ellos, en parte por la alteración de la relación médico-paciente al disminuir la calidad de la atención que el médico proporciona a los pacientes. A su vez, el autor relaciona la satisfacción profesional con el grado de *burnout*, manifestándose en la empatía del médico, el profesionalismo y la probabilidad de cometer errores. Como conclusiones de la investigación, Shanafelt (2009) consideró que una baja significación del trabajo, la pérdida de sentido de la profesión y un alto índice de síndrome de *burnout* en la población médica, puede traer como consecuencia al abandono de la práctica médica, el abuso de sustancias permitidas o no, e incluso el suicidio.

La relación del significado del trabajo con los aspectos que se vinculan o que se derivan de las condiciones de trabajo y los riesgos psicosociales, son diversas. Macintosh, Wuest, Gray y Cronkhite (2010), realizaron una investigación con mujeres que trabajaban en atención de salud, que se relacionó el significado del trabajo y el bullying. Se encontró que las mujeres que habían sido víctimas de acoso en su trabajo (bullying), experimentaban un cambio en su significado hacia éste. Dicho movimiento lo llamaron *significado cambiante del trabajo* y dicho proceso lo describieron en tres etapas: en una primera etapa se reconocía las causas del cambio del significado del trabajo como externas. La segunda etapa, de resistencia y defensa contra lo que ha cambiado en el trabajo y una tercera etapa, la denotaron como reconstrucción

donde hay una adaptación y modificación de los nuevos enfoques para trabajar, un ajuste de las actitudes hacia el trabajo (afrontamiento) y el hecho de asumirlo como una inversión para sí mismo. Macintosh et al (2010), identificaron que el proceso de cambio del significado del trabajo trae implicaciones en la gestión de problemas de salud, los empleadores y del trabajo en sí.

Como se ilustró, al contrario de aspectos positivos de los factores psicosociales, los negativos logran una desestabilización de las personas generando malestar, declive en el bienestar y la calidad de vida laboral, aumento en los índices de estrés y la percepción de sufrimiento en el trabajo, en lugar de placer o satisfacción por lo que se hace, por el tipo de contrato, naturaleza y cantidad excesiva de la tarea (Moraes y Camargo, 2005; Mendonça y Lima-Filho, 2009; Chalfin, Dal Magro y Budde, 2011).

Resumiendo aspectos que se han comentado hasta el momento, el significado se configura por medio de la socialización en y con el trabajo, a través de diversos elementos que son propios de la actividad, como los valores, el contexto económico, político y social, y factores psicosociales del trabajo. Esta socialización, genera que el trabajo sea considerado como una actividad importante en un nivel que se cataloga como alto o bajo, absoluto o relativo, central o poco central (MOW, 1987; Salanova et al, 1996; Del Carpio, Álvaro y Garrido, 2014). Partiendo de esta centralidad, cada individuo configura tanto su identidad laboral como un significado del trabajo a través de las experiencias propias, que se nutre de creencias previas, de sistemas de valores, deseos, naturaleza y expectativas respecto de la actividad, de la profesión escogida y de contextos variables, flexibles y dinámicos, propios de las épocas actuales (Benítez y Sobol, 2008; Guiménez, 2009; Roester, 2012; De la Garza, Calis, Olivo y Retamozo, 2014)

El proceso de socialización en el trabajo facilita la configuración no sólo del significado sino también de la identidad laboral. Para Dubar (2001), en concordancia con Tajfel (1981) y Torregrosa (1983), la identidad laboral se configura a partir de los otros, pero es para uno mismo, se va construyendo a lo largo de la vida y determina la pertenencia a un grupo o categoría específica, en un contexto histórico. De otro lado, la identidad laboral viene dada a partir de los tipos de división del trabajo. En una etapa inicial, ilustrada en las primeras civilizaciones, la división del trabajo se presentaba según el sexo

(hombre-mujer), denominada como *figura cultural*. Posteriormente, con el desarrollo de la propiedad privada, quedan excluidas las mujeres, los campesinos y todos aquellos que no pertenecen a la corporación, la identidad se estructura por medio del oficio, basada en el trabajo y denomina *Figura de categoría*. Una tercera figura, la *figura instrumental*, se presenta con la división capitalista del trabajo donde se recibe un salario, por el uso de la fuerza necesaria para la tarea. Por último, Dubar, considera que una nueva forma de identidad surge al momento de realizar el trabajo en una organización o empresa determinada, donde las esperanzas de desarrollo de carrera y gestión individual son los móviles de los individuos, esto se denomina *figura del estatus*.

Las cuatro figuras de identidad propuestas por Dubar (2001) son el resultado de los modos de funcionamiento del trabajo donde las situaciones que se dan en su interior, son las que determinan las formas de identificación de los trabajadores. Las dos primeras figuras la cultural y la figura de categoría, constituyen una identidad colectiva, en la que prima el reconocimiento del individuo por parte de la organización. Mientras que las figuras instrumental y estatus, configuran una identidad personal o para sí, en la cual se construye una trayectoria biográfica.

La identidad en la propuesta de Dubar (2001), tiene dos dimensiones: la primera de tipo biográfico (figura instrumental y de estatus). Esta incluye la referencia a las trayectorias personales y la sucesión de acontecimientos, entre ellos el enfrentamiento a nuevas realidades sistemáticas surgidas de crisis, como el aumento de la desocupación, las reestructuraciones industriales, la modernización tecnológica, la precarización del empleo y nuevas formas de gestión de las organizaciones. La segunda dimensión es de tipo relacional (figuras cultura y de categoría) que hace referencia a su inserción, pertenencia y participación en diversos escenarios sociales, entre los que se destacan los que se establecen en el entorno laboral con el resto de actores de la organización, como colegas, jefes, clientes por ejemplo.

Los procesos de construcción de la identidad, biográfica y relacional, permiten configurar formas socialmente pertinentes y subjetivamente significativas, donde es tenido en cuenta el contenido de la tarea, la organización, la continuidad, el cambio, la pertenencia y la singularidad (Dubar, 2001; Zacarés y Llinares, 2006; Soto, 2008; Ochoa, 2012a). Desde este punto de

vista se destaca la relación dinámica que se establece entre las condiciones estructurales del contexto, del trabajo propiamente dicho y las estrategias que ponen en juego los sujetos para enfrentarse a las mismas. Esta relación se reflejan tanto en la identidad como en las trayectorias laborales del individuo (Frassa, 2005; Sisto y Fardella, 2008).

Las trayectorias laborales, se comprenden como una secuencia de las posiciones laborales que ocupa un individuo a lo largo de su vida (Pries, 1999). En ese sentido, involucran la historia de la persona, en la que se circunscriben todos los aspectos del trabajo y cada trabajo que haya tenido. Por tanto, en las trayectorias laborales, se observa una síntesis entre los aspectos más objetivos y medibles del trabajo así como de las concepciones y percepciones más subjetivas del mismo (Frassa, 2005). Dávalos (2001) amplía la comprensión de las trayectorias laborales proponiéndolas como el resultado de la dureza de las estructuras de segmentación del mercado del trabajo y un proceso de interpretación y evaluación por parte de los individuos de su situación y el aprovechamiento de sus posibilidades, para delinear estrategias futuras más o menos deseables. Observando esta definición, De la Lastra y Campusano (2006), consideran que las trayectorias laborales pueden ser analizadas desde dos puntos de vista, desde los resultados o desde el proceso. Como resultado, se califica la trayectoria como exitosa o no, donde se valoran y evalúan los logros. Como proceso, se enfatiza en la evaluación del recorrido, los recursos y competencias utilizadas. En otras palabras, realizar un análisis de las trayectorias laborales supone reconstruir las alternativas que han tenido los individuos ante sí y los recursos subjetivamente evaluados con los que se contaba para llevar adelante sus propósitos respecto al trabajo.

El concepto de trayectoria laboral, conjuga las biografías de los individuos con los acontecimientos estructurales, hasta la toma de decisiones subjetivas de los trabajadores, así como de determinantes socioeconómicos existentes en un momento histórico y un espacio social determinado (Pries, 1999; Frassa, 2005; Woodward, 2008). Desde este punto de vista, la identidad y las trayectorias laborales, hacen parte de la configuración del significado del trabajo.

Desde la condición de identidad, se asume que cada individuo al no tener la misma forma de relación con el trabajo, no desarrolla la misma forma de identidad laboral (De Bonnafos, 1988; Dubar, 2001). La identidad laboral se

define a través de la continuidad de la carrera y el reconocimiento que se tenga de la misma, es decir, lo que se hace y el lugar dónde se hace, toma importancia para el hecho de quién es el individuo en términos laborales. Al igual que se puede encontrar con diversidad de identidades laborales, se encuentran trayectorias laborales, que son marcadas por las características del contexto sociohistórico en el que se encuentra. En ese sentido, la identidad y las trayectorias laborales son marcadas por la continuidad o la ruptura de los aspectos laborales, y por el reconocimiento externo o interno que se haga del trabajo en sí (Pries, 1999; Dubar, 2001; Frassa, 2005; Peralta, 2009; Andrade, 2014).

Las formas de identidad y las trayectorias laborales que a través del tiempo y del contexto se configuran, son tanto formas de vivir el trabajo como condiciones para darle sentido al mismo (Dubar, 2001; Sisto y Fardella, 2008). A su vez, son las formas de contar y de anticipar el ciclo laboral. En otras palabras es el afrontamiento ante las situaciones nuevas o no del trabajo (por ejemplo modelos por competencias, nueva gestión pública, modelos de calificación, exclusión del mercado, asalariados, entre otros). Por consiguiente, el significado del trabajo se configura y se construye al tener en cuenta los aspectos subjetivos del individuo como su identidad y su trayectoria biográfica, (Da Rosa et al, 2011). Por tanto en el proceso de construcción del significado del trabajo, intervienen diversos aspectos o elementos que hacen parte como tal del trabajo (como los aspectos psicosociales) y aspectos subjetivos de cada individuo (identidad, valores, trayectoria).

En este punto vale la pena proponer una síntesis que integre los aspectos expuestos. El significado del trabajo, se perfila como un constructo cambiante, dinámico, reflexivo, de características variables, el cual es luego de un proceso de socialización con y en el trabajo, que asume características similares en el sentido de la variabilidad, dinamismo y cambio. Teniendo en cuenta, los diversos conceptos acerca del significado del trabajo desarrollados por las diversas líneas de investigación MOW (1987), Salanova, Osca, Peiró, Prieto y Sancerni (1991), Salanova, Gracia y Peiró (1996), Ardichvili y Kuchinke, (2009) y la línea de investigación del doctorado en Psicología Social de la UAB coordinado por Blanch (2005, 2014), se ha hecho una aproximación a definir el significado del trabajo, como *el conjunto de valores, actitudes y creencias de características flexibles y dinámicas, que son el resultado de la socialización en*

y con el trabajo, realizado en un contexto socio-histórico, que configuran una identidad con la profesión y que son asumidos por un colectivo de personas.

El interés por el significado del trabajo, ha estado enmarcado en diversas investigaciones y aún continúa siendo un tema de gran relevancia, por lo cambiante y variable del constructo, así como la diversidad de relaciones que se encuentran respecto de él (Baldry, Bain, Taylor, Hyman, Scholarios, Marks, Watson, Gilbert Gall y Bunzel, 2007; Woodward, 2008). Lo complejo y central que continúa siendo el ejercicio laboral, hace que nuevos estudios científicos, se desarrollen proponiendo núcleos de análisis diferentes, con diversos tipos de relaciones con otros aspectos, entre los que se cuentan los cambios sociales a nivel macro de una sociedad y el cambio en el sentido del trabajo. Desde esta perspectiva, se han planteado una serie de estudios que se relacionan con los diversos niveles de análisis y tratan de integrar las tradiciones disciplinares que han abordado el tema, las cuales quedan explicitadas en la tabla 2.

Tabla 2. Matriz de literatura significado del trabajo con análisis multinivel (elaboración propia)

Tópico General	Autores	Aportaciones
Significado del trabajo con análisis multinivel	Chalofsky, N.; Krishna, V. (2009). Meaningfulness, Commitment, and Engagement: The Intersection of Deeper Level of Intrinsic Motivation. <i>Advances in Developing Human Resources</i> , 2(2), 189-203.	Investigación desde un enfoque multinivel, donde se parte de las motivaciones personales intrínsecas hacia el trabajo, como aspectos individuales y psicológicas, analizando los factores contextuales y culturales que influyen en los empleados. De esta forma, e explora el significado del trabajo y su conexión entre el significado y el sentido en el trabajo.
	Borchert, M.; Landher, G. (2009). The Changing Meanings of Work in Germany. <i>Advances in Developing Human Resources</i> , 2(2), 204-217.	La investigación indaga acerca de lo cambiante del significado del trabajo en Alemania desde la reunificación del país en 1990. El significado cambiante del trabajo es especialmente notable en los jóvenes académicos y depende de la variación de la situación del mercado laboral.
	Kuchinke, P.; Ardichvili, A.; Borchert, M.; Rozanski, A. (2009). The meaning of working among professional employees in Germany, Poland and Russia. <i>Advances in Developing Human Resources</i> , 33(2), 104-124.	Estudio empírico realizado en Rusia, Alemania y Polonia sobre el significado del trabajo a nivel individual. Los resultados del trabajo identificaron que el trabajo es una actividad de relativa centralidad, identificación con el rol que se ejerce y la satisfacción por la realización de la carrera deseada. Relacionando factores como económicos, políticos y sociales diferentes en los tres países.
	Ardichvili, A.; Kuchinke, P.(2009). International Perspectives in the Meanings of Work and Working: Current Research and Theory. <i>Advances in Developing Human Resources</i> , 2(2), 155-167.	Investigación teórica donde se sitúa el significado del trabajo en el contexto más amplio de la investigación en las ciencias sociales. Se distinguen los niveles de análisis en la investigación acerca del significado del trabajo, argumentando el riesgo de caer en explicaciones netamente individualistas.
	Shea-Van Fossen, R.; Vredenburg, D. (2014). Exploring Differences in work's Meaning: An Investigation of Ondividual Attributes Associated with Work Orientations. <i>Institute of Behavioral and Applied Management</i> , 101-120.	Investigación donde se tuvieron en cuenta como variables atributos individuales de personalidad como la preocupación por los demás o por ellos mismos, y la escogencia de un trabajo que sea desafiante para ellos. La escogencia del trabajo se da por lo desafiante que pueda ser y no tanto por la orientación o la carrera en sí.

Conocidos los antecedentes se evidencia la necesidad de construir tanto teórica como metodológicamente instrumentos de comprensión y medición que amplíen las variables propuestas en su momento por el MOW (1987). Las variables estudiadas por el MOW presentan limitaciones respecto del contexto económico mundial cambiante y flexible contemporáneo. En respuesta a dichas inquietudes emergen propuestas de estudio que adoptan elementos ajustados a las transformaciones dadas recientemente en los contextos históricos, y

sociales así como las organizacionales e individuos (Ardichvili y Kuchinke, 2009; Lips-Wiersma y Wright, 2012). Entre dichas variables, se encuentran algunas a las que ya se ha hecho mención como el síndrome de burnout, los cambios en el mundo del trabajo de “capitalismo Flexible”, subjetividad, identidad, trayectorias laborales y sentido del trabajo, incorporando nuevas metodologías que integran dimensiones tanto cualitativas como cuantitativas (Blanch, 2005; Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010; Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, 2010; Blanch, Ochoa y Sahagún, 2012; Ochoa y Blanch, 2015), modelo asumido en esta investigación.

De acuerdo con las exigencias de las nuevas realidades hacia el trabajador, la tendencia es una transformación en las nociones psicosociales que acaparan la atención de temas relativos al significado y sentido como es el caso de las identidades laborales, trayectorias laborales y subjetividades laborales que se han constituido en líneas recientes de investigación (Sisto, 2009; De la Garza, 2010; Andrade, 2014; Peralta, 2012; Sisto, Montecinos y Ahumada, 2013; Sisto y López, 2014). De otro lado, los contextos en los que se presenta el trabajo se relacionan con variables, como tiempo, intensidad laboral, líneas para las profesiones, trabajo productivo, trabajo servicios, perfilándose como investigación.

En este sentido, ubicar la presente investigación en el contexto latinoamericano supone asumir una de las nuevas gamas de abordaje del significado del trabajo. Además indagar en una población que desempeña su labor en el ámbito de los servicios humanos específicamente en el ámbito académico, amplía los escenarios donde se presenta precarización laboral que llega a afectar el sentido que los docentes han configurado de su profesión profesoral. De esta forma, se procura comprender los cambios del trabajo a nivel socio-histórico, entendido como un contexto variable con condiciones diversas, que influyen las organizaciones de servicios humanos, en este caso la universidad y por ende a la profesión académica. Desde este punto de vista se aborda a nivel individual la configuración del sentido de la profesión, al ubicarla como el ejercicio de la disciplina en la que se desenvuelve. El abordaje del sentido del trabajo parte de las fuentes para que éste se configure, como son las condiciones laborales y las tareas a realizarse dentro de la organización.

1.4. Sentido de la profesión (SP) en el desempeño del empleo

Al preguntarse acerca del sentido que el trabajo o la profesión tiene para el individuo, diversas son las posturas epistemológicas que propondrían una respuesta. Estas posturas fluctúan entre lo que se entiende por sentido, bien sea la capacidad de respuesta del individuo ante las circunstancias de la vida, sean estas buenas, malas, positivas o negativas, como lo considera el existencialismo (Frankl, 1991), hasta el acto reflexivo en relación con la actividad fuente de experiencia. En este aspecto se identifican posturas desde la fenomenológica (Husserl, 1989), hasta la construcción resultante de la interacción, socialización o experiencia con los contextos históricos, culturales, sociales asumidos como componentes del sentido (Berger y Luckman, 1995; Spink y Medrado, 2013). Las epistemologías que explican el sentido, que pueden ser apreciadas en la tabla 3.

Encontrar una definición única y homogénea del sentido y con mayor exactitud del sentido del trabajo, es una utopía (Rosso, Dekas y Wrzesniewski, 2010; Da Rosa et al, 2011; Bendassolli y Guedes, 2014). El sentido confiere diversas acepciones como por ejemplo la orientación de la dirección, o del sentido de un acto voluntario. Por tanto el sentido se puede dar bajo varios aspectos: como sentido final, como sentido semántico, como sentido estructural y como sentido motivador (Ferrater Mora, 1956-2014). Desde esta posición, el sentido que se le da o atribuye tanto al trabajo como actividad y con mayor puntualidad, a la profesión que se ha escogido, se retoma desde los aspectos del sentido final y el sentido semántico. El primero de los aspectos, el sentido final, es planteado como autonomía de elección por la profesión que se ejerce y la responsabilidad que en ésta se imprime, entendiéndola como profesionalismo en el ejercicio de la academia (Zamora Fortuny, 2004). El segundo aspecto, el sentido semántico hace referencia al trabajo como fuente de significado y sentido para el individuo (Berger y Luckmann, 1995; Ardichvili y Kuchinke, 2009; Chalofsky y Krishna, 2009; Chalofsky, 2010; Rosso et al, 2010).

Tabla 3. Matriz de análisis de literatura sobre posturas epistemológicas del significado y sentido del trabajo. (fuente la autora)

POSTURAS ANALITICAS DEL SENTIDO DEL TRABAJO			
Tópico General	Paradigma	Aporte	Autores
Sentido	Existencialista	La búsqueda de sentido como la principal fuente motivadora del ser humano, para realizar las cosas. El sentido se haya en la interacción con el mundo y la capacidad del hombre de responder ante las circunstancias que se presenten, entre las que se cuenta el trabajo.	Frankl, V. (1991)
		El trabajo como una fuente de sentido, que dependiendo de las condiciones en las que se realiza, la organización del trabajo y otros elementos, es motivador, es un potencial para adquirir seguridad y autonomía, prestar un servicio y relacionarse con otros. Considerándose estos aspectos como el sentido del trabajo.	Morin, S. (2001, 2004)
	Cognitivista	El sentido es entendido como lo construido en los procesos de mediación semiótica entre el hombre y la naturaleza (actividad), dentro de un contexto socio-cultural particular. El trabajo entonces es entendido como una actividad orientada tanto para el individuo como para los otros, resultando una transformación de si de los otros y del mundo.	Vigotski, L. (2001)
	Fenomenológica	El sentido del trabajo se haya en el experiencia vivida en la socialización con el trabajo, por tanto es la experiencia singular del individuo. El sentido del trabajo queda revelado mediante la reflexividad del individuo por el cual cuestiona su propia experiencia vivida en relación con el trabajo.	Husserl, E. (1989)
		Las experiencias que se tienen en el trabajo en constante cambio, como una de las fuentes del trabajo más no la única, ya que la socialización y experiencias emanadas desde estas, son las que dan sentido a la actividad.	Antunes, R. (1999)
		Construccionista	El sentido es concebido como una construcción social, un emprendimiento colectivo, interactiva por medio del cual las personas, en la dinámica de las relaciones sociales enmarcadas en la historia y ubicadas en una cultura, construyen los términos a partir de los cuales comprenden y lidian con las situaciones y fenómenos a su alrededor.
	Construccionista Discursiva	La producción de sentido en la cotidianidad, ocurre por medio de las prácticas discursivas que implican acciones, selecciones, escogencias, lenguajes, contextos, en suma una variedad de producciones sociales de las cuales son expresión.	Spink, M.; Medrado, B. (2007).

1.4.1. Fuentes del sentido de la actividad laboral

Una de las preguntas recurrentes en las investigaciones que se hacen acerca del significado del trabajo, diferente a: ¿qué significa para usted trabajar?, es la propuesta por Morse y Weiss (1955), donde se indaga si las personas suplen sus necesidades económicas a través de un golpe fortuito al ganarse la lotería o ser acreedores de una herencia, ¿qué pasaría con el trabajo? ¿qué harían? La investigación de Morse y Weiss durante la década de los años cincuenta, presentó resultados donde las personas continuarían trabajando a pesar de no tener que hacerlo (pues la función económica estaba suplida), ya no se concebía al trabajo como una actividad lucrativa y que a través de ella lograban tener las necesidades básicas satisfechas; en otras palabras el objetivo o la finalidad del trabajo ya no es sólo o en sí mismo, económico. Por consiguiente, los participantes consideraron que trabajarían para evitar el tedio, el sentirse útiles, mantenerse ocupados, tener relaciones sociales y justificar la existencia. Posterior a esta investigación, diversos estudios se han realizado teniendo en cuenta las mismas variables de investigación, así como otras nuevas que en el caso de MOW (1987) se han convertido en estudios referentes respecto al significado y el sentido del trabajo (Morin, 1997; Harpaz, 1999; Harpaz, Honing y Coetsier, 2002; Snir y Harpaz, 2002; Ardichvili y Kuchinke, 2009).

Igualmente, en estas investigaciones, se presenta al trabajo como una actividad central y fundamental para la existencia humana, la cual provee lo necesario para la construcción de identidad, oportunidades de logro y el estar en una comunidad en general (Borges, 1999; Ardichvili y Kuchinke, 2009). De esta forma la actividad trabajo mantiene su estatus central en la vida de las personas, (MOW, 1987; Ruiz-Quintanilla, 1991; Ruiz- Quintanilla y Wilpert, 1991; Salanova, et al, 1991; Blanch, 1996; Ruiz- Quintanilla y Claes, 2000; Rosso, et al, 2010) y a su vez como una actividad que no sólo permite suplir lo económico sino que se relaciona con otros aspectos como la motivación, la satisfacción en el trabajo, lo que se aprende en él, las relaciones y redes que se entablan, los valores adquiridos entre otros.

Bajo esta lógica, se entiende que los individuos no sólo trabajan por recibir un pago por las labores realizadas, ni tan sólo porque sea una actividad importante para ellos, sino que por lo diverso del trabajo, en el que encuentran

aprendizajes, satisfacción por lo que se hace, motivación y crecimiento personal, entre otros (Morin, 2001). Dicho de otra forma, son los aspectos teleológicos del trabajo, la respuesta al “para qué se trabaja”, el argumento en donde se encuentra el valor de las experiencias que se viven, en situaciones concretas, en momentos históricos particulares (Frankl, 1991; Martínez y Jaimes-Osma, 2012).

a. Condiciones de Trabajo

La importancia que se le atribuye al trabajo respecto de otras instancias de la vida, basada en la valoración que se hace de él, la satisfacción que da el realizarlo, el crecimiento adquirido en las actividades que se realizan, la utilidad que siente el individuo al estar realizándolo, las recompensas recibidas, la equidad entre lo que se hace y lo que se recibe en pago y la jerarquización que se hace de estos atributos, son aspectos que hacen parte de la configuración del sentido del trabajo (Morin, 2004; Da Rosa et al, 2011; Cavalheiro de Andrade, Da Rosa, Livramento, 2012). De esta forma, el sentido del trabajo confiere un fin para el individuo que lo realiza y se configura según las características de las condiciones laborales y la naturaleza de la tarea a realizar, tomando aspectos de positivo o negativo, según la experiencia que se tenga con la actividad laboral.

Las condiciones laborales durante los primeros años del capitalismo, no fueron consideradas como relevantes para el colectivo trabajador, quedando en su conjunto y en mayoría expuestos a riesgos sin identificar o generar reflexiones para el diseño de acciones para la reducción o eliminación de estos (Neffa, 2002). Las organizaciones que se posicionaron durante finales del siglo XIX y principios y mediados del siglo XX, contaban con trabajadores que presentaban fatiga, problemas de salud y accidentes de trabajo constantes, situación que generó insatisfacción e incluso el rechazo del trabajo (Neffa, 2002). El mejoramiento de las condiciones en las que se presentaba el trabajo, empezaron a ser importantes luego de los años setenta, cuando la necesidad de ampliar el concepto de seguridad, salud en el puesto de trabajo y el énfasis en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, era imperante⁸.

⁸ Ver: <http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/el-trabajo-y-la-salud-a-lo-largo-de-la-historia/>

Realizar el trabajo en condiciones catalogadas como óptimas, no sólo implica disminuir los riesgos físicos sino psicosociales (Blanch, 2011a). Para la Organización Mundial de la Salud (OMS,2010), el trabajo debe ser realizado bajo condiciones de seguridad, bienestar y salud, que repercutan no solo en los trabajadores sino en otras instancias que, por un lado, son importantes para ellos como son las familias, y el mejoramiento de la productividad, competitividad y sostenibilidad de las organizaciones.

Las condiciones de trabajo son entendidas como las circunstancias y características tanto sociales, jurídicas, técnicas y organizacionales en las que se desarrollan las relaciones y actividades laborales (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010; Blanch, 2011). Las condiciones de trabajo, repercuten en la calidad del mismo, así como en la motivación, compromiso, satisfacción, rendimiento laboral el bienestar, la salud y la seguridad. Es decir, aspectos propios del trabajo, influyen en la vida cotidiana de los individuos dentro y fuera de la labor, por ejemplo en el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social.

Las características contractuales del empleo, el clima social, la conciliación trabajo-vida, y el control sobre su trabajo son aspectos relevantes para considerar que las condiciones laborales son de calidad y generan satisfacción en los individuos trabajadores. Al igual que estar inmerso en un lugar de trabajo saludable donde los trabajadores y el personal superior, colaboran en la aplicación procesos de mejora para la promoción de la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo (WHO, 2008; OMS/OPS, 2010). En el caso contrario, condiciones de trabajo precarias y poco favorables para los trabajadores, traen como efecto la existencia de fatiga, problemas de salud, enfermedades, aumento de los accidentes laborales e incluso sufrimiento por el ejercicio de la labor; la precariedad de las condiciones de trabajo hacen que el individuo se vea amenazado en su desempeño, satisfacción y el sentido que tiene el realizar el trabajo (Neffa, 2002; Cimbalista, 2007; Blanch, 2011a).

La actividad trabajo realizada en ambientes seguros, saludables y con bienestar, permite al individuo, encontrar una lógica, un sentido por lo cual hace las tareas asociadas a la labor, que le permite tener un crecimiento en su identidad, una guía para sus acciones, una coherencia y equilibrio en la vida que está supeditada al trabajo (Morin, 2001; Da Rosa y Piccinini, 2007;). En este

sentido, los individuos se sienten motivados a trabajar para actualizar sus potenciales, adquirir seguridad, ser autónomos, relacionarse con otros, tener sentimientos de pertenencia hacia la organización donde realiza las actividades, prestar un servicio y hacer una contribución a la sociedad, debido a estar inmersos en una organización que propenda por el mantenimiento, mejoramiento y prevención de un ambiente físico de trabajo, ambiente psicosocial, recursos personales y participación de la organización en la comunidad (WHO, 2008; OMS/OPS, 2010).

Así, el sentido del trabajo está relacionado con las condiciones laborales, ofrecer oportunidades de aprendizaje, prestar un servicio y ser interesante, variado y autónomo. Por consiguiente está influenciado por la propia organización del trabajo, debe posibilitar la práctica y desarrollo de competencias y el libre albedrío (Morin, 2001, 2007; Cavalheiro de Andrade et al, 2012). La actividad trabajo designa la realización de un conjunto de acciones situadas en un contexto organizado, en condiciones laborales que deben propender por la protección del individuo, donde se crea o se transforma un objeto material o se presta un servicio, acciones que son ejecutadas por un agente quien a través de estas acciones tiene un actuar existencial (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010; Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010; Blanch, 2011a; Rhéaume, 2012). Durante la elaboración, transformación o el préstamo de un servicio en específico asumido como trabajo, el individuo encuentra diversas fuentes que le proporcionan sentido no sólo a lo que hace, sino también por la construcción identitaria, que le permite convertirse en un “sí mismo como otro”, en palabras de Ricoeur (1990). En esta misma lógica, los cambios, los hechos y sucesos sociales comprendidos en estos procesos, cobran sentido para el individuo desde lo que para él es un mundo singular y es en relación con esos sentidos que se toman decisiones y desarrollan acciones referidas al trabajo (Habermas, 1987).

Una parte de las razones por las cuales se trabaja se remite o se justifica en una esfera individual de la vida. Esta condición no desconoce los procesos socio-culturales, como trabajar por el propio interés o por no morir de hambre y hacerlo en condiciones protegidas u óptimas, puede constituirse en los parámetros en los que se inscribe la razonabilidad de las prácticas laborales (Bourdieu, 2001). En otras palabras, las razones para trabajar responden a las justificaciones de por qué y para qué se trabaja y a las disposiciones del sujeto

adquiridas en la propia experiencia de vida, la cual incluye la laboral (Grassi y Danani, 2009).

b. Características del empleo como fuente de sentido

En los primeros estudios acerca del sentido del trabajo, Hackman y Oldham (1974, 1975), reflejaron la relación entre las características del empleo, la calidad de vida y la satisfacción laboral. En la investigación describieron que un empleo tiene sentido cuando es importante, útil y legítimo para la persona que lo realiza, y si presenta tres características fundamentales: a), la variedad en la tarea que se ejecuta, en la cual se ven desarrolladas competencias, de forma que el individuo se identifique con su ejecución; b), un trabajo no alienante que le permita ser autónomo, libre e independiente con el cual se identifique y permita el logro de principio a fin y c), *feedback*, es decir la retroalimentación que recibe por su desempeño y la realización de las actividades laborales. Por consiguiente, el sentido del trabajo toma forma en las características del trabajo, específicamente en las condiciones de desarrollo de competencias personales, autonomía para el desempeño de las actividades y reconocimiento por lo que se ha realizado.

Lograr que las tareas a realizar en el trabajo, tengan las características de ser variables, logren que se identifiquen con ellas, sean significativas, se puedan realizar de manera autónoma y se reciba retroalimentación, los resultados serán una fuerte motivación hacia el trabajo, el rendimiento de alta calidad y alta satisfacción con el trabajo (Hackman y Oldham, 1974, 1975). En las investigaciones Hackman y Oldham, consideraban que si se rediseñaban los puestos de trabajo la productividad y la satisfacción de los empleados mejoraría, asumiendo que el rediseño serían modificaciones en los sistemas tecnológicos.

Bajo esta lógica de la variedad y autonomía en las tareas, Trist (1978) presenta seis propiedades intrínsecas al trabajo, para que logre estimular el compromiso con aquello que se hace: 1) la variedad y el desafío, 2) el aprendizaje continuo, 3) un margen de maniobra y autonomía, 4) el reconocimiento y apoyo, 5) una contribución social que tiene sentido y 6) un futuro deseable. El autor plantea una contra parte como factores extrínsecos que afectarían la satisfacción, motivación y el sentido del trabajo como el

factor económico del trabajo, es decir el salario, las normas y las condiciones físicas y materiales de la organización.

En las investigaciones de Hackman y Oldham (1974,1975) y Trist (1978), consideradas como clásicas pero de referencia en el sentido del trabajo, se observa cierta relación proporcional entre las condiciones de trabajo respecto a cómo deben ser o presentarse por parte de la organización, las características de la tarea y el sentido positivo del trabajo. Se entiende que el sentido se conforma por el compromiso y sentimiento de pertenencia hacia la organización, la satisfacción personal y la motivación para realizar las cosas. En la medida que las condiciones laborales decaigan o se consideren precarias, el sentido del trabajo se verá afectado bajando la motivación y la satisfacción por lo que se hace y bajo compromiso tanto por la tarea como con la organización en la que se realiza, (figura 5).

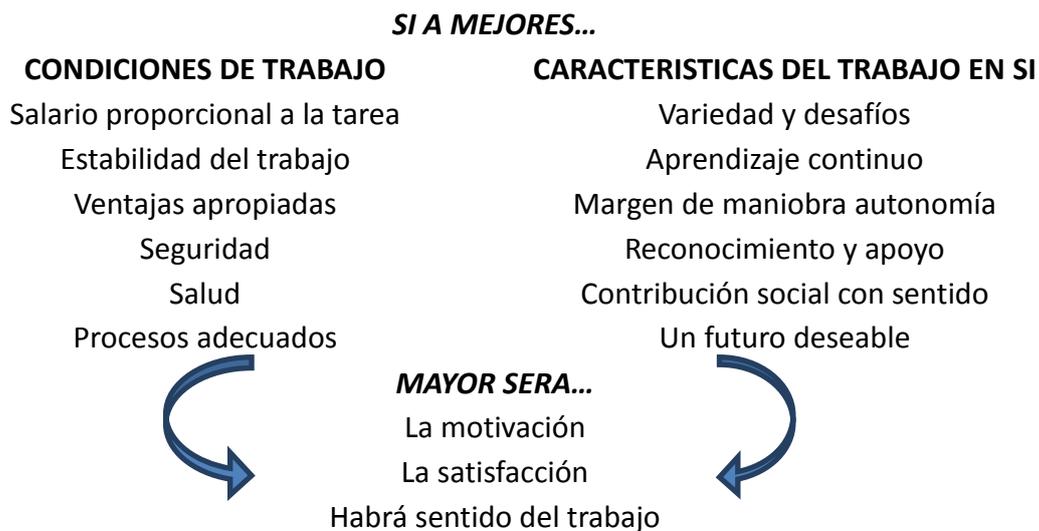


Figura 5. Relación proporcional del sentido del trabajo y condiciones de trabajo (elaborada por la autora).

Bajo esta lógica, Borges (1998,1999), propone que el sentido del trabajo se configura teniendo como referencia categorías ya propuestas por el MOW (1987), como la centralidad del trabajo, conferida al grado de importancia respecto a otros aspectos de la vida del individuo y los atributos tanto valorativos como descriptivos que se hacen del trabajo. Desde esta perspectiva, el trabajo mantiene un lugar alto en la jerarquización realizada por el individuo,

ubicándolo en primer o segundo lugar luego de la familia (Snir y Harpaz, 2002). Los atributos valorativos hacen referencia a las percepciones individuales de *cómo debe ser el trabajo*, mientras los atributos descriptivos a *cómo es*, estos atributos quedan explicitados en la tabla 4. Por su parte, tales atributos se organizan o jerarquizan según las características que los individuos han hecho de su trabajo, por consiguiente para cada individuo el trabajo puede representar bien sea la supervivencia económica como la característica principal o el éxito y la realización personal.

Tabla 4. Atributos valorativos y descriptivos del trabajo (elaboración de la autora).

CENTRALIDAD	ATRIBUTOS VALORATIVOS Cómo debe ser el trabajo	ATRIBUTOS DESCRIPTIVOS Lo que representa para cada persona
<p>Importancia del trabajo para el individuo de forma jerarquizada respecto a otros aspectos de su vida, familia, religión, entre otros.</p>	1- exigencias sociales: responsabilidad social	1- éxito y realización personal: crecimiento personal y desafío intelectual
	2- Justicia en el trabajo: ambiente de trabajo confortable, igualdad entre esfuerzo y recompensa por el él, seguridad social.	2- Justicia en el trabajo: representa el cumplimiento previsto en el trabajo y las obligaciones de la organización.
	3- Esfuerzo corporal y deshumanizado: la carga laboral que deriva en desgaste.	3- Supervivencia del individuo y su familia: es la función social del trabajo en relación a la familia y garantías individuales de supervivencia y recompensa financiera.
	4- Realización personal: el trabajo proporciona placer por diversas causas.	4- Carga mental: se describe al trabajo como esfuerzo mental, subordinación repetición, ejecución rápida e un ritmo establecido.
	5- Supervivencia personal: permite garantizar el sustento del individuo y sus familiares.	

1.4.2. Sentidos de la práctica laboral desde una óptica bipolar

Como una primera aproximación al constructo del sentido del trabajo, se ha visto que se configura en primera instancia por el interés de los individuos a trabajar y el grado de importancia del trabajo para ellos (MOW, 1987; Harpaz, 1999; Harpaz et al, 2002; Ardichvili y Kuchinke, 2009). Segundo, por las características del trabajo (condiciones) y de las tareas que en él se realizan, como ser estimulantes, retadoras, entre otras (Hackman y Oldham, 1974,1975; Trist, 1978; Morin 2001). En tercer lugar, por las características de la propia organización, la cual debe propender por el desarrollo de competencias, la libertad y la educación del individuo en su trabajo (Morin, 2001; Carrasco, De la Corte y León, 2010; Da Rosa et al, 2011). Cuarto, recibir reconocimiento o retroalimentación respecto de las tareas que se ejecutan (Hackman y Oldham, 1974,1975). Estas instancias, deben tener un equilibrio para que se considere que la actividad trabajo proporciona sentido a la vida de los individuos, en una valoración positiva. De no existir dicho equilibrio, el sentido del trabajo se configura de manera negativa (Rhéaume, 2012).

Este último argumento, guarda relación con la forma en la que se pueden clasificar las concepciones y definiciones del término trabajo. En estos conceptos, hay una cualificación que se ubica en dos polos: un polo positivo y otro negativo. El primero de ellos, el positivo, responde a las concepciones que el trabajo es una bendición de Dios, es una actividad productiva y creativa, una actividad que agrega valor a las cosas, una actividad que proporciona un sentimiento de pertenencia, que beneficia al individuo que lo realiza como a otros ej: la familia, compañeros, entre otras definiciones (Peiró, 1989, 2014; Blanch, 1996, 2003, 2006). El segundo de los polos, el negativo involucra las concepciones que denotan castigo, desgaste tanto físico como mental, actividad desagradable, esclavizante, agotador, alienante y adictivo (Marx, 1867, 2003; Méda, 1995, 2007; Arendt, 2005). Esta clasificación bipolar, hace que la configuración del sentido del trabajo esté influenciado por ella y se asuma como placentera en el caso de los aspectos positivos y de sufrimiento en el caso de los negativos (Dejours, 1992; Da Rosa y Piccinini, 2007; Chalfin y Pit dal Magro, 2011; Orejuela, 2014).

a. Burnout, crisis del sentido y fuente de malestar

El trabajo ha sido valorado tradicionalmente a través de estos dos polos, desde sus dimensiones objetivas (condiciones ambientales y los resultados de la evaluación), subjetivas (contexto relacional y contenido significativo de la tarea) y desde los propios individuos (satisfacción-placer-felicidad Vs insatisfacción-sufrimiento-infelicidad). Así la satisfacción en el trabajo está asociada con un buen desempeño y con buenas condiciones laborales, mientras que la insatisfacción se asocia con un menor desempeño y baja productividad (Orejuela, 2014).

Haciendo una revisión de las condiciones del ambiente y condiciones laborales, (aludiendo a la dimensión objetiva del trabajo), Chalfin y Pit dal Magro (2011) en una investigación realizada con profesores universitarios comunitarios, en Brasil el sentido del trabajo, tiene una orientación de sufrimiento, debido a los cambios suscitados en la carga laboral. Los cambios a los que hacen referencia se focalizaron en el aumento de la carga de las responsabilidades de los profesores, ya que se consideraba que los horarios que tenían eran flexibles, tenían mucho tiempo libre y poco tiempo laborado. No solo los cambios en la carga laboral fueron considerados en la investigación, sino también la adopción de nuevas tecnologías y el pago por la producción (clases, artículos, informes). Los autores, explicaron que los cambios en el aumento de la carga laboral, produjeron que el sentido del trabajo en docentes universitarios tuviese características de sufrimiento, teniendo en cuenta los relatos recurrentes por parte de los entrevistados, de permanecer en un estado de cansancio físico y mental constante, generando quebrantos psicosomáticos asociados a la organización del trabajo. Las autoras, consideraron que las características de la contratación, temporal, inestable y limitada (solo las horas en la que se está en la universidad), generaron en los participantes sentimientos de inseguridad y angustia, ante la incertidumbre de la continuidad, presentando pocos atisbos de placer o satisfacción tanto por la tarea como por el tipo de contratación, reiterando la proporcionalidad entre condiciones de trabajo y la configuración del sentido.

Por consiguiente, las condiciones cambiantes en el mundo del trabajo reflejadas en contrataciones precarias, aumento de carga laboral, exigencias de resultados de alta calidad en tiempos limitados, entre otras, generan

contradicción con las configuraciones socioculturales que da sentido a lo querible, deseable y proyectable del trabajo. Sentidos, que a su vez se mantienen en disputa con otros como infelicidad, insatisfacción, sufrimiento y que coexisten en constante tensión (Grassi y Danini, 2009; Chalfin y Pit dal Magro, 2011).

El sentido del trabajo que se configura luego de procesos de cambio a nivel social, histórico, organizacional y económico puede ser negativo, como se ha sugerido hasta el momento. Categorías de insatisfacción, infelicidad, sufrimiento o agotamiento son cada vez más recurrentes en los resultados de las investigaciones con diversas poblaciones dedicadas al sector producción como al sector servicios (Díaz, Godoy y Stecher, 2005; Blanch, Ochoa y Sahagún, 2012; Blanch, Crespo y Sahagún, 2012; Blanch, 2011, 2013, 2014; Ochoa y Blanch, 2015).

Empero, la proporcionalidad sugerida entre condiciones óptimas del trabajo y su sentido positivo o en el caso contrario condiciones cambiantes y precarias, y un sentido negativo, no es una relación que se presente *per sé*. Es decir, trabajos que se caractericen por estabilidad, seguridad y tareas desafiantes que proporcionan aprendizaje, reconocimiento y apoyo, no supone necesariamente un sentido del trabajo positivo, satisfactorio o placentero. Parafraseando a Frankl (1991), los individuos no necesariamente están en la búsqueda del placer o de evitar el dolor, el individuo estaría dispuesto a resistir el sufrimiento si este para él tiene sentido. Por ejemplo, si en efecto la afinidad de la persona trabajadora es tanta hacia lo que se hace que no importan las condiciones buenas o precarias de contratación, y su sentido negativo es sufrimiento, las actitudes que asumirá será continuar en el trabajo a pesar de bajas recurrentes, enfermedades profesionales, como en el caso del Síndrome de Burnout (Gil Monte, 2003, 2012; Salanova y Llorens, 2008; Jiménez, Jara y Miranda, 2012; Arias y Jiménez, 2013).

En los cambios acaecidos en el mundo del trabajo, respecto a la globalización, la precariedad en las relaciones contractuales, la vinculación de las TIC'S, se observa que a nivel organizacional existe una mayor exigencia de competitividad, un incremento en las demandas hacia los trabajadores, donde las jornadas de trabajo se tornan extensas, extenuantes y mayor exigencia en el rendimiento de los resultados (Castel, 1997; Antunes, 2000b, 2006; Sennett, 2000; Neffa, 2001; De la Garza, 2001; Blanch, 2011; Blanch, Crespo y Sahagún,

2012). A su vez, dichas exigencias y demandas contribuyen a un aumento en los riesgos psicosociales, disminución de la calidad de vida laboral, así como la expresión de sentimientos de baja satisfacción respecto a la realización de la tarea (Correa-Correa, Muñoz-Zambrano y Chaparro, 2010; Shimizu, Couto, Merchan-Hamann, 2011; Blanch, Crespo, Sahagún, 2012; Blanch, 2014). En este sentido, los cambios laborales, pueden ser una fuente de estrés crónico y dependiendo de la exposición prolongada a la fuente estresora, llega a producirse el síndrome de burnout (Gil Monte, 2003, 2012; Carlotto y Dos Santos, 2006; Quass, 2006; Quiceno y Vinaccia, 2007; Véliz, 2012). Moreno y Peñacoba (1999) distinguen que no sólo el estrés producido por la sobre carga de trabajo o la fatiga que ésta pueda producir, es ya un Síndrome de burnout, incluso se debe más a la desmotivación emocional y cognitiva que sigue al abandono de intereses que en un determinado momento fueron importantes para el individuo.

Al respecto, Maslach y Jackson (1981) consideraron que el síndrome de burnout o Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT), -el cual se determinó en sus inicios, como un síndrome casi exclusivo para los individuos que desempeñaban labores al servicio humano como personal médico, enfermería, educación y jurídico-, se compone de tres dimensiones básicas: el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de eficacia profesional percibida. Estas dimensiones o síntomas se presentan en el momento en que las demandas emocionales del trabajo producen un agotamiento tanto emocional como mental en el individuo y éste no tiene recursos psicológicos ni emocionales para poderlos afrontar (Salanova y Schaufeli, 2004; Correa-Correa, 2012; Ferrel, Pedraza y Rubio, 2012; León rubio, León Pérez y Cantero, 2013).

Salanova et al (2000), aseguran que el agotamiento emocional está relacionado con las demandas en el trabajo, específicamente a la sobre carga y a la presión temporal, mientras que la eficacia profesional se relaciona con la falta de recursos, tales como la falta de retroalimentación o feedback en el trabajo y la poca participación en la toma de decisiones. La despersonalización, se define en relación con los sentimientos hostiles o cínicos hacia las personas destinatarias del servicio.

El SQT, es un estado que experimenta el individuo en y con su trabajo, donde siente que ya no puede dar más de sí mismo debido a la sobre carga y demás demandas laborales, como el contacto diario o atención a personas que

requieren cuidado (Buendía, 2003; Carlotto y Dos Santos, 2006; Quass, 2006; Correa-Correa et al, 2010; León Rubio, Cantero y León Pérez, 2011; Correa-Correa, 2012). Conductas negativas, hostiles hacia compañeros y personas usuarias, la falta de eficacia profesional, ausentismo, depresión, sentimientos de minusvalía, autoevaluación negativa, falta de habilidad para realizar el trabajo, son algunas de las conductas resultantes o manifiestas por parte de los individuos con síndrome de burnout (Gil Monte, 2003; Aranda, Pando y Pérez, 2004).

Por otra parte, SQT, es una metáfora (Salanova y Schaufeli, 2004) que ilustra el sentimiento de incapacidad para responder ante las altas demandas del trabajo, lo cual representa “perder la cabeza”, “quemarse”, que igualmente son representaciones metafóricas que se configuran a través del lenguaje como una construcción del sentido del trabajo, bajo la perspectiva discursiva de Spink y Medrado (2013). La construcción de metáforas alrededor del sentir del trabajo, que ilustran el agobio e incapacidad de respuesta ante demandas, hacen parte del sentido desde un punto que puede calificarse como negativo. Por consiguiente, el sentido para los individuos con síndrome de burnout es igualmente metafórico: “es como si se perdiera la cabeza”, “la cabeza se quema”, “la cabeza se funde”.

El SQT se presenta ante la existencia de condiciones que se consideran cambiantes, y unas de las principales son el aumento en la carga laboral y la incapacidad de responder a tiempo ante ellas, los individuos ponen de manifiesto tanto conductas de agotamiento, despersonalización y falta de realización personal (Maslach y Jackson, 1981; Salanova et al, 2000; Martínez y Salanova, 2003; Galván, Aldrete, Preciado y Medina, 2010; León Rubio, Cantero y León Pérez, 2011), así como discursos de “perder la cabeza o quemarse”, que hacen parte de la producción de sentido (Berger y Luckmann, 1995; Spink y Medrado, 2013). Dicha producción parte de los fenómenos que se sustentan en las prácticas que para el individuo son generadoras de sentido en este caso, el trabajo.

Asumiendo entonces que el sentido del trabajo se construye según los fenómenos que al interior de éste se presenten, las investigaciones de Hackman y Oldham (1974, 1975), hacen énfasis en que la construcción del sentido del trabajo se hace desde las prácticas que se suscitan por las condiciones, la naturaleza de la tarea a realizar y el compromiso y satisfacción

que se siente al realizarlas (hacen énfasis que el compromiso y satisfacción, se asumen como positivas). Aunque en el caso del SQT la naturaleza del trabajo y el compromiso hacia lo que se realiza es alto por parte de los individuos, se mantienen los síntomas, construyendo un sentido del trabajo negativo, por más que persista la identidad hacia la tarea, les agrade lo que hacen y sientan afinidad hacia la actividad, pero la imposibilidad de responder o de afrontar las demandas hace que la tarea sea asumida como un sinsentido (Alcántara y Preciado, 2009).

Por tanto, no necesariamente la relación entre los niveles de análisis del sentido del trabajo, desde la perspectiva de Hackman y Oldham, en concordancia con el modelo de demandas y recursos del trabajo (DRL) expuesto por Bakker y Demerouti (2007),- presentado por Salanova (2009)- se presenta proporcional y unidireccional, sino que puede asumirse diversas direcciones y no guardar la proporcionalidad, como se expresa en la figura 6.

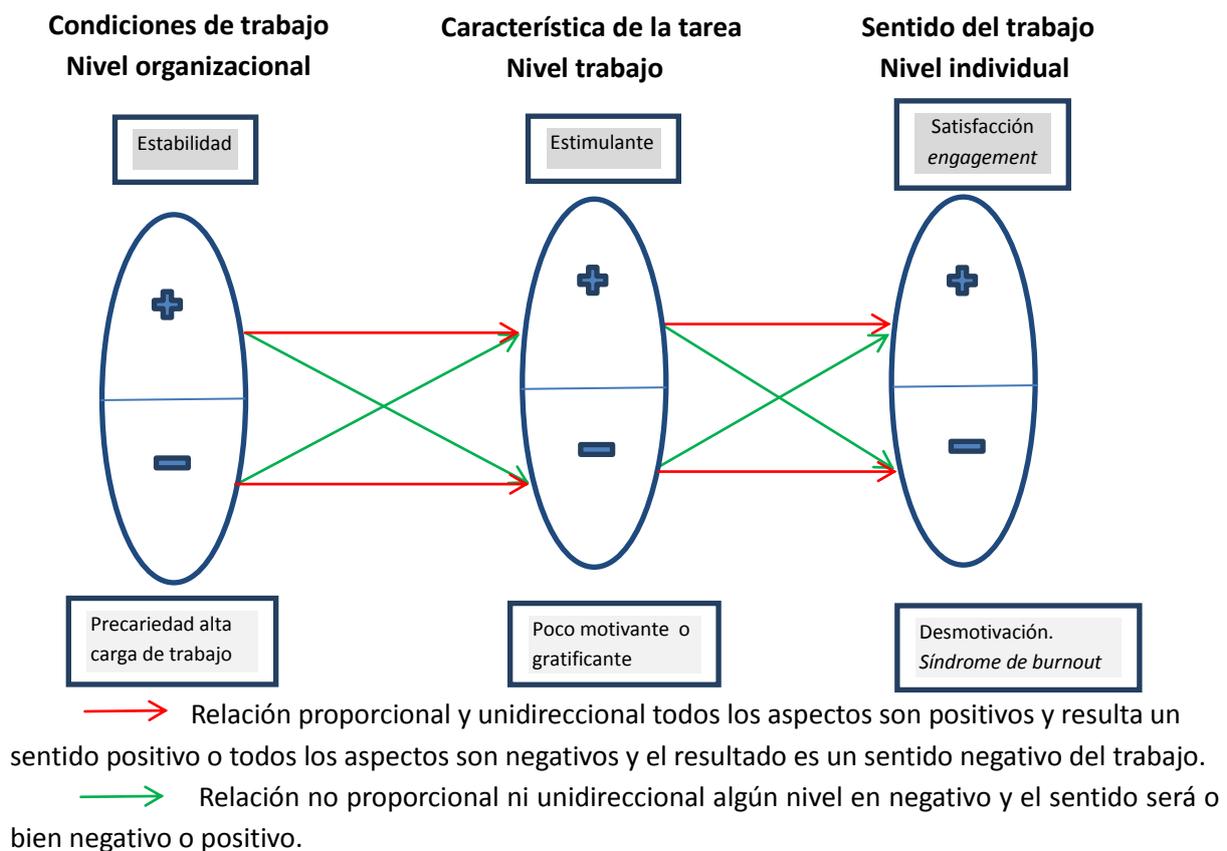


Figura 6. Sentidos del trabajo positivos o negativos como resultado de la relación entre condiciones de trabajo y características de la tarea (elaboración propia).

El planteamiento de una relación equilibrada y positiva entre los diversos aspectos del trabajo, hace suponer varias situaciones. Una de ellas, es el mantenimiento de la centralidad del trabajo, es decir, considerar a esta actividad, si bien no la más importante, sí como una de las que encabeza dicho listado de importancia debido a lo que se logra a través de ello en las diversas esferas de la vida del individuo, desde lo económico hasta la satisfacción de realizar la labor (Harpaz, Honing y Coetsier, 2002; Zacarés y Linares, 2006; Smyer y Pitt-Catsoupes, 2007; Roester, 2012; Dhar, Dhar y Dhar, 2013). De otro lado, supone estándares altos de calidad de vida laboral, ya que se alcanza el logro de los intereses organizacionales, en entornos laborales agradables, colaborativos y beneficiosos, que dan como resultado un bienestar psicológico (Segurado y Agulló, 2002; Duro, 2005; Quezada, Sanhueza y Silva, 2010; Huerta, Pedraja, Contreras y Almodóvar, 2011; Stecher, Godoy y Toro, 2012). Otro de los aspectos que cobra importancia en esta proporcionalidad, es el desarrollo profesional y de carrera para el individuo y la satisfacción con el trabajo que se realiza en el momento. Estos factores dependen del desarrollo tanto de recurso humano como de la organización en general, ya que en esta recae el diseño de puestos y planes carrera que van en pro del Desarrollo Organizacional (DO) (Kuchinke, Ardichvili, Borchert y Rozanski, 2009). En este sentido las organizaciones cumplen un papel crucial para el diseño de puestos de trabajo y tareas a desempeñar agradables y acordes para los trabajadores. Finalmente, continuar trabajando en circunstancias de favorabilidad, hace que se construya un sentido positivo, con el cual el individuo se identifica, fortalece la autonomía y la independencia, pone a prueba sus habilidades con el fin de estimular sus necesidades de crecimiento, aumenta su sentido de la responsabilidad y afinidad con el trabajo (Morin, 2001,2007).

Si todos los niveles de análisis se encuentran en condiciones, a las que se denominan como favorables u óptimas, la configuración del sentido del trabajo tendrá características similares a los marcos de referencia de donde se nutren dichos niveles (Spink y Medrado, 2013). Por tanto, el sentido del trabajo se construye a partir de los parámetros y elementos del contexto en el cual se circunscribe y por ende será denotado como favorable, óptimo o positivo (Rosso et al, 2010). Desde este punto de vista, de no existir proporcionalidad

entre los niveles, hace que el sentido del trabajo se configure desde cualquiera de los elementos que componen el nivel, que para el individuo sea significativo y genere una mayor forma de interpretar los contextos en los cuales se presenta. Por tanto cualquiera que sea el nivel que tenga mayor grado de significancia, así mismo será el sentido que se configura respecto al trabajo, como queda expuesto en la gráfica 6 (Berger y Luckmann, 1995; Spink y Medrado, 2013).

El trabajo, como se ha analizado, es una fuente de aspectos importantes para la vida de los individuos, entre ellos la satisfacción económica y la satisfacción de realizar una tarea por gusto. Cuando prevalecen los sentimientos positivos hacia el trabajo, el sentido del trabajo tiene la misma característica, se torna positivo (Hackman y Oldham, 1975, Borges, 1998; Morín, 2001). Un sentido positivo del trabajo, se configura desde experiencias sensoriales subjetivas que son igualmente positivas (Bendassolli y Guedes, 2014). Estas experiencias, se asumen en un primer momento como el cumplimiento de las expectativas frente al trabajo, seguido por un aprovechamiento de condiciones como la formación para el crecimiento o afianzamiento de la identidad (Zacarés y Linares, 2006).

Para Guzmán (2004), hay tres ámbitos donde se configura el sentido del trabajo de forma positiva: por necesidad, por aprendizaje y experiencia profesional y personal. En el primero de los ámbitos, por necesidad, hace referencia a las suplencias económicas donde se vive el trabajo como un deber pero con expectativas que el segundo ámbito esté presente. Es decir, siempre se aprende algo y se tiene experiencia en lo que se sabe hacer y se conoce. Por consiguiente en este segundo ámbito intervienen intereses y motivaciones personales, así como satisfacciones profesionales y personales. Según la autora, el tercer ámbito, el personal, está centrado en dar respuesta a sentirse útil y al tedio de no hacer ningún tipo de labor.

Los tres ámbitos definidos por Guzmán (2004), definen desde la experiencia individual, parámetros para la construcción del sentido del trabajo, que parte de las vivencias cotidianas y que va definiendo la historia individual de las personas; en pocas palabras define su identidad. Para Morín, Tonelli y Viera Pliopas (2007), una de las dimensiones que refuerza tanto la identidad como el sentido del trabajo es la dimensión social del trabajo y las actividades que se circunscriben en su interior. Identifican dos dimensiones más, la

organizacional y la individual, como fuentes para dar sentido al trabajo. En la dimensión organizacional, el trabajo tiene sentido desde el punto de vista de la utilidad, ya que quien lo hace percibe el proceso de principio a fin y es de utilidad para la organización, a su vez a nivel de las relaciones sociales los individuos tienen la oportunidad de vincularse unos con otros, permitiendo la inserción social. La dimensión individual, explica que el sentido del trabajo da satisfacción personal, es una sensación de gozo y placer por lo que se hace. La remuneración recibida da la sensación de independencia, al igual que permite un crecimiento personal y fortalece la identidad con lo que se hace, las demás personas con las que se relaciona y con la organización misma.

Por consiguiente, el sentido positivo del trabajo alude a las experiencias, que generan en el individuo sensación de satisfacción, utilidad e identidad y se asume que las dos fuentes positivas son las características de la tarea y por otro las condiciones del trabajo (Hackman y Oldman, 1975; Morín, 2001; Morín, Tonelli y Pliopas, 2007). Las experiencias que se consideran gratificantes, generan en los individuos un alto compromiso que va configurando un sentido, contrario al visto en el síndrome de burnout. El engagement, se caracteriza por las altas “dosis” de energía colocada a la elaboración de las tareas y un alto compromiso por las mismas (Martínez y Salanova, 2003). Este concepto se presenta a continuación.

b. Engagement, afirmación de sentido base de bienestar

Una forma de expresar el sentido del trabajo es a través de la conexión energética y afectiva, sintiendo que personas capaces de afrontar las demandas que aparecen en el día a día laboral, denominándolos como “comprometidos” (Martínez y Salanova, 2003; Salanova y Schaufeli, 2004). Se caracterizan por tener un estado mental positivo que se relaciona directamente con el trabajo, donde el vigor, la dedicación y la absorción hacia el trabajo son los elementos preferentes. Estas manifestaciones en el trabajo se han denominado Engagement, siendo el constructo contrario al síndrome de burnout. Este aspecto, Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker, 2002, lo describen como un estado mental positivo, caracterizado por el vigor dedicación y absorción al trabajo. Otras manifestaciones del engagement, son altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir más esfuerzos en el

trabajo de forma constante incluso al momento de presentarse alguna dificultad, alta implicación laboral junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Martínez y Salanova, 2003; Carrasco, De la Corte y León, 2010).

Para que el engagement sea una característica de los trabajadores, debe haber una relación entre el funcionamiento óptimo de las personas y el manejo óptimo de la organización respecto de la vida laboral y organizacional de los trabajadores (Salanova y Schaufeli, 2004; Carrasco et al, 2010). Por otro lado, el engagement también es un indicador tanto de la importancia que tiene el trabajo para el individuo, como de la motivación (Salanova y Schaufeli, 2004; Lisbona, Morales y Palací, 2009). La forma en la que se presenta el engagement, con una alta motivación hacia el trabajo, entrega absoluta y absorbente, brinda al trabajador una gran satisfacción por lo que hace y un compromiso hacia el trabajo y la propia organización. Estas características se consideran positivas y hacen que la configuración del sentido del trabajo tenga características igualmente positivas. En esta lógica, el engagement se considera como un sentido del trabajo con características positivas. Los elementos que constituyen esta construcción hacen énfasis al nivel individual, donde se manifiesta que al hacer el trabajo hay una filiación debido a la satisfacción, independencia crecimiento, motivación intrínseca e identidad que el hacerlo produce (Morin et al 2007).

Una de las conductas manifiestas del engagement es la absorción, que hace referencia al hecho de estar sumergido en el trabajo, bien sea por una alta filiación o motivación o porque el tiempo no es suficiente para responder a las demandas y se deba asumir más tiempo, invertido dentro y/o fuera de la organización y por ende sentir frustración por el incumplimiento de la tarea (López, 2012; Blanch, 2013a). Bajo esta lógica, la cantidad de demandas del trabajo y el bajo control que se ejerza sobre esta, puede verse en los trabajadores como un deterioro, a pesar del aprendizaje activo, participativo y el alto compromiso hacia el trabajo (Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen y Schaufeli, 2001).

Una alta entrega al trabajo, manifestada como la absorción de todas las fuerzas del individuo hacia las tareas por realizar, configura un sentido con características negativas para el individuo como insatisfacción laboral o

enfermedades (McGlone y Chenoweth, 2001); no tener el control sobre las tareas es un predictor de la insatisfacción laboral. Es decir que un bajo nivel de satisfacción en el trabajo puede relacionarse con baja capacidad para controlarlo y las tareas que éste demanda, asumiendo que la satisfacción laboral como bien lo describen Hackman y Oldman (1975), Borges (1999) y Morin (2001/2004), es una fuente de sentido del trabajo. En resumen, un mayor tiempo invertido en las labores, que es producto del aumento de las actividades laborales, realizadas de manera comprometida, con alta dedicación pero con bajo control sobre ellas, a pesar de la entrega y la realización, no genera siempre satisfacción, bienestar, tranquilidad o formas de afrontamiento dinámicas y sin incomodidad alguna (López, 2012; Morales, 2012; Ochoa, 2012a).

Tanto el engagement como el burnout, asumidos como sentidos del trabajo en una dimensión bipolar de positivo (engagement) y negativo (burnout), aluden a la reciprocidad entre las demandas laborales y los recursos tanto organizacionales como psicológicos, con el fin de mantener una relación equilibrada y positiva que repercute en satisfacción y bienestar laboral (Bakker, Schaufeli, Sixma, Bosueldi y Van Dierendonck, 2000; Demerouti et al, 2001; Bakker y Demerouti, 2007; López, 2012). Desde este punto de vista, las demandas laborales o las condiciones en las que se presenta actualmente el trabajo, precarias, inestables, flexibles hacen que se configure el sentido del trabajo bajo esta bipolaridad.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) desarrollan un modelo teórico acerca del bienestar laboral basándose en la literatura existente que dio lugar al diseño y aplicación, en diferentes fases de investigación, un cuestionario que contempla *dimensiones del bienestar psicosocial*, como son afectos, competencias y expectativas respecto al trabajo; al igual que *efectos colaterales*, que se refieren a somatización, desgaste y alienación, bajo nuevas demandas organizacionales y del contexto de desarrollo del trabajo, las dimensiones se describen en el siguiente listado.

Dimensión *bienestar psicosocial*

- | | |
|---------|---|
| Afectos | <ul style="list-style-type: none">○ Insatisfacción- satisfacción○ Malestar- Bienestar○ Inseguridad- Seguridad○ Intranquilidad- |
|---------|---|

- tranquilidad
- Desconfianza- confianza
- Desesperanza- esperanza
- Insensibilidad- sensibilidad
- Incompetencia- competencia
- Maldad- bondad
- Fracaso- éxito
- Pesimismo- optimismo
- Ineficacia- eficacia
- Motivación
- Rendimiento
- Identificación con la organización
- Calidad de vida laboral
- Confianza en el futuro
- Compromiso con el trabajo

Dimensión *efectos colaterales*

- Trastornos digestivos
- Dolores de cabeza
- Insomnio
- Dolores de espalda
- Tensiones musculares

Con este modelo de bienestar laboral general, los autores proponen una lectura a partir de los aspectos negativos y positivos de la experiencia de trabajar, más allá de sus efectos, consecuencias, características, como por ejemplo la exploración del significado y el sentido del trabajo. En el caso del sentido del trabajo, se trata de ver la configuración por parte de los individuos, a partir de su experiencia laboral, los procesos de socialización con y en el trabajo, en condiciones o contextos flexibles, y en organizaciones donde la naturaleza del trabajo es de servicio humano (Blanch, 2011ab, 2013, 2014; Crespo, 2012; Ochoa, 2012a; Véliz, 2012). Desde este punto de vista, la configuración del significado del trabajo y del sentido de la profesión para un individuo, se suscribe desde las dimensiones de bienestar psicosocial y efectos colaterales. La primera de ellas vinculada con la relación individuo-organización y la segunda desde el plano subjetivo-individual.

Bajo esta misma lógica, Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), proponen el estudio de componentes psicosociales del entorno laboral en organizaciones de servicio a personas, considerando que las condiciones de trabajo se configuran en torno a una triple relación de la organización con el entorno, con el método

y con la persona. El modelo teórico evalúa características psicosociales particulares de servicios a personas en determinados tipos de organización como son las universidades, hospitales y juzgados, tratando las condiciones de trabajo como un todo integrado y posibilitando un abordaje de aspectos positivos a promover y de otros negativos a prevenir. A su vez permite la medición del grado en que la organización del trabajo del propio centro satisface las necesidades de carácter psicosocial, entre las que se puede añadir el grado de incidencia en la configuración del sentido de la profesión y el significado del trabajo.

1.4.3. Construcción de sentido y de bienestar en el empleo flexible

La metamorfosis del mundo del trabajo, ha generado que tanto los individuos como las instituciones hayan adoptado diversas estrategias para abordar el fenómeno de transformación, resultando, la adaptación a las condiciones cambiantes del mercado (Bourdieu, 1999; Antunes, 2000b De la Garza, 2001; Antunes y Alves, 2004; Barattini, 2009; Guiménez, 2009). Estas condiciones, en palabras de Bourdieu (1999), se encuentran en todas partes, tanto en sectores privados como públicos, que se traducen en precariedad. Ésta trae como consecuencia una afectación del futuro de quien la sufre, convirtiéndolo en incierto e impidiendo realizar previsión alguna (Sennett, 2000; Bauman, 2007). La precariedad laboral, hace que los individuos entren en una constante competencia por el trabajo y en el trabajo, con el fin mantenerse en él por periodos más prolongados así sea de forma fragmentada, es decir se mantiene un trabajo flexible, donde permanece la sensación de inseguridad constante de perder el trabajo (Bourdieu, 1999).

A la precariedad y la flexibilidad laboral, se suma la incorporación de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), nuevas formas de organizar el trabajo y la globalización, que han transformado la realidad laboral, social e individual de la llamada clase trabajadora (De la Garza, 1997; Antunes, 1999, 2000b, 2005; Castells, 1999, 2006; Beck, 2002; Blanch, 2011). Dichos procesos de transformación del mundo del trabajo, que se han llevado a cabo en las últimas décadas, han impactado no solo a las condiciones laborales, respecto a la disminución de la calidad de vida y el bienestar (Gómez y Restrepo, 2013), sino también en las identidades sociales, cada vez más individualizadas y heterogéneas (Sisto, 2012; Sisto y López, 2014).

Condiciones laborales que a su vez, dan como resultado la implementación del capitalismo organizacional (Blanch, 2008, 2011a), es decir asumir el paradigma empresarial en instituciones que por un lado ofrecen servicios de carácter social y por otro eran de naturaleza pública. Esta implementación, repercute directamente en la calidad de vida laboral de los individuos, en el bienestar laboral y en el incremento de los riesgos psicosociales como consecuencia del deterioro de las condiciones laborales, que se asocian a estados mentales que suelen manifestarse a través de

procesos psicológicos como el estrés, que devienen de formas de organización y gestión del trabajo o de interacciones sociales en el ámbito laboral (Blanch, 2011a). Condiciones de trabajo, calidad de vida y bienestar dependen del medio ambiente de trabajo como un conjunto de percepciones y experiencias laborables que de forma individual y colectiva van configurando el sentido otorgado al trabajo (Antunes, 2005,2006; Blanch, 2011ab).

Por su parte Antunes (2005), propone que la configuración del sentido del trabajo parte de la relación del individuo con éste. La configuración de sentido, propuesta por Antunes, aplicada en contextos flexibles, precarios, implica una reducción de trabajo productivo y un aumento del trabajo intelectual o de saberes, donde se ha expandido el trabajo de servicio y se minimiza el trabajo fabril; estas nuevas dimensiones y formas de trabajo, han supuesto la complejidad de la actividad trabajo donde no se percibe simetría entre sus componentes por consiguiente, la afectación de la subjetividad del trabajador se hace evidente (Sennett, 2000; Sisto, 2005, 2009; Antunes, 2010; Blanch, 2011ab, 2013b, 2014).

Pulido- Martínez y Carvajal-Marín (2013), consideran que las circunstancias cambiantes del mundo del trabajo, hacen que la constitución de la subjetividad del trabajador, se desarrolle bajo el aspecto riesgo, y el discurso utilizado para su explicación sea patologizante. Aclaran que el trabajo como riesgo, refleja el cambio en las condiciones laborales que pueden aumentar el estrés y por tanto sea la razón para padecer una patología. En términos psicológicos: “las condiciones del trabajo se vuelven potencialmente patológicas, y por esta razón, la subjetividad del trabajador sentimental tiene que ser nuevamente cualificada para que haga resonancia con las condiciones laborales que se le ofrecen” (P. 75).

Condiciones cambiantes en el mundo del trabajo, que no se hacen exclusivas para una población del mercado laboral, sino por el contrario, con implicaciones para los individuos que desempeñan tareas en organizaciones de producción, con mucha o poca educación, con formación calificada o no, profesionales o técnicos, desempleados, empleados informales y también a individuos que desempeñan su trabajo en organizaciones de servicio, entre los que se cuenta las universidades (Sisto y Fardella, 2008; Blanch, 2011a, 2013, 2014). Sisto y Fardella (2008) consideran que este conjunto de características afectan las trayectorias de inserción social que realizan los individuos, para

constituirse como actores sociales legítimos, emergiendo nuevas formas de identidad que se caracterizan por la primacía del individualismo sobre la colectividad. A su vez, las implicaciones de la flexibilidad no sólo afectan la inserción social sino la permanencia en dicha esfera, donde la premisa es la relevancia de la competencia, haciendo que los individuos puedan asirse de elementos por comparación para configurar nuevas subjetividades (Sisto, Montecinos y Figueroa, 2012).

Así entonces, el contexto flexible y las experiencias laborales obtenidas en él, son elementos constitutivos, y desde donde se construye el sentido del trabajo, según la perspectiva de construcción de sentido propuesta por Spink y Medrado (2013). Teniendo en cuenta estos planteamientos el *sentido del trabajo* puede definirse, para términos de la presente investigación, como: *una construcción valorativa, subjetiva del trabajo que se configura a través de las prácticas cotidianas dadas en y con el trabajo, que se enmarca en un contexto flexible, donde se mantiene una relación de significancia y trascendencia de la actividad trabajo*. En la anterior definición se distinguen tres ejes fundamentales: construcción valorativa y subjetiva, prácticas cotidianas y el contexto flexible.

Construcción valorativa y subjetiva: por la socialización del individuo con la actividad trabajo, permite el reconocimiento de elementos que son significativos y con los cuales crea relación con su realidad personal, considerando en un determinado grado, la importancia, bendición, castigo, oportunidad, centro, placer o sufrimiento que la actividad es para ellos, según su propia escala de valores (Berger y Luckman, 1995).

Prácticas cotidianas: la tarea, la labor a desempeñar, la profesión y lo que implica la elaboración de un trabajo componen uno de los elementos fundamentales para la configuración del sentido no sólo del trabajo sino de la profesión que se tenga. Se trata de tareas dinámicas, motivadoras, arriesgadas, que se orienten al cumplimiento del objetivo, desafiantes y que se realicen en beneficio propio y de terceros (Morin, 2001).

Contexto flexible: las prácticas cotidianas quedan circunscritas a un contexto variable del trabajo, donde desarrollan la dimensión de significancia; esto implica que el desarrollo de la tarea en contextos flexibles, continua teniendo sentido (Blanch, 2014). El sentido del trabajo, continúa su

configuración en contextos transformados y en constante cambio, a través de la relación social con el trabajo, de las formas y características de la profesión que se desarrolle.

La configuración del sentido del trabajo, se da al momento de entrar en socialización con la actividad, los elementos que constituyen las tareas como el lugar, el ambiente, lo satisfactorias, que sean arriesgadas, retadoras o motivantes (Morin, 2007) y se moldean dependiendo del contexto social, histórico y cultural. Dependiendo de la manera en la que cada individuo conjugue o interprete dichos elementos, el sentido se configura con determinadas características que tienen un valor para éste (ver figura 7).



Figura 7. Construcción sentido del trabajo desde las prácticas cotidianas, las valoraciones subjetivas y el contexto social, cultural e histórico flexible (elaboración de la autora).

Variedad de contextos donde predomina la flexibilización emanada por procesos globales, han permeado no sólo al contexto social y organizacional como se ha expuesto hasta el momento, sino también las tareas propias de las profesiones (Cladellas y Badia, 2010). Dichas profesiones que no solo están enmarcadas en las organizaciones productivas sino también en las dedicadas a la prestación de un servicio, enfocado en especial a los servicios humanos, como en el caso del trabajo médico, judicial y académico. Bajo este argumento, las instituciones de servicios (hospitalarios, juzgados y universidades), como organizaciones inmersas en el mercado de la oferta y demanda, presentan transformaciones en su estructura organizacional y de gestión, que repercute en el trabajo de quienes allí desempeñan su labor en la medicina, la justicia y en la academia.

Referente a las instituciones de Educación Superior (ES), en especial las universidades y a la profesión académica, las transformaciones que se presentan, se plantean como mejoras a la ES del siglo XXI. Durante la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior realizada en París-Francia, en Julio de 2009⁹, se llegaron a conclusiones que eran primordiales para la transformación de la ES a nivel mundial. Se destacan cinco ejes: a) la responsabilidad social de la ES, b) acceso, equidad y calidad, c) internacionalización, regionalización y mundialización, d) aprendizaje, investigación e innovación y e) la ES en África.

Algunos aspectos enmarcados en dichos ejes, se presentan los que hacen alusión a la responsabilidad social de las Instituciones de Educación Superior (IES), como el liderazgo social que deben asumir, en materia de creación de conocimientos y que estén al alcance mundial para abordar retos como el cambio climático, el diálogo intercultural, la salud pública entre otros. A su vez, los centros de ES en el desempeño de sus funciones de investigación, enseñanza y servicio a la comunidad, deben centrarse en aspectos interdisciplinarios, promover el pensamiento crítico y la ciudadanía activa, que contribuya al desarrollo sostenible, la paz y el bienestar.

Otro aspecto, propuesto es la ampliación del acceso de la comunidad a la ES donde se deben tratar de alcanzar simultáneamente los objetivos de pertinencia y calidad. Tal ampliación de cobertura debe asegurar una inclusión lo más universal posible, garantizado por docentes formados frente a las exigencias del siglo XXI. En referencia a la internacionalización, la UNESCO propuso que los establecimientos de ES del mundo, tienen la responsabilidad social de contribuir a reducir la brecha en materia de desarrollo mediante el aumento de la transferencia de conocimientos a través de las fronteras y fomentar la circulación de competencias.

Estos retos que planteó la UNESCO, son la hoja de ruta de la ES a nivel mundial. Por un lado legitiman los cambios que se han iniciado en varias regiones como Estados Unidos (capitalismo académico) (Slaughter y Rhoades, 1997) y Europa (Plan Bolonia) (Moles, 2006) y el inicio de reformas en la región latinoamericana en países como Chile, México y Colombia (MEN, 2013). El contexto actual de la ES en concreto de las universidades, es la explosión de la oferta de programas de grado, mundialización que exige la homologación de

⁹ Consulta en línea: http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf

currículos entre países, exigencia de investigación y patentes, y un estancamiento en la cantidad de profesores respecto al número de estudiantes que se matriculan.

Las universidades se desarrollan en un contexto de nuevas realidades que repercuten en las condiciones laborales del personal académico como el aumento en el volumen de horas de trabajo, ritmo en el que se trabaja, los plazos, las exigencias y las presiones temporales por la ejecución de tareas de índole administrativo, horarios que regulan la actividad laboral, factores todos que influyen sobre el rendimiento, la gestión y el tiempo que se tardan en la ejecución de una tarea, influyendo a su vez, en la satisfacción laboral de los académicos (Payne y Furnham, 1987; Cladellas y Badia, 2010).

Las características de la transformación tanto de la organización universitaria como del trabajo académico, van ligados también al modelo globalizado de universidad, que a nivel de condiciones de trabajo, presenta rasgos de flexibilidad, mercantilización de la educación, impuestas sobre la estabilidad y la seguridad del trabajo académico (Brunner, 2000; Floresta, 2008; Farfán, Navarrete y Villalobos, 2011; Jiménez, 2011; Morales, 2012). En términos de Dubar (2001), este contexto hace que se presente un cambio del modo de identificación de los individuos con su labor. Las organizaciones universitarias que se presentan como instituciones con nuevos modos de gestión, nuevas condiciones laborales, de investigación, enseñanza, entre otros aspectos, dan paso a una organización con características heterogéneas, flexibles, inestables, con énfasis en lo mercantilista, que abren nuevos panoramas para el desarrollo de la institución como nuevas formas de entendimiento y sentido de la profesión por parte de los profesionales de la academia (Battistini, 2009).

A partir de este argumento, se asumen a las universidades como organizaciones que al igual que aquellas de producción, se ha visto envuelta en los cambios del mundo del trabajo, donde la configuración del significado del trabajo y el sentido de la profesión en la academia, puede ser dependiendo del contexto, las condiciones laborales y las valoraciones que se hacen de estas (Sisto, 2005, 2009, 2012). Las universidades se han transformado bien sea como instituciones que propenden por la educación de futuros profesionales o como organizaciones que están a la vanguardia de los adelantos tecnológicos y del management. Tanto los lineamientos a nivel de la educación como a nivel de la

gestión, repercuten en quienes representan la institución, los profesionales académicos.

En una primera aproximación, Blanch (2013), considera que las repercusiones son percibidas en el cambio de las condiciones laborales de los profesionales de la academia, donde el contrato psicológico queda quebrantado ante una nueva ética del trabajo, y el “deber ser” de la docencia y la investigación quedan en el imaginario nostálgico de dichos profesionales. Por su parte, Sisto (2012), plantea que las repercusiones en los profesionales académicos, se reflejan en los procesos de individualización que se asocian a las nuevas formas de trabajo, quedando fracturadas las identidades de los profesionales de la academia, siendo heterogéneas, que explican la valoración de los profesionales por su quehacer, su vocación y el conocimiento impartido, los cuales son consumidos por regímenes de control, supervisión, evaluación y hasta de estandarización.

Desde estos puntos de vista, las transformaciones de la academia como organización repercuten en la configuración del sentido que le otorgan los profesionales de la academia a la labor que desempeñan. En esta configuración son tenidos en cuenta aspectos desde la mercantilización, flexibilidad y precarización en la contratación y el aumento de las cargas y demandas de cumplimiento ante requerimientos de calidad, hasta y el ingreso al sistema de publicaciones de alto impacto como cambio percibido en el ámbito de la educación superior.

En el capítulo a desarrollar a continuación, se abarcarán las transformaciones que se han presentado en la academia, explicadas desde el capitalismo académico y la incorporación de la Nueva Gestión como lineamientos organizacionales neoliberales a las instituciones dedicadas al servicio educativo de índole público, y por consiguiente un aumento en la mercantilización de las instituciones de ES. Se presentará un estado general de las universidades en América Latina y una reseña histórica de la universidad en Colombia y el estado actual de la universidad en el país. Finaliza con la configuración del sentido de la profesión académica como el profesionalismo que se “aplica” en el ejercicio de la docencia e investigación.

CAPITULO DOS 2

***CONDICIONES, SIGNIFICADOS Y
SENTIDOS DE LA LABORA ACADÉMICA***

La metamorfosis del trabajo desde una actividad exclusiva para esclavos, hasta una actividad que dignifica, satisface y da identidad le coloca como una actividad importante para los individuos que le otorgan significado y configuran sentido a la profesión que desempeñan. En el capítulo anterior se presentó en una primera instancia desde una perspectiva histórico-social el concepto trabajo, ubicando los principales aspectos definitorios y característicos de cada una de las épocas desde las concepciones greco-romanas hasta la época moderna, donde el trabajo cobra centralidad por rasgos que la época le confirió a la actividad. Las características propias de la época capitalista del siglo XX, orientadas a las prácticas productivas y de mantenimiento de la economía a través el pleno empleo, fueron decayendo hasta transformarse en nuevas formas de trabajo definidas desde la flexibilidad, la incursión de la información, conocimiento y nuevas tecnologías, globalización y virtualización del trabajo y las condiciones en las que se presenta.

Igualmente, se argumentó, que dichos cambios afectaban de una u otra manera, el significado que los individuos le dan al trabajo, así como el sentido que configuran de la profesión que ejercen. Éste último, el sentido de la profesión con énfasis, en la profesión académica enmarcada a su vez en los cambios del mundo del trabajo. Las universidades entendidas como organizaciones de servicio, que al igual que las organizaciones de producción, han experimentado transformaciones, son vistas desde sus inicios como *magistorum et scholarium*, es decir como las comunidades de profesores y académicos que propenden por el conocimiento a través de la enseñanza y la investigación. Desde este punto de vista, siguen siendo en la actualidad los centros donde se adquiere el conocimiento especializado para acceder al grado en diversas profesiones, que sostendrán el futuro de las disciplinas en el presente inmediato y el futuro.

Los cambios que se presentan en la academia, en especial en las universidades, han transformado la forma en la cual sus profesionales perciben el trabajo que se realiza: docencia, investigación y servicio social. Marco contextual, que es el interés de investigación, así como las percepciones de los profesionales de la academia respecto a sus condiciones laborales, bienestar psicosocial, el significado del trabajo y el sentido que configuran de la profesión.

En el presente capítulo, se describen y analizan algunas características de los cambios en la Educación Superior en el contexto latinoamericano y colombiano, desde la perspectiva de su historia, marco legal, reformas y estado actual de la misma. La presentación del significado y sentido de la profesión en la academia enmarcada en dicho contexto, es vista como el profesionalismo que impera en el desarrollo de la profesión académica entendida como una vocación.

2.1. Nueva Gestión de la universidad y *capitalismo académico*

a. Condiciones de trabajo bajo *Nueva Gestión de la universidad*

El surgimiento de la institución universitaria, se da en la época del renacimiento y se vincula directamente con la cristiandad cada vez más posicionada, de la Europa medieval, como una corporación de colaboración y apoyo para el aprendizaje intelectual: *universitas magistrorum et scholarium* (Universia, 2015a). Se consolida entonces un gremio de maestros y aprendices en torno a la práctica de la virtud moral de “enseñar al que no sabe” asociado a la búsqueda de nuevos métodos intelectuales como planteamiento de un problema, argumentación respecto a dicho tema y búsqueda de una conclusión sintetizadora (Blanch, 2013b). Un primer modelo de universidad se adopta en Europa con características de exclusividad para los individuos que tuviesen el interés de conocer “más”, por consiguiente se caracterizan por claustros como colegios-universidad o convento-universidad, que consistía en organizar la enseñanza universitaria en el seno de una comunidad de estudiantes escogidos y becados, cortos en número, austeramente gobernado y sujetos a determinados estatutos funcionales, donde el ingreso estaba supeditado bien fuese al clero en primera instancia o al Rey. Posteriormente, la enseñanza religiosa, dio paso al ingreso de profesores laicos y la disciplina conventual a la libertad académica considerándose como privilegiada y prestigiosa (Brunner, 1990, 2014).

Con el advenimiento de la modernidad ilustrada, industrial y democrática, la universidad funciona como una institución social con vocación de servicio, especialmente de servicio humano, con independencia de la titularidad pública, privada, religiosa, laica y del grado de lucro (Blanch, 2013b;

Universia, 2015b). Esta característica conjugada con la herencia de la tradición escolástica de la búsqueda de la verdad, hizo que las universidades se legitiman como instituciones fundamentadas en valores como la universalidad, autonomía, libertad, racionalidad, crítica, verdad, sabiduría, educación ciencia, método, entre otras.

Empero, las universidades al igual que otras organizaciones de servicio humano, así como las de producción, se permearon de las nuevas condiciones de trabajo que se desarrollan con el fenómeno de la globalización, luego de la crisis del fordismo en los años setenta del siglo XX (Morales, 2012). Presentan una transformación en la lógica del mercado y en concordancia con el paradigma empresarial, donde se empezaron a adoptar criterios de productividad, rentabilidad, eficiencia, eficacia, competitividad, evaluación por competencias y de los resultados, así como la flexibilización de las relaciones laborales (Spicer y Flemming, 2007; Blanch, 2011b, 2014).

Chomsky (2014), considera que dicha transformación genera un cambio en el estilo de contratación que de estable pasa a temporal y precaria, que por ende facilita la desaparición de la carrera académica. Igualmente, argumenta que la proporción de personal administrativo de las universidades, ha aumentado, respecto al profesorado; así como la proporción de estudiantes en las aulas por profesor. Esto ha generado en el primer caso un nuevo estilo empresarial y nuevos niveles burocráticos, obligando a la creación de nuevos estamentos para el cumplimiento de nuevos trámites administrativos y educativos (Antunes y Alves, 2004; Antunes, 2006, 2010). En el segundo caso, genera una desproporción en la cobertura, el control de las clases y la atención de los estudiantes, dado que las clases son proporcionalmente más grandes, los profesores temporales y sobrecargados de tareas de índole administrativo y académico (Sánchez y Del Sagrario, 2012; Blanch, 2011a, 2013, 2014; Calera, Esteve, Roel y Uberti-Bona, 2014).

Las reformas de corte neoliberal en las universidades hacen referencia a la transformación, del modelo Keynesiano-Fordista o lo que queda de él, para instaurar un la modernización de los servicios públicos entre los que se cuenta la educación superior, bajo los parámetros y principios dictados por el paradigma empresarial y la lógica mercantil, instaurándose así un nuevo paradigma empresarial en las entidades de educación superior denominada *New Public Management* (NPM) o Nueva Gestión Pública (NGP) (Arellano,

Cabrero, 2005; Blanch, 2011ab, 2013b, 2014; Blanch, Crespo y Sahagún, 2012; Sisto, 2012; Sisto y López, 2014). Según Arellano y Cabrero (2005), la NGP defiende que las organizaciones públicas tienen que ser controladas, y diseñadas por programas que sean medidos a través de por resultados y posterior a dicho ejercicio, los ciudadanos pueden ser asumidos como clientes.

Blanch (2013) presenta el proceso como la puesta en marcha de la reforma neoliberal de un anterior modelo *militar-burocrático*, ineficiente incompetente, inoperante, rígido y obsoleto a un modelo de gestión flexible, en el que se destacan la calidad, la excelencia, la innovación, la gobernanza y la sostenibilidad. Esta se logra a través de realizar evaluaciones por competencias y resultados, control de gastos y la aplicación de indicadores costo-beneficio. Por tanto, al transformarse las instituciones públicas de índole social, sanitario y educativo, asumen las reglas del libre comercio, y quienes reciben el servicio son vistos como clientes consumidores y los prestadores del servicio en agentes comerciales.

En esta misma lógica, Sisto (2012), argumenta que la NGP desafía los modos en los cuales se había construido el vínculo entre el empleador (Estado-Universidad) y empleado (trabajador público- profesor). Asume desde esta nueva relación, un cambio en los salarios y estabilidad laboral, que se relacionan con estándares de cumplimiento de la labor realizada entre otros asuntos. Es decir, si no se cumple con lo establecido, solicitado, estandarizado el salario se verá afectado, o cualquiera de las otras condiciones contractuales.

La Nueva Gestión (NG)¹⁰ de los servicios humanos, (referidos específicamente a los servicios hospitalarios (personal médico y de enfermería) y educativos universitarios (personal docente), conlleva una metamorfosis de la cultura de dichas organizaciones, y adicional una reconfiguración de los significados, valores laborales y profesionales (Blanch, Ochoa y Sahagún, 2012). Las relaciones que se tejen en este nuevo orden organizacional, hacen referencia a los servicios educativos, que empiezan a ser *Profesor- cliente* y no *profesor-estudiante*, por lo que dicha relación tiene connotaciones de compraventa del servicio, tornándose en una exigencia de derechos y no una relación de supervisión o asesoría ante la capacidad del estudiante de generar

¹⁰ Se entiende como Nueva Gestión Pública, para efectos prácticos del presente marco teórico, se hará referencia a la Nueva Gestión NG, como los cambios y reformas de corte neoliberal en las universidades de forma generalizada sin hacer una referencia exclusiva a las universidades de índole público, dado que la Nueva Gestión se presenta tanto en la parte privada como la pública en el sector de la educación superior.

argumentos y preguntas; aprendizajes.

En la NG de las instituciones educativas universitarias, como nueva forma de relación, se reorganiza el trabajo académico al igual que una reconfiguración de los centros docentes y de investigación se redefinan las prioridades en cuanto a planes de estudio y las ofertas de las titulaciones (Blanch, 2013a). Moles (2006), considera estas relaciones como un capitalismo académico, una *transnacionalización de la educación superior*, donde los académicos (docentes e investigadores) y los administrativos invierten su capital humano en situaciones de competencia, competencia que tiene que ver con la generación de productos: investigaciones, más exactamente publicaciones en sitios de alto *standing o ranking*, es decir indexadas. Y a su vez, se gestiona el intercambio de los servicios que se vinculan directamente con la universidad (programas, titulaciones entre otros).

Para responder ante las demandas del mercado, traducido en cientos de recién egresados de los diferentes programas de grado, posgrado y proyectos financiados de investigación, las instituciones universitarias, asumen condiciones en las cuales se presenta la contratación de nuevo personal docente que atienda dichas demandas. Estas condiciones, se rigen bajo las características de un contrato flexible, en donde la inestabilidad e intensificación del tiempo de trabajo son recurrentes y por tanto hay una reducción en las condiciones satisfactorias de calidad de vida laboral y por ende del propio rendimiento (Morales, 2012; Blanch, 2013a; Morales y Blanch, 2013).

Transformaciones en el mundo del trabajo académico a nivel individual son asumidas de forma particular por el profesorado. Anderson (2008), clasifica las formas de afrontamiento de los académicos en actitudes hacia las nuevas condiciones de trabajo como la *evitación*, que se refiere a que las nuevas demandas no corresponde hacerlas; *resistencia* en la cual los docentes presentan actitudes de rechazo firmes hacia el gerencialismo; *debilidad académica* con la que se busca que no se tengan en cuenta por los rendimientos bajos que se obtienen, pero que logran mantenerse dentro de la actividad académica con un bajo perfil o por el contrario, realizando de forma excelente; y *cumpliendo de forma cualificada* con las tareas encomendadas y las nuevas que se han colocado. Otra de las actitudes es la *negativa*, en otras palabras los olvidos ocasionales como forma de rechazo sutil hacia las nuevas

demandas gerenciales. Se trata de formas de afrontamiento ante condiciones que producen malestar en los profesionales de la academia, que emanan de las diversas condiciones transformadas del ámbito universitario, que tienden a apartar a los profesionales de su ideal primario de la promulgación de un conocimiento útil para otros (Zamora Fortuny, 2004; Sánchez y Del Sagrario, 2012).

La nueva gestión de la universidad, en especial la universidad en Latinoamérica, ha afectado la forma en la cual fue concebida. Las universidades en el continente fueron creadas bajo el manto protector del Estado con un régimen de autonomía, sin la obligación de rendir cuentas ideológicas a estamentos externos, aunque destinadas a formar a las élites profesionales de cada país, generando así un servicio educacional limitado a los estamentos más ilustres (Brunner, 1990, 2014; Didriksson, 2000).

El inconformismo por el funcionamiento deficiente de las universidades, se fue instalando alrededor de la década de los años ochenta, a medida que los procesos de democratización se consolidaban en países como Chile, Argentina, Brasil y México; emergía la preocupación acerca de la calidad de la educación superior, de las instituciones universitarias. Para finales de la década de los ochenta y la década de los años noventa (Siglo XX), la educación permanecía rezagada a nivel regional, en el mejor de los casos subdesarrollada; la cobertura era insuficiente y con importantes niveles de exclusión en algunos países de la región, recursos humanos y materiales limitados, al igual que en la realización de investigaciones (Brunner, 2000; Mollis, 2003; Avalos, Cavada, Pardo y Sotomayor, 2010).

En la escena académica latinoamericana, se presenta la referencia a lo público y privado de las universidades. La primera asumida por lo general con un interés por la investigación y un servicio gratuito, y la segunda más como una dependencia comercial que busca recompensa y reconocimiento (Brunner, 2014). Esta diferencia o demarcación, cada vez es menos percibida, ya que las universidades a nivel global se hayan distantes o se están alejando de un sostenimiento neta y exclusivamente estatal, es decir su financiamiento no deviene del presupuesto público.

Moles (2006), argumenta que la universidad del presente y del futuro próximo, se ubica en un contexto diverso, insostenible y flexible donde busca encontrar la sostenibilidad ante lo complejo y lo diverso. Desde este punto de

vista. Las universidades latinoamericanas, tanto públicas como privadas han comenzado a transitar por los dominios del mercado (oferta demanda) como una alternativa para lograr la sostenibilidad, recuperar el deterioro financiero en el que se vieron envueltas y buscar una nueva identidad (Mollis, 2003).

Las reformas a la educación y a las instituciones universitarias se iniciaron apuntando hacia un cambio de la identidad pública universitaria, direccionado incluso más hacia la producción y difusión que al mismo conocimiento (Mollis, 2003; Pérez Mora, 2011a). En otras palabras, las reformas de la educación superior se orientaron fundamentalmente hacia la satisfacción diferenciada de la creciente demanda social por la educación superior (Sánchez, 2007), bajo la lógica imperativa de la globalización y la apertura de mercados; desde este punto de vista se asumen nuevas formas discursivas encaminadas a la excelencia (Ibarra, 2002; Pérez Mora, 2011; Galcerán, 2013).

Mollis (2003), plantea que las transformaciones de las instituciones universitarias, obedecían a varios aspectos que el “mercado” les iba imponiendo. Debían responder ante la expansión significativa de la cobertura en matriculas de nivel superior (pregrado o licenciatura), por tanto una diversificación de tipos institucionales como los colegios universitarios, institutos universitarios, ciclos cortos con certificados y títulos intermedios con nivel universitario y nuevas instituciones terciarias de índoles privado. Morales (2012), argumenta que este tipo de reforma atrajo los sectores de clase media y baja los cuales pudieron acceder más fácilmente a estudios en instituciones de educación superior, en particular a estudios profesionales generando, por un lado, un aumento en la matrícula y por otro la expansión de la cobertura. Se hizo viable la apertura de programas en horarios nocturnos que facilitaron el conjugar trabajo con estudio, con lo cual se hizo necesario la ampliación de la plantilla de profesores que se acomodaran a dichos horarios, generándose de esta forma lo que en Colombia se denomina “Profesor de hora cátedra” (contratación por horas que corresponden a la cantidad de horas que dure la clase).

En este sentido, una de las primeras transformaciones de la academia en América Latina, obedece a la cobertura respecto a la matrícula de nuevos estudiantes en los programas ofertados (ya sean nuevos o ya existentes), porque de esta forma se sustentaba el carácter social de la institución

universitaria (Didriksson, 2000; Ibarra, 2002). Por otro lado emerge la diversificación de la contratación de profesores, que ayuden a dar respuesta al aumento de la demanda del mercado de estudiantes, siendo esta más flexible (Morales, 2012).

La búsqueda de nuevas fuentes de financiamiento, se convierte en uno de los nuevos estándares de las universidades latinoamericanas, donde prevalecen las alianzas estratégicas con agencias internacionales y la creciente inversión privada en la oferta de educación superior junto con procesos de privatización y mercantilización no controladas por órganos representativos del interés público (Brunner, 1990, 2011; Ibarra, 2002, 2003; Moyado, 2002; Mollis, 2003; Blanch, 2011b). Así se legitima el cobro de aranceles en sistemas tradicionalmente gratuitos y que ahora están puestos a la venta como servicios educativos (Blanch, 2013b).

En países como México, Ecuador y Perú se han realizado reformas, que apuntan a la diversificación y estratificación de los sistemas de educación superior, con el fin de alcanzar el balance adecuado entre educación universitaria y tecnológica. En ese sentido aparece la oferta de programas titulados como profesionales en un máximo de tres años; en otras palabras, es la flexibilización de los currículos por modalidad de créditos quedando como títulos intermedios, en el caso de los antiguos programas profesionales de cuatro o cinco años donde el tiempo restante, queda cubierto por los programas de posgrado. A su vez, se asume la importación de modelos educativos basados en la adquisición de competencias por parte de los estudiantes, predominio de las tecnologías, formas de aprendizaje virtuales y a distancia, que implican tutorías remotas que certifican los saberes y destrezas que se han dado a los estudiantes por este medio (Ibarra, 2003; López, 2003; MEN, 2013).

Durante el Encuentro de Ministros de Educación de países de la Región Latina de América, que contó con la participación de países como México, Ecuador, Chile, Perú y Colombia, realizado en Octubre de 2013, México presentó los cambios que está atravesando la academia, resaltando que las formas de circulación de la información y las dinámicas en se produce el conocimiento se están transformando. Por una parte se adoptan las TIC para la facilitación de la información y el logro de propósitos, la implementación de las competencias devenidas del mundo empresarial, así como la diferenciación del

cuerpo académico en función de indicadores de productividad, como por ejemplo políticas de incentivos y evaluación por competencias según la gestión que se ha realizado. Estas políticas han sido rechazadas por las universidades por considerarlas inviables por las características del gremio académico respecto al empresarial. Dicha forma de evaluación del desempeño del cuerpo académico en función de indicadores de productividad, amenaza en cierta medida la autonomía profesional (Blanch, 2014).

En Chile, por ejemplo, el sistema de evaluación de incentivos de los docentes exalta por un lado, las capacidades de los profesores como líderes y por otro al no alcanzar los estándares *satisfactorios* entran a una nueva evaluación hasta alcanzar el resultado óptimo; de no hacerlo pueden ser despedidos con una indemnización. Sisto (2012), plantea que estas políticas interpelan directamente las identidades profesionales de los docentes. Agrega, que al asumir las políticas de evaluación descritas, los individuos (docentes) se posicionan ante ellas con una disputa en torno a los terrenos que son claves para la construcción de identidades laborales, como son los sistemas de juicio, en virtud de los cuales las identidades pueden ser problematizadas según quién dice la verdad de lo que es el docente y las teleologías que son un sentido orientador a su quehacer cotidiano (Sisto, Montecinos y Ahumada, 2013).

Otra de las transformaciones de la academia en Latinoamérica, es la creación de estamentos gubernamentales que garantizan la evaluación, la certificación y la acreditación de los programas académicos y de la propia universidad, con la que se garantiza que éstas ofrezcan un servicio pertinente y de calidad. En ese sentido es una rendición de cuentas de los programas y de las universidades en cada una de sus instancias y procesos. En palabras de Ibarra (2002), es la creación de un estatuto auditor, como mecanismo de vigilancia, centrado en la evaluación de los resultados de los programas donde se tiene en cuenta desde las características de los estudiantes, el diseño curricular, hasta los procesos de selección de profesores, contratación, tipo y cantidad de producción intelectual y evaluación del desempeño (Didriksson, 2000). Estos procesos se acompañan de auditoría de reformas normativas tanto a nivel interno de la propia universidad, como de las leyes nacionales de educación como ocurrió en Chile y Colombia (García, 2003).

La implementación de las TIC como formas de legitimación de la enseñanza virtual y a distancia, ofertando matriculaciones en cursos en línea, para la certificación técnica e incluso profesional de forma masiva y abierta, es otra de las actuales condiciones en desarrollo en la universidad en América Latina. Estos recursos tecnológicos implican para de los docentes, una dedicación de forma especial para hacer el diseño, la programación de los encuentros con los estudiantes y evaluación de los cursos. La implementación de las TIC hace que se amplíe la cantidad de los productos y servicios en la educación superior, mejorando en teoría condiciones de trabajo y del bienestar tanto individual como colectivo de los académicos (Blanch, 2013b). No obstante esto no sucede.

En investigaciones realizadas en Brasil, Colombia y España, sobre calidad de vida laboral en servicios humanos (Proyecto PSI 2022-23705) durante los años 2010 y 2012, se encontró que el uso de las TIC'S, asumidas como la innovación tecnológica implementada por la nueva gestión neoliberal de la academia, manifestaba dos caras. Una amable que generaba satisfacción y bienestar laboral al permitir y facilitar la labor académica en un menor tiempo y esfuerzo; otra más perversa que confiere insatisfacción y malestar inherentes a la sobrecarga de trabajo digital y cognitivo y otros factores de riesgos psicosociales que conllevan al realizar el trabajo bajo imperativos de la nueva gestión (Sisto, 2012; Blanch, 2013b), el capitalismo cognitivo o académico (Slaughter y Leslie, 1997, 2001; Slaughter y Rhoades, 2004), de la universidad mercantil (Galcerán, 2010, 2013).

Las universidades latinoamericanas, han sufrido cambios en las condiciones de trabajo propias de la academia, que se vislumbran al hacer una revisión de la historia desde su creación hasta la actualidad, que difieren de las condiciones y la misma cronología de las universidades de Norte América y Europa. Por ende las transformaciones, se asumen con la premisa de no quedar rezagadas, en desventaja, sin posibilidad de competir o en el peor de los casos obsoletas, por la renuencia a asumir un cambio "necesario", respecto a las universidades Norteamericanas y Europeas (Brunner, 2014). Dichas transformaciones enmarcadas en el capitalismo cognitivo propuesto por Slaughter y Leslie (1997, 2001) o en la NGP (Didriksson, 2000; Sisto, 2012; Blanch, 2013b, 2014; Fardella y Sisto, 2013), van encaminadas principalmente a la diversificación de las fuentes de ingreso. En el caso de las universidades

públicas es la búsqueda de ingresos diferentes a los estatales o pertenecientes al gasto público exclusivo de las naciones. En este sentido, las fuentes pueden provenir de subsidios a la demanda, aranceles, licitaciones, contratos de desempeño, entre otros (Brunner, 2013). Transformación que implica que la universidad sea vista bajo los parámetros de la comercialización, donde la balanza se inclina por el mejor postor para obtener las ventajas de la financiación (Slaughter y Rhoades, 2004).

En este sentido, los efectos provocados por nuevas modalidades de financiación y Nueva Gestión, hacen que se gesten condiciones de trabajo en las universidades que se centran en la productividad académica de sus facultades, programas, departamentos o centros de investigación lo cual acarrea una intensa medición de indicadores de desempeño direccionados a la producción intelectual y otras competencias académicas. Existe de forma constante preocupación por el ingreso, graduación y colocación en el mundo laboral de los egresados y por ende la revisión constante de los currículos, créditos de aprendizaje, pedagogía y metodología de la enseñanza y duración de los programas académicos, para garantizar que producen estudiantes y egresados de calidad (Brunner, 2008, 2014). De otro lado, se reconoce el surgimiento de una nueva cultura basada en los méritos académicos, obtenidos principalmente por la investigación, (reivindicándola como un proceso de productividad e innovación tecnológica), y por méritos en la docencia convertidos en bonificaciones a los docentes calculada con criterios de evaluación individual de desempeño, la remuneración y la flexibilización de los derechos laborales, el uso de criterios internacionales de productividad y excelencia académica (Leher, 2010; Morales y Blanch, 2013).

Esta nueva cultura y sistema económico de financiación instaurado en las universidades de tinte neoliberal, se impone a la educación superior una serie de condiciones laborales que la impulsan a reconfigurar su identidad, donde queda despojada de características como su naturaleza de trabajar por el bien común, el derecho a acceder a ella como institución de educación, desarrollo social, conciencia crítica de la sociedad y como un asunto de Estado (Morales y Blanch, 2013). Por consiguiente, la academia en América Latina, queda más supeditada a parámetros de la racionalidad mercantil y empresarial propios de las entidades netamente privadas con ánimo de lucro, donde la oferta es el servicio académico considerado como mercancías que es comprado por

estudiantes que son que son los denominados clientes, que se pueden “adquirir” en el mercado “libre” (Galcerán, 2010,2013). Esta “adquisición” les permite el incremento de sus activos intelectuales, ampliación de sus competencias laborales, donde en el contexto contemporáneo, se prioriza la individualización y el autodesarrollo permanente (Didriksson, 2000; Zabalza, 2009; Terán y Botero, 2011).

De otro lado, la cultura del gerencialismo, se ha convertido en una potente fuerza sociocultural capaz de producir nuevos regímenes del yo, desde donde se configuran las subjetividades e identidades del docente universitario contemporáneo (Sisto, 2005, 2009; Sisto, Montecinos y Ahumada, 2013; Amigot y Martínez, 2013; Morales y Blanch, 2013). De esta forma, los nuevos regímenes son estrategias de poder (desde una óptica Foucaultiana de la biopolítica, Foucault, 2001), para moldear nuevas o mantener subjetividades que entablen armonía entre las nuevas formas de dominación y el sentido de las cosas, para conseguir una aceptación sin llegar al término de la coerción.

Desde esta perspectiva, las nuevas estrategias de poder pueden asumirse como la aceptación de las transformaciones del sistema académico, reconociendo la “necesidad” de cambio para no quedar por fuera de las oportunidades de permanencia. Bajo esta lógica las universidades latinoamericanas, incluyendo el cuerpo docente, deben asumir los retos y cambios dictados por el contexto, por las nuevas demandas transformistas de universidades extranjeras, colocando en tela de juicio si las transformaciones actuales son las más adecuadas para la academia como tal (López, 2003; Vries e Ibarra, 2004; Brunner, 2012, 2014). Estrategias que van en defensa de las prácticas académicas como prácticas de carácter relacional, buscan el sentido de la profesión enmarcado en un espacio de democratización del conocimiento y de lo social, con lo cual se constituye una disputa en el terreno de la interpelación identitaria desde la posición del docente (Sisto, 2012).

b. El *capitalismo académico* en USA y su globalización

Durante la década de los años 1980, el gobierno de turno de los Estados Unidos (USA), siendo presidente Ronald Reagan, adoptó una serie de políticas y leyes que procuraban estimular la cooperación de las industrias con las universidades que se dedicaban a la investigación, con el objetivo de superar la falta de fondos y enfrentar los mercados competitivos globales (Slaughter y Leslie, 1997; Campell y Slaughter, 1999; Slaughter y Rhoades, 2004; Ibarra, 2005). Estas iniciativas dieron como resultado la creación de un programa para mejorar la interacción industria-academia a través de los *Industry/University Cooperative Research Centers (I/UCRs)*, así como la creación del Foro Empresas-Educación Superior (*Business-Higher Education Forum*) y programas de Tecnología Avanzada (*Advanced Technology Programs*), con miras a la investigación relevante para la industria, el afianzamiento de la formación de científicos en las nuevas tecnologías y la transferencia a la industria estadounidense de las nuevas tecnologías allí desarrolladas.

Desde la adopción de estas políticas, los campos de la ciencia y la ingeniería en especial, se volvieron más empresariales en lo que respecta a nuevas tecnologías desarrolladas en áreas tales como las ciencias de los materiales, las ciencias cognitivas y la investigación biomédica (Slaughter y Rhoades, 2004). Esta situación marca una tendencia en las universidades norteamericanas, permeando a las universidades de todo el mundo como las europeas y australianas, facilitada en gran medida por la globalización, que crea cambios en las políticas de financiación gubernamental, un aumento en la dependencia de fondos corporativos privados y en la toma de decisiones administrativas (Naeve, 2001; Ibarra, 2005).

Estos cambios se ven reflejados en diferentes niveles. Uno de ellos, los diferentes programas de educación superior, otro en la investigación y la autonomía de las universidades, en suma, es un impacto en la cultura de las universidades que han adoptado este tipo de gestión de la investigación (Slaughter y Leslie, 1997). Igualmente, los efectos pueden verse en la relevancia del trabajo académico, en la profesión de los académicos y en la productividad de los investigadores encargados en generar conocimientos. En este sentido, es el uso que hacen las universidades de su capital humano, es decir de sus académicos, con el propósito de incrementar sus ingresos, al igual que el

asumir iniciativas y comportamientos económicamente motivados para asegurar la obtención de recursos externos (Slaughter y Leslie, 2001; Ibarra, 2003; Galcerán, 2010; Park, 2011).

Por consiguiente, se asume una nueva forma de gestionar la academia, mediante nuevas prácticas en las instituciones de educación superior, y en el caso de las universidades públicas responden a esas fuerzas externas con la generación y expansión de ingresos emulando conductas mercantilistas, convirtiéndose en una relación de venta de productos y servicios con fines de autofinanciamiento, fenómeno que Slaughter y Leslie (1997) denominaron *capitalismo académico*.

Las universidades, ya no solo las estadounidenses sino muchas otras alrededor del mundo, se replantean desde su estructura, pasando por el servicio educativo, hasta la finalidad tanto de la investigación como de la profesión académica, pues la relación que se establece es de oferta demanda según sea el comportamiento del mercado (Moles, 2006). Entra en decadencia el carácter hegemónico de producción de saber y la guía humanista de la investigación (Castro-Gómez y Guardiola, 2002). Se entra en la lógica de la competencia, donde la disputa es por la producción, el control y la propiedad de los productos que generan las universidades a través de sus investigadores, siendo estos cada vez más demandados por las empresas incluso el Estado (Moles, 2006).

El fenómeno del capitalismo académico, es cada vez más común en las diversas instituciones de educación superior. En el caso de las universidades europeas, dicho fenómeno se observa en la implementación del plan Bolonia, donde una de las principales consignas fue la homogenización de las universidades con el fin que todos los programas tuviesen la misma estructura y la misma orientación, para facilitar la movilidad. De esta forma, el sistema de educación superior es más competitivo y atractivo para el resto del mundo, atrayendo estudiantes e investigadores de diversos lugares del mundo, donde las enseñanzas se acoplan a las necesidades del mercado laboral y el proceso de aprendizaje es a lo largo de la vida, no por etapas secuenciales como se conoce (primero se forman y posterior es el ingreso al trabajo). A su vez, se potencia la investigación para que la universidad contribuya a la economía basada en el conocimiento (Moles, 2006; Díez, 2009). De esta forma, la universidad queda desprovista del manto protector del Estado tanto a nivel

regulatorio como económico, obligada a competir y a la vez obligada a cooperar en un entorno red, enfrentada a las demandas de servicios crecientes (Castells, 2001).

Aparecen servicios que se orientan a la explotación tecnológica, en su mayoría, emprendimiento, desarrollo, innovación y licencias de patentes (este último poco explotado en España), con lo cual la relación entre empresa y universidad, se afianza. Esta relación se consolida más por el interés de las universidades que por la iniciativa de las empresas, como lo reveló un estudio realizado en el año 2005 por la Fundación Conocimiento y Desarrollo. El estudio concluye que las empresas consideran sólo parcialmente a las universidades como motor de desarrollo económico, en parte porque la universidad no dispone de la organización adecuada, para poder realizarlo. Debido, en parte al poco número de investigadores formados y que tengan las competencias para desarrollar las investigaciones requeridas. No obstante esta es una afirmación que describe sólo algunos contextos y países.

La necesidad de tener financiación de cualquier sector, privado o público, hace que los académicos tengan que realizar replanteamientos en su quehacer, pues funcionan en espacios diseñados como si fuesen mercados. Es así como la competencia institucional por fondos para la financiación de proyectos, sometidos a concurso para acrecentar sus remuneraciones extraordinarias mediante programas de pago por mérito, producción intelectual altamente cualificada va en aumento (Ibarra, 2003). Del mismo modo que se comercializa con la producción de conocimiento en las universidades, otros aspectos más de índole administrativo también se van transformando.

Estos aspectos Mendoza y Berger (2006), los plantean como cambios en la cultura institucional, desde su misión, visión y políticas donde se valora con mayor énfasis los temas investigativos; al igual que una variación en las subculturas de académicos y estudiantes y el cambio en el rol de los actores individuales que moldean la cultura, donde se cuenta al personal administrativo o de soporte para la universidad, como los cabezas de los departamentos o facultades, los investigadores quienes hacen parte de la construcción de la cultura tanto de las distintas disciplinas como de la universidad en general.

La lógica generalizada del capitalismo académico, es una lógica compartida con la industria, es decir, que los temas académicos se relacionan

ahora con las fuerzas del mercado, siendo el crecimiento económico la contribución a la sociedad así como la investigación con aplicaciones comerciales (Slaughter y Rohades, 2004; Ibarra, 2006). Esta nueva lógica, va en contra de la concepción primaria de la profesión académica, que se mueve por motivaciones intrínsecas y por los reconocimientos, en torno al conocimiento que se han basado más en la fascinación por la investigación, el encanto de la enseñanza y el prestigio de la profesión.

Las políticas de gobierno que dieron como resultado el capitalismo académico, se han ido instalando de forma gradual en diferentes regiones, entre las que se cuenta Latinoamérica (Ibarra, 2003,2006). Desde finales de los años ochenta, en la región se han implementado políticas orientadas a propiciar una mayor articulación de la educación superior con los mercados de la nueva economía. Estas políticas se han caracterizado por buscar una autonomía regulada de las instituciones de educación superior, que le permita gestar una nueva identidad que indique una renovación de la funcionalidad de la universidad y del servicio que presta.

De la misma forma, la regulación del trabajo académico basado en la articulación de procesos de evaluación de desempeño, programas de formación, actualización académica y concursos por credenciales: sin embargo se cuentan diversos indicadores que dan cuenta de esta transformación. La diversificación de las opciones educativas como los programas de movilidad estudiantil, flexibilización de los programas docentes y la certificación de los programas, asignación de apoyos a diversos proyectos de investigación, el estímulo fiscal a las empresas que inviertan en investigaciones que adelantan las universidades, y al auge de los convenios interinstitucionales de corte transnacional, donde hay presencia o virtualidad para afianzar los lazos de relación (Vega, 2011).

Desde este punto de vista de la adopción y evolución del capitalismo académico, las universidades se encuentran en una etapa de subordinación creciente ante los intereses económicos que se disputan el control de los mercados globales del conocimiento, donde los efectos pueden ser manejados precisamente por la posición de subordinación de la universidad y la relativa libertad, los cuales le hacen contrapeso a este tipo de gestión de las instituciones de educación superior (Ibarra, 2003,. 2006; Vega, 2011).

De otro lado, el afrontamiento del fenómeno por parte de los académicos, se decanta por dos tipos. Uno la resistencia, oposición y crítica, del modelo hasta lograr algún tipo de cambio, y dos, el sucumbir al nuevo modelo, donde se conjugan en su vida cotidiana las demandas de una empresa del mercado con la defensa de un bien común e histórico, mostrando integración al nuevo modelo sin mayor inconveniente (Blanch, 2011b, 2013b, 2014; Morales y Blanch, 2013).

El traspaso de las fronteras del capitalismo académico, hacen que la universidad replantee por un lado, la estructura abriendo nuevos centros, programas o el cierre de algunos que se consideran improductivos. Por otro lado, cambios en la división del trabajo académico respecto a la docencia y la investigación, cambios que inciden no solo en el establecimiento de nuevos proyectos de investigación, sino en aspectos psicosociales que repercuten directamente en el individuo, como profesional académico (Slaughter y Rhoades, 2004; Blanch, 2011a). Los efectos del capitalismo académico, se tornan variables según el contexto en el que se ha asumido, siendo Latinoamérica un territorio particular donde aún no se han terminado de fincar las reformas direccionadas a la mejora y actualización de la educación superior. Cada uno de los países de la región latinoamericana, ha considerado la forma en la cual acopla, asume o aplica la transformación de la academia. En ese caso, Colombia, ha iniciado un proceso de transformación de las universidades, desde las distribución de las funciones de los docentes y la propuesta de nuevas leyes de educación, desde 1993 que van dirigidas a asumir algunos de los aspectos del sector privado, mencionados anteriormente, que están siendo revaluados por el rechazo tangencial de los mismos académicos y estudiantes (Reformas a la Educación Superior en América Latina, 2013).

c. Historia, reformas y marco legal de la Educación Superior en Colombia

La evolución de las universidades en Colombia, tiene matices y elementos similares a la evolución de las universidades en el resto de la región latinoamericana. Los primeros claustros se instauraron durante la época de la Colonia alrededor del año 1580 y su objetivo era la formación del personal que la corona requería o necesitaba, en el sector civil y en el eclesiástico, es decir abogados y sacerdotes respectivamente. Las universidades eran autorizadas a su fundación bien fuera por el Rey o por el Papa (Soto, 2005). Durante el Virreinato de la Nueva Granada se denominan universidades a las instituciones que otorgaban los grados académicos y formaban a juristas y sacerdotes. Su denominación era Menor o Particular, por las características de su fundación (iniciativa de algún prelado o Concejo), entre las que se distingue la Universidad Javeriana y la Universidad de Santo Tomás.

La autonomía con la que contaban las universidades de la época, consistía en la aplicación de los programas que se consideraban apropiados para el cumplimiento de su misión. Respecto a la autonomía administrativa, esta se llevó a cabo cuando cada comunidad universitaria empezó a elegir su propio gobierno, como en el caso del Colegio Mayor del Rosario, en donde los nombramientos se proponía desde el claustro colegial, siguiendo el modelo de los Colegios Mayores de la Universidad de Salamanca. Posteriormente la autonomía financiera se dio sin control Estatal, en cuanto a la organización y la administración del patrimonio de la institución (Soto, 2005,2006).

El origen de las universidades fue diverso y se debió a iniciativas de las diferentes comunidades, arzobispos y filántropos, localizándose principalmente en la capital Santa Fe (actualmente Bogotá). La primera en hacerlo fue la Universidad de Santo Tomás (1580), bajo la dirección de la comunidad de Santo Domingo, seguida por la universidad Javeriana (1622) ¹¹por los Jesuitas, la universidad de San Nicolás por los Agustinos (1694) y la San Buenaventura por los Franciscanos (1747), estas universidades contaban con el privilegio de

¹¹ La comunidad religiosa Compañía de Jesús, “jesuitas”, fundaron una de las universidades más importantes en Colombia, en la actualidad, en el año 1622, siendo cerrada en el año 1767 debido al destierro de la comunidad religiosa de las tierras pertenecientes a la corona española, en el reinado de Carlos III.

administrar a su vez, un colegio¹².

Durante el periodo colonial, la universidad se mantiene bajo el cobijo de la institución eclesial, sin institucionalizar una universidad pública, ni mucho menos con reformas emanadas de la ilustración. Estas llegarían en la época de la independencia de España e influenciadas por las iniciativas locales surgidas por la creación de *Papel Periódico* y *Semanario de la Nueva Granada*, espacios que fueron utilizados por criollos con ideas independentistas, para expresar y dar a conocer al pueblo conocimientos para el buen gobierno y la prosperidad de la Nueva Granada¹³. La financiación de las universidades de la época colonial (que se extiende hasta el siglo XIX), provenía de las donaciones de los particulares y de las comunidades religiosas. Igualmente se financiaban con el cobro de los grados de doctor en las modalidades, ya variadas, que ofrecía la universidad (abogado, médico, químico, entre otros). El estatus de los profesores, se conseguía bajo rigurosas oposiciones, pues tenían el privilegio de educar a las élites tanto españolas como criollas y esto permitía el acceso a las esferas influyentes del Virreinato (Soto, 2005,2006).

A partir del siglo XIX, luego de la independencia de España, la universidad en Colombia inicia un giro con las llamadas propuestas “Santanderistas” realizadas por Francisco de Paula Santander¹⁴. Los principales cambios fueron la creación de un sistema universitario centralizado y monopolizado por la formación profesional, con niveles académicos similares a los europeos, con estructura curricular moderna y con cierta libertad académica. La unificación de los fines que debía cumplir la enseñanza universitaria, que por el momento parecía un lugar de paso para los jóvenes de clase media que encontraban la posibilidad de ingresar a la actividad política, se favorecería en el estudio de ciencias útiles y de aplicación práctica, bajo la idea que se había dar prioridad a los asuntos industriales, especialmente aquellos relacionados con la agricultura (Silva, 2002).

¹² El colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario (1651) se fundó con el ánimo de educar a la élite criolla y española de la época, bajo la administración exclusiva del arzobispo y del virrey.

¹³ Consulta en Línea: <http://www.bibliotecanacional.gov.co/content/semanario-del-nuevo-reyno-de-granada-1808-1810-0>

¹⁴ Consulta en Línea: http://es.wikipedia.org/wiki/Francisco_de_Paula_Santander
<http://www.biografiasyvidas.com/biografia/s/santander.htm>

La fundación de la universidad Nacional de Colombia en 1867¹⁵, permitió la construcción de una nueva identidad académica, liberal. Para su refundación, la universidad ya contaba con seis facultades: Derecho, Medicina, Ciencias Naturales, Ingeniería, Artes y Oficios, Literatura y Filosofía. Se anexaron también el Observatorio Astronómico, el Museo Nacional, el Laboratorio Químico Nacional, la Biblioteca Nacional, el Hospital de la Caridad y el Militar. A finales del siglo XIX, el proyecto de educación superior liberal, liderado por la universidad Nacional, se ve empañado por el proyecto llamado *Regeneración*¹⁶, que propuso una contrarreforma a la educación que iba en contra de las propuestas abiertas y liberales de la academia que promulgaba la universidad Nacional, en conjunto con la Universidad Externado de Colombia (1886), que había sido fundada recientemente por los liberales.

En el siglo XX, en Colombia, se distinguen algunos modelos de universidad (Parra, 1988). En primer lugar, un modelo tradicional o elitista de la universidad entre el siglo XIX y principios del XX. Un segundo modelo moderno, entre las décadas de los años treinta y setenta del siglo XX y un tercer modelo de universidad de masas, comprendido entre finales de los años setenta y finales de los años ochenta. Un cuarto modelo, viene desde finales de los años ochenta del siglo XX, y que se ha extendido hasta las primeras décadas del siglo XXI, caracterizado por una visión neoliberal o de capitalismo cognitivo (Moncayo, 2007). En la tabla 5 quedan resumidos los momentos históricos de la academia en Colombia.

¹⁵ La Universidad Nacional de Colombia fue fundada entre los años 1826 y 1830, con el nombre de universidad Central de la República, funcionando con profesores y estudiantes que mantenían viva la experiencia de la Expedición Botánica. Luego, los gobiernos federalistas y radicales, argumentando que las universidades eran monopolios de enseñanza y de trabajo que atentaban contra la libertad individual fue cerrada y vuelta a abrir hacia el año 1867. Consulta en línea:

http://www.unal.edu.co/contenido/sobre_un/sobreun_resena.htm

¹⁶ Consulta en línea: <http://www.sinic.gov.co/oei/paginas/informe/LaRegeneracion.htm>

Tabla 5. Principales momentos históricos en la Academia Colombiana (Elaboración de la autora)

MODELO	EPOCA/CONTEXTO	PRINCIPALES CARACTERISTICAS
Universidad Tradicional	S. XIX- principio del S.XX	Modelo educativo restringido y elitista. Predominio de carreras como derecho, medicina e ingeniería. Aprendizaje reproductivo y repetitivo.
Universidad Moderna	Años 40's hasta 70's (S.XX)	Vinculado al proceso de industrialización del país, y otros cambios sociales. Acelerado aumento en matriculas, diversificación de la universidad. División entre las universidades públicas y privadas, fundándose varias universidades de índole privado con apoyo estatal (Javeriana, Pontificia Bolivariana) al igual que públicas (Universidad del Atlántico, del Valle, Industrial de Santander, Pedagógica y Tecnológica de Colombia, del Tolima, de Córdoba)
Universidad de Masas	Finales años 70's hasta finales años 80's	Formulación de la Ley 80 de 1980, que flexibiliza la creación de universidades e instituciones de educación superior de iniciativa privada consolidando la masificación de la universidad. Desbordamiento de la educación superior de índole privado.
Universidad Neoliberal	Años 90's hasta actualidad	Propuesta de privatización paulatina de la educación superior, incorporación de la ideología de la calidad, competencias y competitividad. Reformas al régimen salarial.

La universidad en Colombia, ha tenido un desarrollo que involucra instituciones eclesíásticas y políticas, que le permitieron posicionarse como una institución diversa y heterogénea, que procura la evolución de sus elementos constituyentes: la docencia y la investigación. Ha estado permeada por el contexto sociohistórico con iniciativas de transformación, cambio o reformas, que le han dejado un marco legal, que permite la legitimidad de las transformaciones en cada uno de las épocas por las que ha atravesado. Las transformaciones que se vienen dando desde principios de los años noventa del siglo XX, están siendo la hoja de ruta de las instituciones de educación superior tanto privadas como públicas, para ser consideradas competentes,

competitivas, eficaces, eficientes y de alta calidad, en pocas palabras organizar los procesos educativos que demuestren que han entrado en la lógica neoliberal del capitalismo cognitivo (Castro-Gómez y Guardiola, 2002; Morales, 2010; Blanch, 2013b, 2014; MEN, 2013; Brunner, 2014).

C.1. Marco Legal de la Educación Superior en Colombia

En el contexto latinoamericano, Colombia está teniendo un papel protagónico ante los países de la región en diversos aspectos como el desarrollo económico, trabajo continuo para la erradicación de la pobreza absoluta, mejoramiento de la educación en sus cuatro niveles (cobertura total y gratuita en la educación para la primera infancia nivel preescolar, educación básica (primaria 1°-5° y secundaria 6°-11°, con una pequeña diferenciación en los grados 6° a 9° denominada media vocacional), becas para la educación superior, según resultados de pruebas de estado, inicio de diálogos de paz con el ánimo de dar fin al conflicto armado que aqueja al país desde hace más de cincuenta años¹⁷ (MEN, 2001; Brunner y Ferrada, 2011, OCDE y BM, 2012).

En el campo de la educación superior, Colombia inicia su proceso de transformación en la década de los noventa, casi en forma simultánea con los cambios asumidos en el resto de países de la región (UNESCO, 2004; Centro Virtual de Noticias de la Educación, 2011). Durante la Asamblea Nacional Constituyente de 1991, se realizó el proceso de reforma a la Constitución del país, la cual llevaba poco más de un siglo sin realizar ningún tipo de reforma sustancial, dando como fruto la Constitución Política de Colombia de 1991. En ella se dio apertura a los procesos de transformación, cambio y diversificación de varias instituciones, entre las que se cuentan la educación. A partir de dicho año, (1991), la Educación se considera como un derecho fundamental para los ciudadanos colombianos desde la infancia, quedando consignado así en el artículo 44¹⁸ de la carta política.

¹⁷ Una Propuesta de Paz en Colombia, por María Carolina Suárez, directora ejecutiva de la Asociación de Fundaciones Empresariales. Consultado el 24-02-2015, consulta en línea:

<http://www.sostenibilidad.semana.com/actualidad/articulo/una-apuesta-paz-colombia/28904>

¹⁸ Consulta en Línea:

http://www.unesco.org/culture/natlaws/media/pdf/colombia/colombia_constitucion_politica_1991_spa_orof.pdf Constitución Política de Colombia 1991, Artículos 44, 67-69.

Igualmente, en los Artículos 67 al 69, se plantea la educación como un servicio público, gratuito que tiene una función social que busca el acceso al conocimiento, la ciencia y la técnica, donde el Estado garantizará las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra; la enseñanza por su parte, estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. A su vez, se dio el aval para la creación y fundación de nuevos establecimientos educativos, donde la Ley establece las condiciones para su creación y gestión. Específicamente para la educación superior, establece que el Estado garantizará la autonomía universitaria, donde las universidades podrán escoger a sus directivos y regirse bajo sus propios estatutos, aclarando que las universidades estatales tendrán un régimen especial. A su vez el Estado fortalecerá la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecerá las condiciones especiales para su desarrollo. El Estado facilitará mecanismos financieros que hagan posible el acceso de todas las personas aptas para la educación superior.

De esta forma, el Estado promulga el derecho a la educación desde la infancia con la educación primaria y extensible hasta la juventud y adultez con la educación superior, procurando la gratuidad de esta. Colombia inicia la transformación de la educación en términos generales y específicamente en la educación superior, haciendo referencia al fortalecimiento de la investigación como fomento del conocimiento y el profesionalismo (Uricoechea, 1999, 2015). Inicia entonces el proceso de transformación de la educación en Colombia, mediante la formulación de leyes que regulan cada una de las instituciones que procuran el mejoramiento y la modernización de la educación en sus tres niveles (preescolar, básica: primaria y secundaria, universitaria). Es así como se formulan la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el Servicio Público de la Educación Superior y la Ley General de Educación Ley 115 de 1994 (MEN, 2001).

- **Ley General de Educación, Ley 115 de 1994.**

En esta ley el Estado colombiano, referencia las normas generales para regular el servicio público de la educación, específicamente para los niveles preescolar, básica: primaria y secundaria, media formal y no formal. Alude a la calidad del servicio educativo, el cubrimiento y funciones especiales de las familias de los educandos, en la participación como garantes del servicio de calidad. Quedan postulados los fines de la educación, de los cuales se rescatan el pleno desarrollo de la personalidad, la adquisición y generación de conocimientos científicos y técnicos más avanzados, mediante la aprobación de hábitos intelectuales adecuados para el desarrollo del saber¹⁹. La ley 115 de 1994, cobija a las instituciones tanto públicas como privadas.

- **Ley 30 de 1992, organización del servicio público de la Educación Superior.**

La ley 30 de 1992 liberaliza el servicio público de educación superior al tiempo que definió las condiciones para su regulación. En ella el servicio público de la educación superior se define como un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral.

La organización del servicio educativo de la educación superior, se presenta en varios ejes:

1. *Planteamiento de los objetivos de la Educación Superior:* trabajar por la creación y el desarrollo de conocimientos, promover su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades del país, promover la preservación de un medio ambiente sano y conservar el patrimonio cultural del país.
2. *Categorización de las instituciones de Educación:* Estas se clasifican en Instituciones profesionales, instituciones universitarias o escuelas tecnológicas y universidades. Hace énfasis en el reconocimiento y función de las universidades como aquellas que puedan acreditar las actividades de:

¹⁹ Consulta en línea http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf Artículo 5.

investigación científica o tecnológica, formación académica en profesiones o disciplinas y la producción, desarrollo y transmisión del conocimiento y de la cultura universal y nacional.

3. *Autonomía de las instituciones de Educación Superior:* la autonomía consiste en las siguientes facultades a) pueden nombrar a sus dirigentes, b) Darse y modificar sus estatutos, c) Designar sus autoridades académicas y administrativas, c) Crear y desarrollar sus programas académicos, lo mismo que expedir los correspondientes títulos, d) Definir y organizar las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, e) Seleccionar y vincular a sus docentes, lo mismo que a sus alumnos, f) Adoptar su régimen de alumnos y docentes.
4. *La vigilancia e inspección:* se debe ejercer a través de un proceso de evaluación que apoye, fomente y dignifique la Educación Superior, para velar por: la calidad dentro del respeto a la autonomía universitaria y a las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra. El cumplimiento de sus fines, la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos. El adecuado cubrimiento de los servicios de Educación Superior.
5. *Creación de estamentos reguladores de las instituciones de Educación Superior:* se crearon varias instancias que actúan como entes reguladores de las instituciones de educación superior. Se creó el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), como organismo vinculado a Ministerio de Educación Nacional (MEN) el cual tiene funciones de *coordinación planificación reconocimiento y asesoría*.
6. *Regulación del profesorado:* establece los puntos reglamentarios para el nombramiento y escalafón, entre otros.

Respecto a este último eje, en el año 2002 el Gobierno Nacional promulgó el decreto 1279²⁰ que se establece el régimen salarial y prestacional

²⁰ Consulta en línea: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-86434.html>

de los docentes de las universidades estatales, de esta forma quedan explícitas las formas de contratación y las funciones que han de cumplir los docentes en el ejercicio de la profesión académica. En el decreto 1279 se precisa, la forma en la que los docentes universitarios estatales hacen carrera en las instituciones de educación superior, especificando que solo los profesores con nombramiento oficial tienen derecho a acceder al escalafón establecido por las categorías de: profesor auxiliar, asistente, asociado y titular²¹, los cuales han sido asumidos voluntariamente por las instituciones universitarias privadas.

Otros decretos que se promulgaron posteriores a la ley 30 de 1992 respecto a la educación superior, fueron el decreto 2904 de 1994²² y el decreto 2566 de 2003²³. El primero de ellos el decretos 2904 de 1994, postula la reglamentación de los artículos 53 y 54 de la ley 30 de 1992, donde se decreta la creación del Sistema Nacional de Acreditación (SNA) y del Consejo Nacional de Acreditación (CNA). El objetivo primordial es garantizar la calidad de los programas académicos propuestos por las universidades, dentro del respeto a la autonomía universitaria y las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra (Brunner y Ferrada, 2011). A su vez especifica que la acreditación es el acto voluntario de cada institución por el cual el Estado adopta y hace público el reconocimiento sobre la calidad de sus programas académicos, su organización y funcionamiento. Por su lado, el Decreto 2566 de 2003, establece las condiciones mínimas de calidad, además de los requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior (profesional, técnico, tecnológico, especialización, maestría o doctorado).

En este sentido, se determina que las condiciones y características mínimas de calidad, que todo programa de educación superior debe iniciar con el registro calificado, (permiso de funcionamiento); la denominación del programa; la organización de las actividades; formación investigativas; selección y evaluación de estudiantes y personal académico; medios educativos; infraestructura; políticas de seguimiento a egresados; bienestar universitario y recursos financieros. También estipula el crédito académico como una unidad de medida de tiempo de realización de las actividades académicas, por parte al estudiante, para la equivalencia a 48 horas.

²¹ Consulta en línea: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-86434.html>, Artículo 8

²² Consulta en línea: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-86230.html>

²³ Consulta en línea: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86425_Archivo_pdf.pdf

Con la determinación de los créditos en total que tiene un programa académico, se conoce la planeación y la dedicación que los estudiantes deben tener de las materias durante los cursos académicos.

Las leyes 115 de 1994, 30 de 1992 y los Decretos 2904 de 1994, 1279 de 2002 y 2566 del 2003, designan el derrotero de la educación en Colombia y más exactamente de la educación superior. Este derrotero, ha hecho que las entidades de educación superior, específicamente las universidades, hayan asumido formas diversas en su administración, políticas de consecución o atracción de estudiantes para los diferentes programas, y en la manera en la cual desarrollan tanto la docencia como el fomento de la investigación así como el diseño de políticas de reconocimiento de producción intelectual. Las condiciones emanadas por el Estado en materia de educación superior son incluyente en el sentido que no sólo son condiciones para las instituciones públicas, sino se convierten en referencia para las instituciones privadas, con la posibilidad que estas apliquen otras condiciones de su competencia.

Desde este punto de vista, las universidades tanto privadas como públicas alrededor de su misión edifican su proyecto institucional, definen sus principios, propósitos y estrategias que abarcan campos tan significativos como la docencia, la investigación y la proyección social (Rizo, 2004). Al igual que las estructuras organizativas, los niveles jerárquicos, las rutinas comunicativas, los esquemas de participación, establecidos como un todo articulado constituyen el ambiente institucional desde el cual se desarrolla el quehacer docente. Las universidades en Colombia también, se han visto influenciadas por diversas formas “organizativas” como la globalización, la tecnología de la información y comunicación, la flexibilización laboral entre otras, que han generado que la universidad, esté perdiendo en parte su independencia, hegemonía, modificando las formas de vida de los docentes, creando relaciones más tecnócratas y en parte, la mercantilizando del conocimiento (Castro-Gómez y Guardiola, 2002).

Nuevas formas del trabajo académico, que implican nuevas condiciones de trabajo o transformaciones de las anteriores y en riesgos psicosociales. En Colombia, el marco legal para la academia no sólo se referencia a las regulaciones de escalafón docente, incentivos para la contratación y la producción, sino que incluye los riesgos psicosociales, si bien no de forma exclusiva, dicha población queda inmersa en esta regulación. Las leyes

promulgadas por el Ministerio del Trabajo (Mintrabajo) y Ministerio de Salud y de la Protección Social (Minsalud), tienen en cuenta las acciones que deben realizar las universidades como organizaciones para la promoción y prevención de los riesgos tanto físicos como psicosociales devenidos de la actividad laboral.

El decreto 1295 de 1994²⁴ es una de las primeras propuestas por el bienestar de los trabajadores, donde se organiza el sistema general de riesgos profesionales, donde se incluye la profesión docente (básica, secundaria y superior), con sus posteriores resoluciones que lo han modificado, realizando la definición de los factores de riesgos psicosociales, condiciones laborales, factor protector de riesgo en el trabajo, como lo estipula la resolución 2646 de 2008²⁵, de obligatoriedad para las organizaciones donde se realiza el trabajo y por las instituciones descentralizadas como Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL) y Empresas Prestadoras de Salud (EPS). La vinculación obligatoria al sistema general de riesgos profesionales, queda estipulado en la ley 1562 de 2012²⁶, como procedimiento de derecho de los trabajadores al estar laborando de forma independiente como dependiente de una relación contractual. Esta ley, define salud ocupacional, la cual tiene como objetivo la mejora de las condiciones y medio ambiente laboral, así como la salud en el trabajo, promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social en todas las ocupaciones.

Para cada una de las organizaciones donde se realiza el trabajo, se estipula la creación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud den el Trabajo (SG-SST), el cual consiste en un proceso lógico por etapas, basado en la mejora continua que incluye políticas organizacionales, planeación, evaluación constante y auditoria del funcionamiento del sistema para su respectiva mejora. En el decreto 0723 de 2013²⁷, se reglamentan las actividades de prevención y promoción para el control de los riesgos laborales, donde la comanda es el fomento de estilos de trabajo saludables a través de

²⁴ Decreto 1295 de 1994, consulta en línea:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

²⁵ Resolución 2646 de 2008, consulta en línea:

<http://www.iucesmag.edu.co/saludocupacional/normativas/res-2646-2008.pdf>

²⁶ Ley 1562 de 2012, consulta en línea:

file:///D:/Downloads/ley_1562_de_2012_Sistema_de_Riesgos_Laborales.pdf

²⁷ Decreto 0723 de 2013, consulta en línea: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos/415-mayo-2013/1830-decreto-0723-del-15-de-abril-de-2013.html>

mecanismos de seguimiento y control.

El marco legal de educación superior en Colombia, contextualiza a la educación como institución con capacidad de permanecer a la vanguardia de los avances en dicho ámbito, considerando que es una de los primeros pasos para estar en el nivel de países que llevan un recorrido adelantado en este sentido (UNESCO, 2004; MEN, 2001, 2013). Por el lado de las leyes de bienestar y protección social, están siendo cada vez más frecuentes, generando la inquietud en las organizaciones tanto gubernamentales y estatales como privadas, acerca de los espacios saludables para el desempeño y desarrollo del bienestar de los trabajadores, en este caso del profesorado (WHO, 2008; OMS/OPS, 2010; EU-OSHA, 2015).

Desde el Ministerio de Educación Nacional (MEN), se ha propuesto la Guía para el diseño de programa de bienestar laboral para el sector docente²⁸. El objetivo de la propuesta pretenden la mejora de la calidad de vida de los trabajadores docentes y sus familias que repercuten en la dignificación y profesionalización de los docentes, así como una mayor estabilidad laboral, al generar mejores condiciones de trabajo. Se parte del marco legal de protección social y de salud, a través de un diseño *coaching*, haciendo partícipes al profesorado en el diseño de los programas de bienestar, partiendo de sus propias inquietudes y sugerencias ante dichos programas. Esta propuesta de mejora de los programas de bienestar para el profesorado en Colombia, es el inicio de las intenciones de mejora por parte del Estado, de las condiciones y bienestar laboral de los profesionales en la academia.

C.2. La universidad en Colombia, su actualidad

La universidad en Colombia en sus misiones de educar, investigar y de proyección social, se ha desarrollado, transformado y consolidado como un proyecto de Estado, en el cual participan varios actores que escenifican las transformaciones del contexto en el cual se circunscribe la institución. Todo esto sucede en un orden socioeconómico que demanda, que los partícipes del “performance” de la academia, los docentes, se readapten, resignifiquen, resistan o sucumban a las condiciones que presenta el contexto (Sisto, 2005, 2012; Sisto y Fardella, 2008; Blanch, Ochoa y Sahagún, 2012; Blanch, 2014;

²⁸ Consulta en línea: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf

Ochoa y Blanch, 2015). Nuevos parámetros de medición de las competencias académicas, por méritos o por producción intelectual que buscan el mejoramiento de condiciones laborales y el incremento de la producción investigativa de la institución ante otras instituciones, están apareciendo, y generan competencia-competitividad a nivel interno y externo (MEN, 2013; Blanch y Cantera, 2011; Blanch, 2013ab).

Vinculaciones laborales, diversas dan respuesta a la cobertura de la demanda educativa, por el alto crecimiento de las matriculas en los programas académicos de las universidades²⁹. Contrataciones directas con la universidad de forma ocasional, temporal o por la duración del calendario académico (hora Cátedra), deterioran el tiempo de dedicación del docente a las tareas propias de la academia en especial a la investigación y atención personal al estudiante. Esto se convierte en un factor de riesgo psicosocial dada la inestabilidad laboral y disminución de las condiciones de trabajo docente (Blanch, 2011ab, 2013ab). La disminución de la posibilidad que la profesión académica sea una carrera al interior de la universidad, es una condición considerable desde los aspectos de contratación y de responsabilidades administrativas (Zabalza, 2009; Sánchez y Del Sagrario, 2012). En el primero de los casos por la fragmentación en las contrataciones, que no generan continuidad en el ejercicio y formación profesoral (Prieto, Valencia, Carrillo y Castellanos, 2011). En el segundo, por la combinación de tareas propias de la docencia e investigación, con tareas administrativas vistas como obligación (Sánchez y del Sagrario, 2012).

La poca proyección para los profesionales en la academia, al interior de algunos centros universitarios, se convierte en una condición de riesgo para el futuro de la profesión, desde una óptica poco atractiva para la generación de relevo generacional (siendo esta los educandos en formación), pues los significados del trabajo docente y el sentido de la profesión académica están construyéndose en condiciones, flexibles, precarios y de desarrollo cierto-incierto, de forma tal que es poco atractiva entre los nuevos profesionales (López de Parra, 2014).

²⁹ Para el año 2013 la tasa de crecimiento de la matrícula en los programas ofertados por las instituciones universitarias había mostrado un crecimiento del 7.41%. y un total de 1'295.528 estudiantes en universidades públicas y privadas. Consulta en línea:

http://www.mineduacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-212350_Estadisticas_de_Educacion_Superior_.pdf

http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=279:estudiantes-matriculados-en-las-ies-colombianas-pcas-y-privadas&catid=9:indicadores-de-la-u&Itemid=11

Las propuestas del Estado colombiano para la educación superior, involucran a los académicos, y van encaminadas a la búsqueda constante de la calidad de vida de los docentes, a través de un estatuto profesional que integre aspectos pedagógicos, éticos, disciplinares, investigativos, sociales, ambientales, culturales y la generación de políticas pública (Plan Decenal de Educación 2006-2016³⁰; Acuerdo por lo Superior 2034³¹). De esta forma el contexto académico podría tener la connotación nuevamente, de un ámbito que propende por lo social y el ejercicio de lo investigativo, para la configuración de un sentido de la profesión con mayor concordancia con las actividades propias de la academia y menos con lo administrativo..

Aunque el enfoque mercantilista, eficientista y deshumanizante se percibe de manera frecuente en la ES colombiana (Jaramillo, 2014), éste se evidencia aún más en el auge de publicaciones científicas consideradas de alto impacto según los índices H o la clasificación por cuartiles del SCImago Journal & Country Rank (SJR) (Guz y Rushchitsky, 2009; García Vallejo, 2013). No obstante estas propuestas, el escenario colombiano se integra a las condiciones de globalización y flexibilidad en alcanzar aún características propias y ajustadas.

A partir del año 2004, el Departamento Administrativo de Ciencia Tecnología e Innovación de Colombia (Colciencias), implementó el sistema nacional de indexación de publicaciones especializadas de ciencia, tecnología e innovación, el cual se planteó como principal objetivo reconocer y clasificar en cuatro categorías, las revistas científicas tanto colombianas como internacionales que cumplen con criterios de calidad. El resultado ha sido el índice Bibliográfico Nacional Publindex³², que estructura organiza y coloca a disposición de la comunidad científica las publicaciones colombianas a nivel internacional. Si bien Publindex ha permitido la visibilidad del país en materia de adelantos científicos en las diversas áreas del conocimiento, entre las que se encuentran las ciencias sociales, y el aumento de la productividad académica, se evidencia un bajo incentivo para la producción de libros o capítulos de libro.

Los artículos y revistas que se encuentren en el listado Publindex son valorados y cualificados en un mayor nivel y tenidos en cuenta, como puntos salariales, especialmente en las universidades públicas. Los libros y capítulos

³⁰ consulta en línea: <http://www.plandecenal.edu.co/html/1726/w3-channel.html>

³¹ consulta en línea: <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/w3-article-344166.html>

³² Consulta en línea: http://www.colciencias.gov.co/productos_servicios

de libros son valorados en un menor nivel, de acuerdo con los diferentes estatutos universitarios de producción académica y es vista como inequidad en el tipo de publicación. El libro no es medible solo por indicadores lineales, pues se ignoran muchos de los efectos que tiene las publicaciones que no se incluyen en las mediciones (García Vallejo, 2013).

También, Colciencias implementó y aplicó un modelo para la medición de grupos de investigación en el cual se tomaba como indicador la calidad de la producción bibliográfica en publicaciones adscritos a Publindex principalmente, sin tener en cuenta otro tipo de indicadores que se aproximen estadísticamente al universo de publicaciones periódicas. Las mediciones hechas desde la primera década del 2000, han arrojado diferentes resultados, debido al cambio constante del criterio de evaluación en función de los productos. Un efecto directo ha sido la confusión generalizada de los académicos quienes se mantienen en el sistema a pesar de su poca claridad y volatilidad (García Vallejo, 2013).

Las mediciones, van en concordancia con las recomendaciones que la OCDE (2012) realizó en el informe *Estudio de la OCDE de las políticas de innovación en Colombia*³³. Las recomendaciones aluden al incremento de registro de patentes e investigaciones científicas el cual es uno de los más bajos de la región comparado con Chile, Brasil o Argentina. Al igual en el informe se argumenta acerca del fortalecimiento de la innovación empresarial colocándola en un lugar prioritario respecto a la academia. La recomendación expresa para las universidades, es pasar de ser instituciones de enseñanza, para convertirse en instituciones que propendan por la investigación, lo cual implica el desarrollo de capacidades, como la formación doctoral del profesorado y creación de centros de investigación para desarrollar las estrategias propuestas. El informe también hace alusión a la creación de vínculos permanentes entre la industria y universidad, con el fin de financiar proyectos de colaboración y creación de centros de excelencia.

El panorama actual de la academia y de la profesión académica en Colombia, es de crecimiento. En las estadísticas oficiales de la educación superior en Colombia publicadas por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) a través del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior

³³ Consulta en línea: <http://www.oecd.org/sti/inno/colombia-innovation-review-assessment-and-recommendations-spanish.pdf>

(SNIES)³⁴, queda estipulado el estado de la ES en el país. En relación con el profesorado, Colombia cuenta con un total de 116.819 profesores universitarios. De este total sólo 6.803 tienen doctorado y tienen el encargo de realizar investigaciones y publicarlas. Con nivel de formación de pregrado hay 45.241 profesores, especialización 36.867 profesores y maestría 27.908 profesores (dato que se mantiene estable desde los años sesenta). Los magísteres también dan soporte a la investigación aunque no de forma permanente. Las universidades han implementado en sus estatutos docentes con mayor frecuencia desde el 2000 la definición de la carrera académica que incluye como condición básica de vinculación la maestría y deseable el doctorado (Brunner y Ferrada, 2011). Tener mayoritariamente profesores con especialización y pregrado, hace que en Colombia sea fuerte la formación profesionalizante con posibilidades de empleabilidad en la empresa mas no en la formación científica e innovación, aunque este porcentaje podría cambiar drásticamente en los próximos 10 años.

De otro lado, cabe resaltar el tipo de dedicación del profesorado en general a los centros de ES. A tiempo completo se encuentran trabajando 35.828 profesores, siendo esta vinculación por lo general permanente con el centro. A medio tiempo 16.819 profesores y a tiempo parcial o catedráticos, como se les llama en el país 64.172 profesores. El total de profesores se encuentran vinculados en diferentes centros de ES tanto privados como públicos de carácter universitario, instituciones tecnológicas o técnicas profesionales (consideradas como principales por el MEN) que son un total de 288 entidades, de los cuales 82 son universidades (31 públicas, 50 privadas y 1 de régimen especial). El tipo de dedicación supone multiplicidad de tareas, es decir, el tiempo completo no es exclusivo al desarrollo de la docencia e investigación, sino que en él se suman tareas de tipo administrativo. La intensificación del trabajo administrativo en el ámbito académico (Sánchez y Del Sagrario, 2012), refleja los cambios en el sector a partir de una “diversificación” de las tareas académicas, priorizando las administrativas, luego las docentes y luego las investigativas; consecuencias para los

³⁴ Las estadísticas aquí presentadas están con corte a 30 de Noviembre de 2014, presentando un panorama general de la educación superior en Colombia, de cobertura, matriculación, centros de ES y profesorado entre otros

http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-212350_Estadisticas_de_Educacion_Superior_.pdf

profesionales de la academia, en el plano de dicha diversificación también supone riesgos psicosociales (Blanch, 2013ab).

Los cánones de publicación, el nivel de formación y el tipo de vinculación del profesorado universitario, hacen que el panorama de la ES en Colombia se perciba estancado y de un nivel bajo respecto a otros países de la región latinoamericana. Haciendo un comparativo con países, como México, Brasil y Argentina a los que hace referencia el informe del proyecto *Changing Academic Profession* (CAP, 2008)³⁵, se dio a conocer el estado y los efectos de los cambios en las Instituciones de Educación Superior (IES) y de la profesión académica, donde los principales cambios se vislumbraron: la formación académica, la dedicación académica y estabilidad, la docencia e investigación, la satisfacción respecto de la profesión académica, profesión académica y formación de posgrado e identidad de los académicos.

En lo que respecta a la formación académica, quedó expuesto que los académicos de Argentina 37% y Brasil 58% tienen una formación de posgrado (maestría/doctorado) superior respecto a Colombia que presenta un 29% (dato a 2014³⁶). La dedicación académica y su estabilidad, se observan cada vez más modalidades de dedicación y contratación a tiempos parciales, impactando en las condiciones de trabajo universitarias en los tres países, siendo México el país que más estabilidad 89% de vinculación directa con el centro universitario y dedicación a tiempo completo. A nivel de las condiciones para la dedicación a la docencia e investigación, la situación es similar en los tres países, comparado con Colombia. Se encontró que los tiempos dedicados a la docencia en México y Brasil, son mayores respecto a los tiempos involucrados en la investigación, a diferencia de Argentina que a pesar de una menor formación doctoral dedica más tiempo a la investigación.

El estudio hizo hincapié en la satisfacción de los profesionales de la academia respecto a su profesión, encontrando en los tres países, un nivel de satisfacción alto respecto a la tarea que realizan. Respecto al último de los aspectos del estudio, formación de posgrado, éste impacta en los beneficios que puede obtener un académico en el sistema universitario latinoamericano y acceder a dedicación exclusiva o subir el escalafón en el cual se encuentra

³⁵ el proyecto CAP se realizó en el año 2008, con el objetivo de examinar la naturaleza y la extensión de los cambios experimentados por la profesión académica en los últimos años, en 21 países los cuales incluía Argentina, Brasil y México.

³⁶ Consulta en línea: http://www.mineduacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-212350_Estadisticas_de_Educacion_Superior_.pdf

posicionado, situación que se presenta en el mismo grado en las universidades tanto públicas como privadas de Colombia.

Datos de la academia en algunos países de América Latina (incluyendo Colombia), presentan un panorama de desarrollo de forma lenta, con objetivos y retos que requieren para su avance, pasos gigantes para alcanzar estándares de competencia investigativa a nivel mundial. Algunas universidades en Colombia, adoptaron el modelo de certificación de alta calidad en los programas de formación, con el ánimo de entrar gradualmente en el ranking de las universidades de calidad en el mundo para adquirir algún tipo de reconocimiento, y beneficios respecto a movilidad, por ejemplo. Las exigencias de alta calidad, colocan a los académicos en una posición de cuestionamiento y movilidad acerca del significado y sentido de lo que se llama universidad y de lo llamado academia (Jaramillo, 2014), donde el espíritu filosófico y ontológico de la universidad se diluye por los nuevos cánones de calidad.

Se asiste a una profesionalización más exigente de la carrera académica con la inclusión básica de doctorado para el ingreso, con el ánimo de entrar en el mercado internacional del conocimiento, al igual que el establecimiento de políticas agresivas de estímulo a la productividad académica y de incentivos de retorno al país de talentos académicos en el exterior. Este panorama de profesionalización, altos estándares de calidad institucional, de publicación y condiciones laborales inestables, van configurando nuevas formas de percibir y vivir la profesión académica en Colombia, que en palabras de Jaramillo (2014), se interpreta como la cultura de la frialdad y adormecimiento de la sociedad actual en el ámbito académico.

En una síntesis conceptual de lo expuesto, Fernández-Lamarra y Pérez (2011) presentan cuatro situaciones específicas que afectan a las universidades al igual que la profesión académica. En primer lugar, el proceso de masificación de la ES, genera un mayor número de estudiantes en la matrícula, por ende en las facultades y las cátedras disciplinares, disminuyen así la posibilidad de crear espacios para la reflexión acerca del conocimiento. En segunda medida, la proliferación de diversos tipos de instituciones universitarias, establece una configuración de profesión académica con características diferenciadas y negativas para el sistema educativo, dado que al existir nuevas plazas, las vacantes serán ocupadas por individuos que no consideran la profesión académica como una carrera sino como una mera opción de realizar un trabajo

más. Como tercer punto, la baja inversión en investigación y desarrollo, limita el presupuesto para la investigación, al igual que una baja inversión en la formación de sus académicos, trayendo como consecuencia una pauperización de la profesión. Finalmente, los procesos de internacionalización y regionalización de la ES, se desarrollan con procesos de globalización y la implementación de TIC'S.

2.2. Significado del trabajo y sentidos de la profesión en la academia

Los constructos de significado y sentido del trabajo, tienen aplicación en las diferentes disciplinas, ocupaciones, labores, profesiones en trabajos productivos o servicios, que se desempeñe el individuo. En las profesiones que se encuentran enmarcadas en los servicios humanos como la academia, el significado de dicho trabajo y el sentido de esta profesión, han sido y son objeto de investigación.

En este apartado, se realizará una descripción de la profesión académica partiendo de las generalidades del término profesión y del significado y el sentido de la profesión en la academia entendiéndolo como profesionalismo.

2.2.1. Generalidades del concepto profesión.

El reconocimiento de las ocupaciones como profesión, se debe en parte a la división del trabajo, dado que el desarrollo del capitalismo fabril favoreció el crecimiento progresivo de trabajadores adaptados a exigencias de un nuevo modelo económico capitalista (MacDonald, 1995; Uricoechea, 1999; Ochoa, 2012a). A su vez, las profesiones se distinguen por el tipo de control que ejercen sobre la ocupación y se fundan en la experticia y el conocimiento de las técnicas propias del trabajo que se ejecuta (Uricoechea, 1999, 2015). Uricoechea (1999) describe las profesiones como: *grupos ocupacionales de organización colegida que controlan la aplicación de un cuerpo de conocimientos técnicamente especializados y sistemáticamente adquiridos de modo general a través de un largo proceso de entrenamiento* (p. 2). Desde este punto de vista, las profesiones suponen sus propias actividades con base en una jurisdicción o área de experticia o competencia y entran en disputa por el

control de dichos espacios con otras profesiones y generan diferencias o fusiones en estas áreas.

Varios son los enfoques que explican al surgimiento y establecimiento de las profesiones como actividades que realizan los individuos desde ciertos marcos de referencia como se muestran en la tabla 6.

Tabla 6. Enfoques explicativos del concepto de profesión.

Enfoque	Lineamientos	Autor
Religioso	La valoración de la virtud profesional como forma única de vida agradable a Dios. El cumplimiento de los deberes.	Weber (2002). Año versión original(1922)
Biologicista	Entendiendo que son entidades complejas que nacen de la diferenciación del elemento político-eclesiástico primitivo. Tienen su división para llegar a un estadio superior haciéndose más coherentes y deslindadas	Spencer (1992)
Estructural-funcional	Las profesiones son concebidas como élites de conocimiento especializado que soporta la estructura social. La profesión es un marco institucional en al cual se llevan a cabo varias funciones sociales en especial el aprendizaje científico y liberal. Al igual que son funciones más especializadas y como campos de las actividades individuales.	Parsons (1939) Durkheim (1985) Año versión original 1893)
Escuela comprensiva	Define la profesión en función de la preparación de los nuevos funcionarios profesionales, en torno a su especialización, especificación y a la coordinación que muestran en los servicios prestados. Las profesiones están organizadas por quienes intentan traducir recursos sociales como el conocimiento y las destrezas.	Larson (1977)
Corriente Monopolista	Las profesiones son un círculo cerrado con autonomía, definidas por un grupo de personas que realizan un conjunto de actividades que les provee su principal fuente de recurso para la subsistencia y que reciben un pago por ello, desarrollan métodos comunes que transmiten a nuevos miembros y tienen el derecho a controlar su propio trabajo.	Freidson (1970)
Interaccionista	Considera a las profesiones como formas de autorrealización incluso de identidad. Consideran que los grupos profesionales son los procesos de interacción de los miembros que realizan un mismo trabajo a auto-organizarse; la vida profesional es un proceso biográfico que construye identidades a lo largo de la vida; los procesos biográficos y los mecanismos de interacción tienen una relación de interdependencia, es decir que la dinámica de un grupo profesional depende de las trayectorias biográficas (carreras) y sus interacciones con el ambiente.	Hughes(1952) Dubar y Tripier(1998)

Desde las diferentes perspectivas de análisis, la profesión se configura con una serie de características, siendo similares algunas como son la posesión de un conocimiento especializado, la pertenencia a una organización colegida e incluso el poseer el monopolio del conocimiento. Otras características de las profesiones son presentadas por Coe (1970), donde propone cinco rasgos que las distinguen de las demás labores, trabajos u ocupaciones:

- La experiencia de la profesión está basada en un cuerpo extenso de conocimientos teóricos difíciles de adquirir, por tanto se requiere un largo tiempo para dominarlo.
- Las profesiones mantienen el monopolio de su conocimiento
- Durante el periodo de formación se aprenden actitudes y valores particulares, destacando el estatus profesional
- Las relaciones entre profesionales se caracterizan por su organización colegial
- Las profesiones requieren tanto licencia (conocimientos) como mandato (niveles de la profesión).

En este sentido, las profesiones se constituyen como formas históricas de la organización social, al igual que instancias de institucionalización del conocimiento experto y las competencias (Ochoa, 2012a). Por otro lado las profesiones son la categorización de las actividades del trabajo, de autorrealización, así como marcos para la identificación subjetiva y expresión de valores éticos; a su vez las profesiones han sido históricamente, formas de coalición de actores que defienden sus intereses tratando de asegurar y mantener un cierre de su mercado de trabajo, un monopolio de sus actividades, una clientela asegurada para su servicio, una remuneración por ello y el reconocimiento de su experiencia (Dubar y Tripier, 1998).

En resumen, las profesiones se configuran como formas que se han dado en determinado espacio y tiempo, con características de relevancia para su transformación en el ámbito social, la realización subjetiva a través de la actividad y la posibilidad de realizar coaliciones con los demás miembros inmersos en una disciplina determinada.

2.2.2. La construcción de la profesión académica

2.2.2.1. Del ejercicio profesoral a la profesión académica.

Desde los inicios de la universidad, la actividad profesoral ha tenido protagonismo por las características específicas de dicho trabajo. Por un lado, la forma en la cual las personas que realizan dicha actividad se reúnen para trabajar juntas por un interés y propósito en común promulgar y enseñar el conocimiento. Por otro, forman un gremio que afronta la realidad social, que se conforma de los momentos y condiciones históricas determinadas (García, 2013). Este grupo de “profesores”, progresaron respecto a la ampliación de las materias propias de las carreras con las cuales se fundaron las primeras universidades en Europa, en ese sentido se diversifican los conocimientos que eran exclusivos del sacerdocio y el derecho, para ampliarlo a la medicina, la aritmética, y posteriormente a las ciencias sociales. Se convierte el oficio profesoral en una profesión, (entendiendo ejercicio profesoral a la actividad exclusiva de enseñanza, declaración en público de un arte o ciencia), donde el gremio se caracteriza por la posesión de un conocimiento exclusivo, están facultados para promulgar dicho conocimiento y se van fincando en determinados espacios universitarios que se especializan ante determinado conocimiento o profesión que se propende formar (Uricoechea, 1999, 2015; Zamora Fortuny, 2004; Avalos, Cavada, Pardo y Sotomayor, 2010; Pérez Mora, 2011a; García, 2013; Wilshire, 2014)

En este sentido, Perkin (1987), cataloga a la profesión docente como “profesión clave”, ya que en una sociedad que está siendo socializada y fundada en el conocimiento especializado, los profesores universitarios se convierten en los educadores y formadores de las otras profesiones. Desde este punto de vista, la profesión académica va configurándose como una profesión con características específicas, donde su conocimiento es amplio dado que es la encargada de formar las demás profesiones, de otro lado se mantiene la afiliación e identidad, hacia el aprendizaje, la enseñanza, transmisión de valores y el promulgar el conocimiento; a las cuales se suman la investigación y la incursión en lo social (Pérez-Centeno y Parrino, 2009; Avalos et al 2010; Wilshire, 2014).

Los profesionales de la academia, llamados a nivel general académicos, (entendiendo por académicos los profesores hombres y mujeres, que ejercen la profesión en un centro universitario, realizando labores de enseñanza, investigación y servicio social, Aguilar, 2002), se han convertido en el motor fundamental para la universidad, en el sentido que de ellos dependen ciertas decisiones claves para la institución, precisamente por la labor centrada en docencia e investigación (De Vries e Ibarra, 2004; Pérez Mora, 2011a). Siendo una de las más importantes, el estar facultados para certificar que los conocimientos de la disciplina se han adquirido por parte de terceros y por consiguiente acceder al título de grado o posgrado (Pedró, 2004; López, 2008; Prieto, Valencia, Carrillo y Castellanos, 2011).

El trabajo realizado por los académicos, es considerado como un trabajo que contribuye al desarrollo del conocimiento que se da tanto en la producción, en procesos de investigación, como en transmisión de los saberes, a través de la reproducción de fundamentos propios de una disciplina. De igual forma, lo académico fue tomando carácter de profesión, en la medida que en su ejercicio se asociaba a la posesión de una base de conocimientos relativamente definida (Ávalos, Cavada, Pardo y Sotomayor, 2010).

En una primera aproximación, los profesores que no están activos en los tres ejes, no se catalogan como académicos - es decir los docentes a tiempos parciales, dado que en la profesión académica hay una voluntad a centrarse en la realización de un ejercicio profesional y el establecer una *carrera* dentro de la universidad que los representa, situación que no se da del todo en los profesores de tiempos parciales, dado que se combina con otras actividades profesionales que no necesariamente son en el ámbito académico, reduciéndose la actividad académica al aspecto docencia (Pedró, 2004; Pérez Mora, 2011a; Prieto et al, 2011) .

A su vez, la investigación y la docencia, van acompañadas de varias funciones como la formación de los estudiantes en varios aspectos la difusión y creación de valores culturales que fortalecen la identidad, cultivar una actitud de permanente búsqueda e indagación para confrontar las diferentes informaciones presentadas en ejercicios investigativos, al igual que la mediación en pro de la conciencia crítica de la sociedad (Sarramona, Noguera y Vera Vila, 1998; Avalos et al, 2010; Sisto, Montecinos y Ahumada, 2013; FESE, 2013). Bajo esta lógica, la profesión académica se caracteriza por su grado de

heterogeneidad, la cual se presenta en las diferentes disciplinas que en ella quedan representadas, realizando las diferentes funciones con distintas dedicaciones horarias y distinto grado de compromiso institucional pero que propenden por la adquisición y el desarrollo del conocimiento, así como por propender por la imparcialidad, responsabilidad en el modo de realizar la tarea de enseñanza e investigación (Sarramona et al 1998; Chiroleu, 2002; Pérez Mora, 2011b).

En este sentido la profesión académica, se desarrolla teniendo en cuenta cinco aspectos básicos el *conocer*, considerado como el conjunto estructurado de conocimientos del mundo y de las distintas disciplinas, el *hacer* considerado como los procedimientos y estrategias para llegar al conocimiento, el *querer* vista como la motivación, el esfuerzo y el compromiso, el *convivir* asumido como la capacidad para trabajar y relacionarse con otros (colegas y estudiantes) y el *ser* entendido como el desarrollo del académico como persona (García-García, 2010). Por consiguiente la profesión académica, tiene una connotación de servicio, responsabilidad, dedicación y crecimiento direccionado a un tercero, que propenden por la motivación y el desarrollo propio, al momento de realizarla. A su vez, la profesión académica se perfila como un trabajo donde se interviene con un sentido colaborativo, de pensamiento reflexivo y crítico, donde se implican afectos por el quehacer y promoviendo la innovación para la institución a la cual se está adscrito, realizando funciones pedagógicas para las que se han habilitado (Touriñan, 1990; Badano, Basso, Benedetti, Angelino y Ríos, 2004).

Por tanto, se reconocen una serie de competencias propias de la profesión y un fin por el cual se realiza la actividad. Las competencias son referidas a la capacidad de poseer un conocimiento de una disciplina en concreto, al igual que la habilidad de diseñar procedimientos, planes y estrategias para desempeñar tanto la enseñanza como la investigación, la habilidad de estar con otros y por otros, finalmente la competencia de incorporar a su vida propia dicha actividad como parte de su proyecto vital. El fin va referenciado a los que se quiere hacer como académico y el trabajo realizado para qué o quienes, en este aspecto se involucra a las terceras personas por las cuales se realiza la actividad, en un primer lugar los estudiantes y en un segundo lugar la comunidad en forma generalizada (Gros y Romañá, 2004; Türnnermann, 2009; Zabalza, 2013) .

El trabajo académico reconocido como actividad profesional, determina lineamientos para el ejercicio de la actividad, por tanto se busca un espacio donde se logre tener formación específica en las disciplinas que se manejen, demostrando dominio de las competencias profesionales basadas en un manejo científico y capacidad de ejercerlo, por consiguiente se instauran procesos de selección que garanticen idoneidad de la docencia y establecer una carrera profesional, con el ánimo de hacer una ruptura en la actividad de solo repetición y transmisión de conocimientos (Careaga, 2007; Morales, 2012; FESE, 2013). Desde esta perspectiva, la práctica de la profesión académica, puede verse desde cuatro perspectivas: a) académica tradicional, b) técnica, c) práctica y d) crítica.

- a) *Perspectiva académica tradicional*: En esta perspectiva la tarea principal del académico es la enseñanza, donde el propósito principal es el transmitir a las nuevas generaciones los conocimientos, donde transmite fundamentos epistemológicos, teóricos y metodológicos de su disciplina de experticia (Romero, 2005; López, 2008).
- b) *Perspectiva técnica*: Se da importancia más que al propio conocimiento impartido, a la aplicación de procedimientos técnicos como por ejemplo formas de evaluación, para lograr medir los rendimientos de los estudiantes. Se propende por el cumplimiento, mas no por el cuestionamiento si se ha aprendido o no (Tünnermann, 2009).
- c) *Perspectiva práctica*: Los académicos más que reproductores o ejecutores de tareas, son agentes que colocan en cuestión las situaciones a las que se ven enfrentados, donde exploran las formas de comprender, plantear y sopesar los efectos de una toma de decisión que se presenta en el contexto basándose en la experiencia (Tünnermann, 2009).
- d) *Perspectiva crítica*: La práctica académica debe llevar tanto al estudiante como al profesor a su transformación, al momento de acceder al conocimiento, realizando un ejercicio crítico y analítico.

Desde este punto de vista, el ejercicio de la profesión académica, implica diversas habilidades y responsabilidades por parte de quienes la ejercen, ya que se busca que la trasmisión de conocimiento desde cualquiera de los tres ejes de la academia (investigación, docencia o el sentido social), tenga ciertas particularidades como el hecho de sentar una posición crítica ante las situaciones y a su vez de proporcionar la certeza que el conocimiento transmitido es práctico y puede ser aplicable (Villa, 2009; López de Parra, 2013). Igualmente en términos individuales va asociada al desplazamiento de una identidad que se construye más a nivel de la disciplina y menos en la función profesional, es decir el estatus brindado por la profesión académica está dado por la posición dentro de la jerarquía académica que por la posición en el mercado profesional extra-académico (FESE, 2013; García, 2013; López de Parra, 2014; Uricoechea, 2015).

La profesión académica, ha pasado por un proceso de transformación, donde han sido protagonistas las diferentes profesiones, las instituciones universitarias y los mismos profesores, estableciendo los lineamientos imprescindibles para el ejercicio de la actividad que implica aprendizaje constante, un cierto nivel de motivación, y regirse por códigos de ética que involucran el compromiso con otros (Gros y Romañá, 2004; Villa, 2009; Sánchez, 2012). Estos códigos de ética hacen referencia a los valores de la academia con los cuales ha de congeniar con el quehacer del profesional académico, como la *libertad* de pensamiento, actuación y desarrollo del campo del saber; el *reconocimiento* del otro, donde se reconoce la pluralidad y la diferencia. *El conocimiento*, donde el conocer en sí mismo tiene sentido, *la equidad* referida al trato igualitario y las mismas opciones para cada uno de los miembros de la comunidad, así como el compromiso de los profesionales con la enseñanza, involucrando en ella la capacidad investigativa.

El posicionamiento de la actividad profesoral como una profesión con características propias, un *Ethos* y actividades definitorias, hace que los individuos que la ejercen (profesores, académicos, docentes universitarios, por mencionar algunos de los apelativos más representativos), confieran un sentido a dicho ejercicio, visto como la responsabilidad y la afinidad con el ethos que la define.

2.2.3. El profesionalismo como sentido de la profesión académica

Como se vio en líneas anteriores, la profesión académica ha ganado el estatus de profesión a través de un proceso histórico. El concepto de profesionalismo, ha tenido al igual que el concepto de profesión un proceso de desarrollo histórico del concepto, en el que se distingue una multiplicidad de conceptos y a su vez, diversos enfoques que lo explican.

Como característica de las profesiones en la modernidad, se considera al profesionalismo como un valor social o institucional, definiciones absolutistas y puristas, que enmarcan al profesionalismo como forma de comunidad moral (Durkheim, 1957). Esta normatividad hace que el profesionalismo sea visto como un proceso de colegiación tanto profesional como de identidad compartida, que hace contribuciones a la comunidad (Parsons, 1939). De otra parte, el profesionalismo es concebido como forma de educación para quienes accedan a determinadas profesiones que garantiza el monopolio del conocimiento y como tal oportunidad de gestar estamentos (Weber, 1922; Larson, 1977). El profesionalismo se define de forma práctica y operativa, como una serie de atributos que lo distinguen de las ocupaciones y como un cúmulo de competencias y virtudes (Rosselot, 2006).

En un plano ideológico, el profesionalismo es concebido como un conjunto de principios que influyen en el sentido del trabajo, como contribuyente al logro de intereses de grupos que se encaminan al dominio y control de otras profesiones (Fournier, 1999). Desde ese punto de vista, el profesionalismo puede ser asumido como promotor del campo ocupacional en las diversas áreas, que se moldea para hallar el convencimiento de los trabajadores para desarrollarse y hacerse en los términos actuales de la institucionalidad y a nivel organizacional que sean convenientes y efectivos (Evetts, 2009).

Una definición del concepto de profesionalismo, la realiza Ochoa (2012a) en el marco de la investigación de significado del trabajo en la profesión médica, la cual hizo parte del grupo de investigación internacional KOFARIPS³⁷, la cual será retomada como punto de referencia en la descripción del

³⁷ Grupo de investigación dirigido por Josep Maria Blanch Ribas,

profesionalismo en la academia, esta ha sido adaptada al hacer referencia explícita a la profesión académica y el centro de la relación se referencia el estudiante: *Una visión orientada de la profesión académica que ubica al estudiante en el centro de la relación profesional, estableciendo un vínculo de responsabilidad, confianza y respeto con la finalidad de garantizar el contrato social de la educación con la sociedad.*

Partiendo de la anterior definición, el profesionalismo en la academia implica varios aspectos, como la centralidad de la relación entre profesor y estudiante, la visión de la profesión y el tipo de vínculo que se ha establecido, como fuentes del sentido de la profesión para los académicos. La relación entre profesor-estudiante, es asumida como la vocación de la academia, por estar inmersos en la institución educativa que lleva consigo el interés hacia un tercero, en este caso los estudiantes vistos como la razón de ser de la educación académica y fuente de satisfacción por la realización de la misma (Zamora Fortuny, 2004). El compromiso adquirido con los estudiantes iniciado en la relación de profesor-estudiante, tiene origen en la naturaleza de la profesión, al ser considerada la profesión académica que forma a las demás profesiones (Perkin, 1987). Desde esta lógica, la relación con el estudiante se mantiene en un alto grado de responsabilidad y compromiso del profesor hacia el mantenimiento de los estándares de calidad y actualización del conocimiento impartido. Esta responsabilidad adquirida requiere por consiguiente, que el profesorado se mantenga en constante desarrollo con el ánimo de continuar siendo los guías de sus estudiantes, en el afianzamiento del proceso de aprendizaje, garantizando el proceso de desarrollo de la profesión académica (Nixon, Marks, Rowland y Walker, 2010; Sánchez, 2012; Bachman, 2013).

Como resultado de la relación profesor-estudiantes, mencionado por Gros y Romañá (2004), se presenta como satisfacción, agrado por lo que se hace y un grado vocacional. El grado de satisfacción depende de la compatibilidad entre la profesión que se escogió como carrera respecto al tipo de cátedra impartida, en otras palabras al desarrollo del conocimiento exclusivo de una disciplina (Uricoechea, 1999,2015; Zabalza, 2013). En el trabajo de la academia, convergen varios elementos los cuales hacen parte a su vez del grado de satisfacción en las actividades propias de ella. Por un lado no se puede desconocer que el ámbito educativo superior, requiere un proceso de

formación en las diferentes áreas de conocimiento que permita tener las bases iniciales para emitir juicios profesionales en cada situación basado en la teoría y un conocimiento situado (Prieto, Valencia, Carrillo y Castellanos, 2011). Conocimiento que le permite al profesional académico la capacidad de evaluar situaciones educativas, hacer análisis críticos de los factores de distinto orden que intervengan en la relación, que facilitan la elaboración de estrategias de intervención, con su respectiva ejecución procurando verificarlas respecto a los efectos producidos (deseables o no).

En el marco de la relación profesor docente, se encuentra también la libertad de cátedra como componente que matiza la relación, desde el punto de vista de la satisfacción por formar a otros en su área de experticia. La libertad del ejercicio de la docencia, está considerada en el ethos de la profesión, la cual hace referencia a la libertad de expresión en el ejercicio de la enseñanza, es decir es el derecho encausado de la profesión académica, la cual da la posibilidad de nutrir la relación con aspectos críticos que sobrepasan la profesión y se incrustan en las demás profesiones como posibilidades de pensamiento diferente (Ginsburg, Meyenn, Kanna, Miller y Spating, 1988; Floresta, 2008; Guzmán Acuña y Guzmán Acuña, 2011; Isola, 2013). Libertad de cátedra que tiene el deber de explicar la materia de acuerdo a cánones y directrices del centro universitario y a la obtención de los resultados en cada actividad realizada, así los resultados en la docencia van encaminados en que los estudiantes hayan conseguido adquirir los resultados pertinentes para el desarrollo curricular, en la investigación el inicio, desarrollo y cierre de proyectos que logren el cumplimiento de los objetivos, así como en el servicio social, la incursión bajo lineamientos éticos y morales en una comunidad en especial (Gros y Romañá, 2004; Zabalza, 2013; Victoria León, 2014).

El profesionalismo académico, que se impone en las prácticas que son propias en dicho ámbito, se fundamenta por un conocimiento profesional común y compartido, una ética hacia el servicio al cliente y la autorregulación realizada por sus propias organizaciones. La amalgama resultante de la conjugación entre el servicio, conocimiento y capacidad pedagógica es lo que representa al profesionalismo del profesorado (Eirín, García y Montero, 2009). El profesionalismo, también tiene presente la dignidad y el estatus del conocimiento, emanados de la experiencia docente. Las rutinas, el conocimiento que tiene el profesorado respecto a cómo hacer su trabajo,

referidos a la enseñanza práctica, teórica de los contenidos curriculares, la creación de un clima de trabajo adecuado para el transferencia de dichos conocimientos, así como el clima con los compañeros de trabajo.

Por otro lado, el profesionalismo en la academia, no sólo va en la línea de del conocimiento, el promulgarlo bajo cánones éticos y morales, sino también con la motivación intrínseca y extrínseca de trabajar en este ámbito (Villa, 2009). La motivación del profesorado hacia la profesión que ejerce, está referida a la relación entre éstos y los estudiantes, así como al hecho mantener la vitalidad en un quehacer con rasgos de desafíos y nuevos retos respecto de la educación superior. Por lo tanto la motivación, hacia la realización de la tarea profesoral, donde las características tanto del centro como de la tarea mencionada, debe ser variada, con capacidad de aportación y enriquecimiento, como elementos extrínsecos de la motivación. Como elementos intrínsecos, el deseo de desarrollo constante a nivel intelectual e incluso profesional, considerado elemento esencial para el adecuado proceso de formación universitaria (Ginsburg et al, 1988; Zamora Fortuny, 2004; Eirín, García y Montero, 2009; Villa, 2009).

El profesionalismo en la academia, va direccionado específicamente a la enseñanza de forma ética a través de la relación con el estudiante (Nixon, Marks, Rowland y Walker, 2010). Dicha relación si bien es existente hoy en día, se ha visto afectada por las transformaciones en la educación superior. El aumento de estudiantes por profesor, así como el aumento de estudiantes a los que se de impartir asesoría en proyectos de investigación se diluye por la disminución del tiempo que el profesorado ha de invertir en ello, aislando a éste último por las diversas tareas a las que ha de responder (Grediaga, 1998; Floresta, 2008; Zabalza, 2013; Victoria León, 2014;).

Al igual que otras condiciones laborales, que vienen de la nueva gestión en la universidad (Sisto, 2005, 2009, 2012; Blanch, 2011a, 2013ab, 2014), han hecho que el profesionalismo en la academia tenga matices distintos, tanto como para referirse a un nuevo profesionalismo como esperanza bien sea de resistencia ante las transformaciones o como acto de acople ante los nuevo cánones de medición, control y calidad en los programas de gestión tanto administrativa como la gestión netamente académica (Evans, 2008; Nixon et al, 2010; O'Reilly y Reed, 2011; Evans y Cosnefroy, 2013).

Junto a los patrones del aumento de estudiantes a los planes de estudio y

programas ofertados por las universidades, se suma la disminución del valor de los salarios académicos (Moles, 2006), reflejando en cierto modo las predicciones realizadas por Gorz (1995), Sennett (2000) y Bauman (2005, 2007), acerca de la sociedad posindustrial y la repercusión de estas en diversos estamentos de la vida cotidiana, entre ellos las condiciones laborales y la educación.

Un estudio de la OCDE³⁸ acerca de la gestión institucional en la educación superior, sostiene que la cohesión proporcionada por las estructuras tradicionales en la ES, es probable que se haya erosionado, en parte debido a la disminución de profesionales de la academia con nombramientos permanentes y un aumento en las vinculaciones a media jornada y temporales. El informe continúa argumentando que no se debe hablar de una sola profesión académica ya que está emergiendo una distinción entre los profesionales académicos en la cual están o no inmersos en las lógicas de permanencia en dicho ámbito, gracias al tipo de publicaciones de alto impacto. Los que deciden no estar dentro, constituyen una subclase con perspectivas limitadas de ascenso, empleo o estabilidad en el mismo.

Esta situación ha hecho que las tensiones, competencias y rivalidades entre colegas académicos, las cuales se presentan por la presión institucional para poder desarrollar investigaciones que son en última instancia la comercialización de los centros universitarios (Slaughter y Leslie, 1997, 2001; Ibarra, 2003; Galcerán, 2010; Park, 2011).

La consecuencia de los nuevos paisajes educativos, es la profesión del profesorado en la academia, la libertad de cátedra como uno de los íconos para el desarrollo de la profesión no cuenta con la autonomía de hace unas décadas atrás, lo cual ha traído que ya no se presuma de quién es profesor en la educación superior.

Los cambios en las demás condiciones de trabajo, han ocasionado un debate sobre el tipo de ocupación y las tareas que se desempeñan al interior de la profesión, debido al aumento de tensiones inherentes en el papel de la universidad como institución reguladora de la educación superior. La categoría profesionalismo académico, es un elemento constitutivo para la formación de la identidad del profesorado con la profesión (Nixon et al, 2010; Sisto, 2008,

³⁸ Consulta en línea: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/AHELOFSReportVolume1.pdf>
<http://www.oecd.org/edu/imhe/HEMP%2024.2.pdf>

2009; Sisto, Montecinos y Ahumada, 2013; Evans y Cosnefroy, 2013) y a su vez en la configuración del sentido de la profesión en la academia, en parte como sentido teleológico de ésta. La fragmentación que se presenta en la profesión académica, la muestra como una profesión dividida que busca intereses propios dependiendo del conocimiento que se pretenda monopolizar, que no puede ser de todo el profesorado sino de unos pocos que accedan a asumir los nuevos referentes de gestión que se han estipulado en las universidades. En palabras de Antunes (2010), es una nueva clase de proletariado, la cual vive del trabajo académico, con muy pocas oportunidades, menos estímulos para dar un juicio independiente y de autorregulación, basado en nuevos valores y aspiraciones alternativas a la profesión en la academia.

A manera de síntesis, se han abordado los constructos y variables centrales a investigar en la tesis. El trabajo siendo el principal de ellos presentándolo como un concepto dinámico, heterogéneo y cambiante con protagonismo para los individuos, donde a partir la experiencia socializadora con éste se configura su significado y el sentido de la profesión. Se centralizó la experiencia de trabajo en las organizaciones de servicio educativas como son las universidades, en un contexto de transformación de la academia, viéndose reflejadas en una afectación en el significado del trabajo y el sentido de la profesión, bajo perspectivas del bienestar laboral y las condiciones de trabajo, que se encausan en los conceptos de burnout y engagement.

El abordaje del profesionalismo en la academia, es concebido como parte de la configuración del sentido de la profesión en el profesorado universitario, ante contextos transformadores y de reformas educativas, que posibilitan nuevas formas de exploración de la profesión académica. Sentido de la profesión y significado del trabajo, que se matiza por las condiciones de trabajo. Postulados teóricos que permitieron el planteamiento de preguntas acerca de cómo se configura el significado del trabajo y el sentido de la profesión en la academia, en un contexto de transformaciones de la misma, proponiendo posibles respuestas con la implementación de la fase empírica de la tesis.

SEGUNDA PARTE

ESTUDIO EMPÍRICO

INTRODUCCION A LA SEGUNDA PARTE

En esta segunda etapa de la investigación del significado del trabajo y el sentido de la profesión académica, se presentan las herramientas metodológicas y técnicas utilizadas para dar respuesta a la pregunta y objetivos del presente estudio. Para ello se tiene en cuenta el punto de partida de este estudio, una primera etapa teórica, en la que se presentó el trabajo como una actividad propia de los seres humanos, que estructura el tiempo cotidiano, por la que se establecen relaciones interpersonales, generando identidad, de naturaleza reflexiva, propositiva e instrumental entre otras (Peiró, 1989; Blanch, 1996, 2012; Rentería, 2008, 2009; Rentería y Malvezzi, 2008). A través de un recorrido sociohistórico, se postuló el empleo como una forma de trabajo legítima que le permite al “empleado”, entrar en las lógicas capitalistas del mercado (Rojo, 2002; Blanch, 2003; Kölher y Martín, 2005; Rentería, 2009). La centralidad del empleo como forma de trabajo, junto con las promesas de mantener el pleno empleo para toda la población, por parte del Estado, hicieron que el trabajo se transformara afectando aspectos subjetivos que se asocian al trabajo, como el significado que se le atribuye y el sentido de la profesión que se ejerce (MOW, 1987; Blanch, 1990, 1996, 2006, 2013; 2014; Álvaro et al, 1995; Crespo et al, 1998; De la Garza, 2001, 2014; Antunes, 2002b, 2007; Pérezgonzález y Díaz, 2005).

La configuración tanto del significado del trabajo como del sentido de la profesión, se dan al momento de socializar con y en el trabajo, donde los elementos que constituyen la relación como el lugar, el ambiente, las relaciones y los sentimientos de satisfacción, riesgo o motivación hacia el trabajo, son fundamentales para que dicha configuración se dé determinada manera (Morin, 2007). La metamorfosis del trabajo, hace que la configuración del significado y sentido de la profesión, sea de una de una determinada forma que se percibe diferente, según los aspectos que se conocían previamente respecto al trabajo (Cladellas y Badia, 2010; Blanch, 2011, 2014; Ochoa, 2012a).

Condiciones de trabajo flexibles y precarias, altos índices de estrés, aumento en los índices de síndrome de burnout, calidad de vida laboral, bajas expectativas de promoción y desarrollo en el lugar de trabajo, entre otras son algunas de las variables que se han considerado en la presente investigación,

presuponiendo su incidencia en la configuración del significado del trabajo y el sentido de la profesión en la academia.

Las preguntas de investigación del presente estudio fueron las siguientes: *¿Qué significado de trabajo han configurado los académicos colombianos bajo condiciones laborales de flexibilidad? y ¿cuál es la configuración del sentido de la profesión académica ante las condiciones de flexibilidad laboral en el contexto académico colombiano?*

En coherencia con este planteamiento, este estudio tiene el siguiente objetivo general: *Analizar y comprender la configuración del significado del trabajo y del sentido de la profesión en la academia por un colectivo de docentes, en el contexto de transformación de las condiciones laborales del sector de educación superior en Colombia.*

Y persigue los siguientes objetivos específicos:

a) Comprender las implicaciones de las transformaciones en la academia en el significado del trabajo y el sentido de la profesión (profesionalismo) en el profesorado colombiano.

b) Mostrar los matices que aportan las palabras a los resultados numéricos en torno a las preguntas fundamentales de la investigación.

c) Aportar un conocimiento empírico de base que fundamente el diseño de un entorno saludable de trabajo en la academia en lo que concierne a la mejora en las condiciones laborales, a las responsabilidades propias de la profesión y al bienestar general del profesorado.

La función del siguiente capítulo es la de presentar las herramientas metodológicas y técnicas utilizadas para responder las preguntas y alcanzar los objetivos de la investigación.

Teniendo en cuenta el alcance de los objetivos, así como de la conceptualización de las variables del significado del trabajo y el sentido de la profesión en la academia, se optó por el diseño de investigación mixto (Creswell y Plano, 2007; Creswell, 2015), que permite la combinación del uso de técnicas e instrumentos cualitativos como son las narraciones o palabras, que dan significado a datos numéricos recolectados en la fase cuantitativa. Como técnicas de recolección de información se utilizó el cuestionario QPW-5

del estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos Wonpum, posteriormente el análisis estadístico de los datos arrojados, como una primera fase cuantitativa; análisis textual de formas léxicas para su utilización en el análisis de correspondencias múltiples, para ser contrastado en la segunda fase cualitativa con entrevistas grupales y realización de mapas de asociación de ideas como técnica utilizada en el análisis de las preguntas de corte cualitativo del cuestionario utilizado para la recolección de datos.

Los resultados dieron bases empíricas para realizar la contrastación teórica, respecto a la configuración del significado del trabajo y del sentido de la profesión en la academia, donde las condiciones de trabajo configuran un sentido de la profesión asociado a las dinámicas actuales de la mercantilización de los espacios de la educación superior. A su vez se muestra la correspondencia entre formas léxicas y resultados numéricos de las escalas y factores de la investigación, fortaleciendo la importancia de generar espacios para el desarrollo de la academia, de forma autónoma y el desarrollo de entornos saludables como el mejoramiento de las condiciones laborales.

Este estudio hace parte de la investigación internacional Working Under the New Public Management WONPUM PSI2011-23705, de la Universidad Autónoma de Barcelona, en el que se vienen desarrollando otros estudios sobre la experiencia de trabajar en organizaciones de servicios a personas en el contexto de la nueva gestión pública de tales organizaciones. En los mismos estudios, se trata sobre significados, riesgos, resultados y afrontamiento en colectivos profesionales que ejercen en servicios de medicina, de enfermería, de justicia o de trabajo social.

CAPÍTULO

TRES 3

MÉTODO

El propósito de este capítulo es el presentar las herramientas metodológicas implementadas en la investigación, incluyendo los instrumentos aplicados, las técnicas de recolección de datos y de análisis de los mismos, las características del colectivo investigado y el procedimiento adoptado para acceder a los participantes.

3.1. MÉTODO

Para esta investigación, se asumió la metodología mixta sustentada desde la postura epistemológica del pragmatismo de Dewey, James, Pierce y Popper (Creswell, 2015). Este paradigma sostiene que para los investigadores la importancia está en las aplicaciones, lo que funciona, resuelve y aporta a las respuestas a la pregunta de investigación. Desde este enfoque se acepta la posibilidad de un enfoque multiparadigmático en un mismo estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Desde la visión pragmática, la investigación no se rige por la categorización basada en la dicotomía cualitativo vs cuantitativo, ni por la búsqueda exclusiva de la especificidad o de la generalizabilidad de los datos colectados (Hernández et al, 2010), buscando además abarcar elementos pertenecientes a los planos objetivo, subjetivo e intersubjetivo (Creswell y Plano-Clark, 2007; Creswell, 2015).

A su vez, el pragmatismo traducido a la investigación mediante métodos mixtos implica elegir la combinación de métodos y procedimientos que funcionan mejor para responder a las preguntas de investigación formuladas (Johnson y Onwuegbuzie, 2004). Se parte del reconocimiento de la existencia e importancia de los mundos físico, social y psicológico que incluyen el lenguaje, la cultura, las instituciones humanas y los pensamientos subjetivos. En esta misma línea, las teorías cumplen una función instrumental (Rorty, 2000; Rescher, 2000; Johnson y Onwuegbuzie, 2004).

Los métodos mixtos permiten además que los distintos instrumentos y técnicas utilizados permitan agregar significado a los datos numéricos recolectados en la fase cuantitativa. Igualmente hacen posible generar y validar teorías de orígenes diversos, generando incluso una mayor creatividad en el abordaje del estudio y flexibilidad interpretativa (Creswell y Plano-Clark, 2007; Creswell, 2015).

3.2. Diseño

Se realizó una investigación de diseño **mixto (cuantitativo y cualitativo)**, fundamentado en la premisa de la compatibilidad y complementariedad de ambas orientaciones como la solución práctica y trabajable de los datos y así cumplir con los objetivos del estudio. A su vez, el diseño mixto representa el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se combinan en el proceso de investigación, agregando complejidad al diseño del estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La combinación de los dos enfoques permite obtener dos perspectivas diferentes, una a partir de datos cerrados (cuantitativos) y la segunda desde datos cualitativos (Creswell, 2015).

La investigación siguió un diseño explicativo secuencial de triangulación mixta (Creswell y Plano- Clark, 2007; Creswell, 2015), donde el propósito fue obtener diferentes datos del mismo tópico y complementarios. El diseño mixto comparó y contrastó datos estadísticos-cuantitativos con datos narrativos-cualitativos, que validaron y expandieron los resultados generales del estudio (Hanson, Creswell, Plano-Clark, Petska y Creswell, 2005; Creswell y Plano-Clark, 2007).

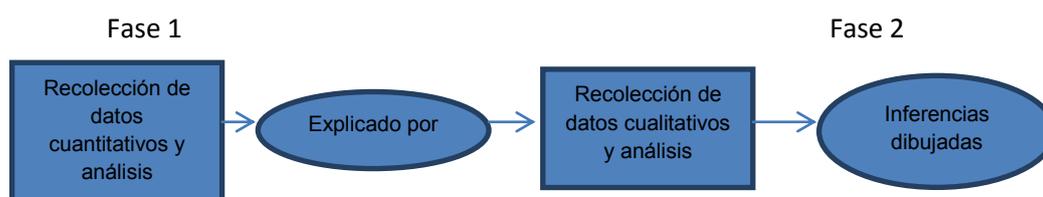


Figura 8. Diseño explicativo secuencial (Creswell, 2015).

Como se observa en la figura 8, en el diseño explicativo secuencial asumido en la primera fase de la investigación, se recolectaron y analizaron datos cuantitativos. Posteriormente se examinaron los resultados del análisis cuantitativo y se profundizó la interpretación de dichos resultados mediante una exploración en segundo plano, cualitativo donde, a través de estrategias narrativas, se indagó por interpretaciones de los resultados de la primera fase. Los datos cualitativos recolectados en la segunda fase fueron trabajados para dar una explicación más amplia y específica de los resultados cuantitativos. Al

final, se responde la pregunta de investigación y llega a conclusiones a partir de combinar resultados tanto cuantitativos como cualitativos (CresWell, 2015). La fortaleza y característica de este diseño, radica en que las dos fases se construyen una tras la otra, de modo que son distintas y fácilmente reconocibles en las etapas de realización de la investigación.

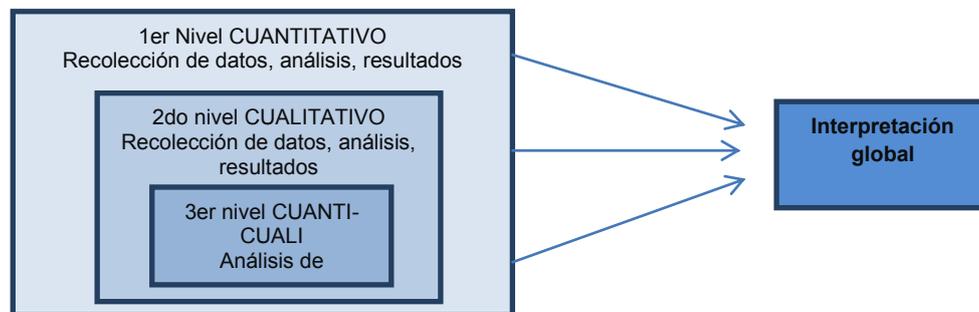


Figura 9. Triangulación mixta del diseño, multinivel (Creswell y Plano-Clark, 2007).

La utilización de diferentes técnicas de recolección de datos (cuantitativos y cualitativos) sirve para analizar diferentes niveles dentro de los datos de cada uno de los niveles, fusionándolos en una sola interpretación (figura 9). En este sentido, utilizar un diseño explicativo secuencial de triangulación multinivel, permite desarrollar el sentido exploratorio para generar explicaciones, a la vez que es eficiente debido a los tipos de datos recolectados durante la investigación. Cada tipo de dato puede ser recolectado y analizado por separado e independientemente en una lógica secuencial explicativa, mediante técnicas asociadas a cada tipo de dato (técnicas de recolección como encuestas y grupos focales, y de análisis como estadísticos y narrativos (Creswell & Plano-Clark, 2007).

3.2.1. Participantes

Para conformar el colectivo de investigación, se buscó un grado razonable de representatividad teórica (que la composición diversa y heterogénea de los participantes representara la diversidad tipológica del profesorado universitario colombiano). Para ello se realizó un muestreo intencional, de conveniencia y estratificado, con los siguientes criterios de selección e inclusión de los participantes: Sexo, edad, antigüedad en el centro, antigüedad en la profesión, tipo de contrato (estable o inestable) y tipo de universidad (Pública o privada).

Participaron finalmente 160 personas, pertenecientes a universidades distribuidas geográficamente por varias ciudades de Colombia centro (Bucaramanga), sur (Cali) y norte (Barranquilla y Santa Marta). En esta representatividad teórica quedan identificados los procesos que afectan a los profesionales de la academia de la presente investigación. Las características sociodemográficas de los participantes, atendiendo a las principales variables censales, fueron las siguientes:

a. Sexo

Participaron en la encuesta 78 hombres y 82 mujeres, profesores universitarios de una forma homogénea siendo el 51.4% mujeres y el 48.6% hombres, como aparece en el gráfico N°1.

b. Edad

La edad promedio de los profesores universitarios que participaron en la investigación fue de 33 años, con rangos de 23 a 65 años. La distribución porcentual por rangos de edad se presenta en el gráfico N°1, donde se observa que el mayor número de profesores se concentra en el intervalo de 33 a 42 años, con un porcentaje del 37.90%. En la tabla 7 se observa que el porcentaje en este mismo rango de edad es del 21.4% en mujeres y mientras que en hombres de un 16.2%.

Tabla 7. Porcentajes de Hombres y mujeres profesionales de la academia por rango de edad

	Rango de Edad				Total
	23-32	33-42	43-52	53 +	
Hombres	6.8	16.2	15.4	10.3	48.7
Mujeres	12.8	21.4	13.7	3.4	51.3
Total	19.7	37.6	29.1	13.7	100%

c. Características sociolaborales

El 48.4 % del profesorado participante se encontraba vinculado contractual y laboralmente a universidades públicas y el 51.6% lo estaba en universidades privadas. De las siete (7) universidades implicadas, 4 de ellas fueron de carácter privado y 3 de índole público (ver gráfico 1).

Datos Sociodemográficos de la Muestra

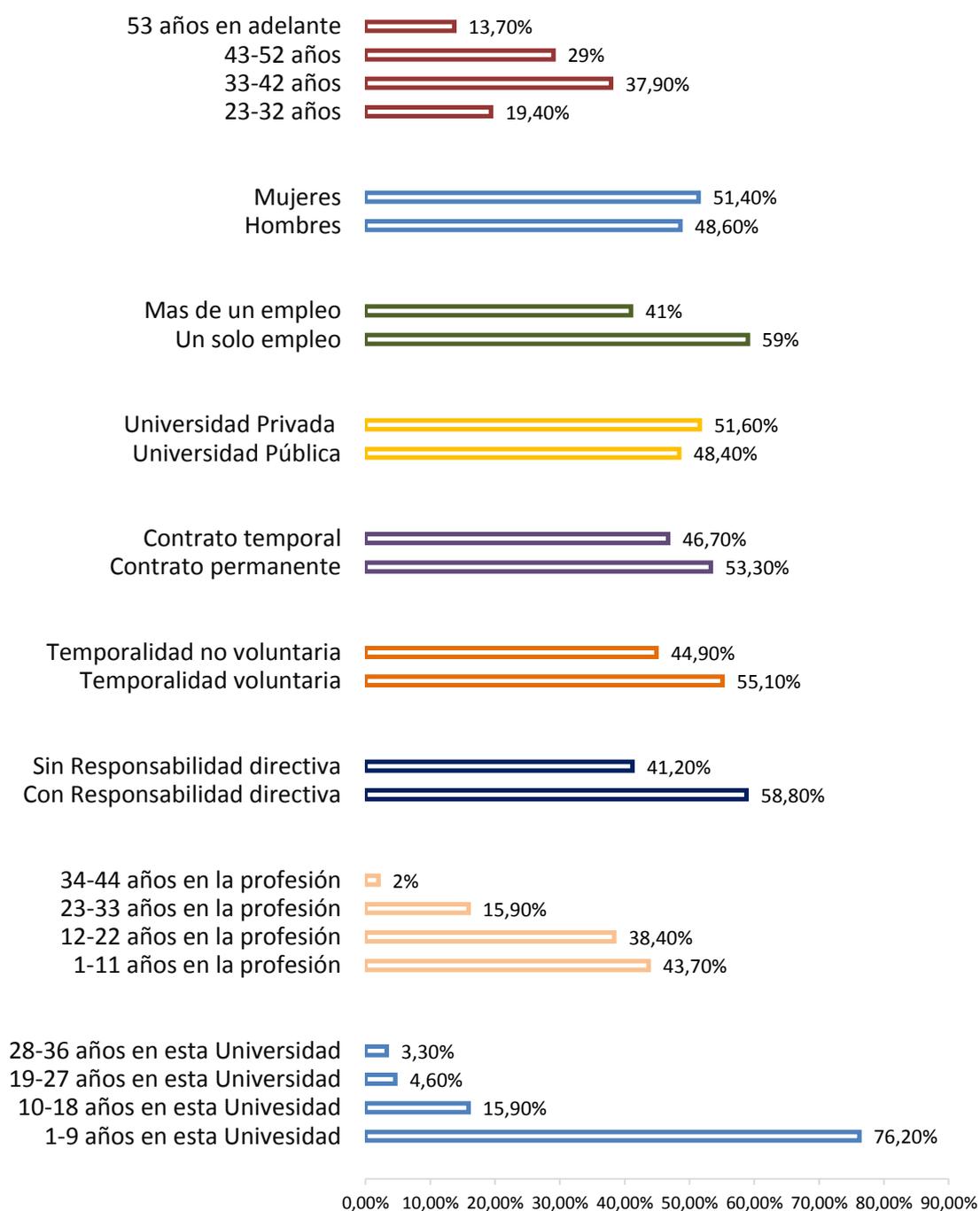


Gráfico 1. Porcentajes variables sociodemográficas según los datos censales.

d. Tipo de contrato

Un 53.3% de los participantes se encontraba vinculado laboralmente a su universidad bajo la modalidad de contrato permanente, estable o tiempo completo (según la denominación de los centros de educación superior que participaron en el estudio). El 46.7% restante tenía una vinculación contractual de índole temporal, inestable u hora cátedra (cómo se denota en el caso colombiano a los docentes contratados para un cuatrimestre), como se vislumbra en el gráfico 1. En cuanto a la escogencia de este tipo de contratación temporal, de forma voluntaria o no, un 44.9% del profesorado con contrato temporal no había escogido este tipo de contrato de forma voluntaria, mientras que un 55.1% sí lo había hecho, notando claridad en las condiciones del centro al momento de la contratación de los docentes al centro.

e. Cantidad de empleos

Según se observa en el gráfico 1, un 59% tienen un solo empleo (dedicándose exclusivamente al ejercicio académico en un solo centro) y un 41% asegura tener más de dos empleos en simultánea, sin confirmar que todos los empleos obedezcan a la academia propiamente dicha.

f. Responsabilidad directiva

El 58.8% del profesorado participante en la investigación respondió tener o haber ejercido responsabilidades directivas en sus trabajos como docentes universitarios. El 41.2% restante no las había desempeñado. Este tipo de actividades directivas las habían realizado los docentes tanto de vinculación permanente o estable como los inestables o temporales, como se observa en el gráfico 2.

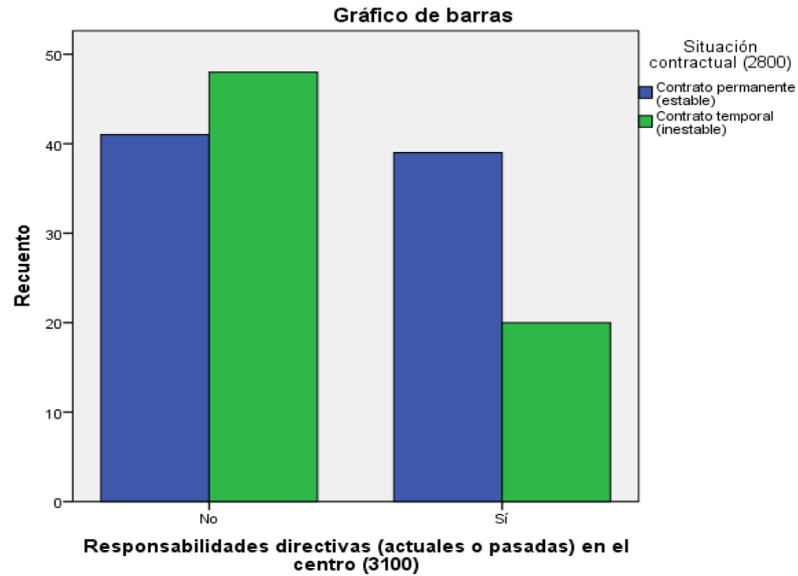


Gráfico 2. Relación Tipo de Contrato-Responsabilidades Directivas.

g. Antigüedad en la profesión académica

Como se puede observar en el gráfico 1 un 43.7% llevan entre 1 y 11 años en la profesión académica, entre 12 y 22 años un 38.4%, entre 23 y 33 años, un 15.9% y entre 34 y 44 años un 2%. Se observa que el mayor porcentaje 19% se encuentran en los profesores que están iniciando su vida laboral académica, es decir que tienen entre uno y once años de ejercicio profesional académico, estando en el rango de edades entre los 33 a los 42 años, como se observa en la tabla 8.

Tabla 8. Descriptivos por rango de edad

		Rango de Edad (en porcentajes %)				Totales
		23-32 años	33-42 años	43-52 años	53 + años	
Empleos Ejercidos actualmente	Uno sólo	13.8	20.3	17.9	7.3	59.3
	Más de uno.	5.7	17.9	10.6	6.5	40.7
Situación contractual	Estable	7.4	21.5	18.2	9.1	56.2
	Inestable	11.6	15.7	11.6	5.0	43.8
Dedicación elegida	Voluntariamente	14.3	23.5	17.3	11.2	66.3
	No Voluntariamente	7.1	14.3	11.2	1.0	33.7
Responsabilidades directivas	Si	12.3	13.1	8.2	8.2	41.8
	No	7.4	25.4	19.7	5.7	58.2
Carácter de la Universidad	Pública	11.3	17.7	10.5	7.3	46.8
	Privada	8.1	20.2	18.5	6.5	53.2
Antigüedad en la profesión en años	1-11	17.4	19.0	4.1	0.8	41.3
	12-22	0.8	19.0	18.2	1.7	39.7
	23-33	0	0	7.4	9.1	16.5
	34 +	0	0	0	2.5	2.5
Antigüedad en la Universidad en años	1-9	18.3	32.5	16.7	5.0	72.5
	10-18	0	5.8	10.0	3.3	19.2
	19-27	0	0	2.5	1.7	4.2
	28 +	0	0	0	4.2	4.2

h. Antigüedad en el centro universitario

La mayoría de los participantes lleva entre 1 y 9 años en la universidad en la que se encuentra trabajando actualmente, con un 76.2%, un 15.9% tiene entre 10 y 18 años en la universidad, un 4.6% entre 19 y 27 años y 3.3% entre 28 y 36 años en la universidad, siendo esta última la menor antigüedad reportada, como se observa en el gráfico 1. En la tabla 9 se observa la relación entre las variables de edad con la antigüedad en la profesión y en la universidad donde trabaja.

Tabla 9. Relación Edad-Antigüedad en la profesión académica-Antigüedad en el centro.

Estadístico	Edad en Años	Antigüedad en la profesión docente en años	Antigüedad en la Universidad donde trabaja en años
Promedio	41	14.25	7.18
Moda	34	10	1
Mediana	39	13	5
Valor Mínimo	23	1	1
Valor Máximo	65	44	36

3.2.2. Técnica e Instrumento de recogida de información

En la primera fase del diseño de la investigación, la fase cuantitativa, se aplicó el instrumento tipo cuestionario denominado QPW-5, que fue diseñado para la recogida de datos del proyecto WONPUM (*Working Under the New Public Management. Meanings, Risks & Results*) y del cual la presente tesis doctoral hace parte. El acrónimo del cuestionario remite a la finalidad del contexto: Q=Cuestionario, P=proyecto, W= Wonpum y 5= quinta versión. Los cuestionarios de versiones anteriores constituyeron los pasos previos, evaluados y sometidos a pruebas piloto para llegar a la versión definitiva del instrumento utilizado en la presente investigación.

El cuestionario se compone de 173 ítems distribuidos en diversas escalas, inventarios y algunas preguntas abiertas, además de la información sociodemográfica (ver anexo 2). El cuestionario es autoadministrable en un tiempo de aplicación que oscila entre los 20 a los 30 minutos.

El conjunto de las escalas de condiciones de trabajo del cuestionario fue diseñado y validado por Blanch, Sahagún y Cervantes (2010). Su modelo teórico de base en la figura 10. El α total del cuestionario $\phi_{\cup\epsilon} = .96$. Las escalas que lo componen tienen un formato de respuesta de elección múltiple con opciones que van de cero a diez, en los aspectos relacionados con organización y método y con organización y entorno y dos escalas tipo Likert con las que se midieron aspectos de la relación percibida organización-persona.

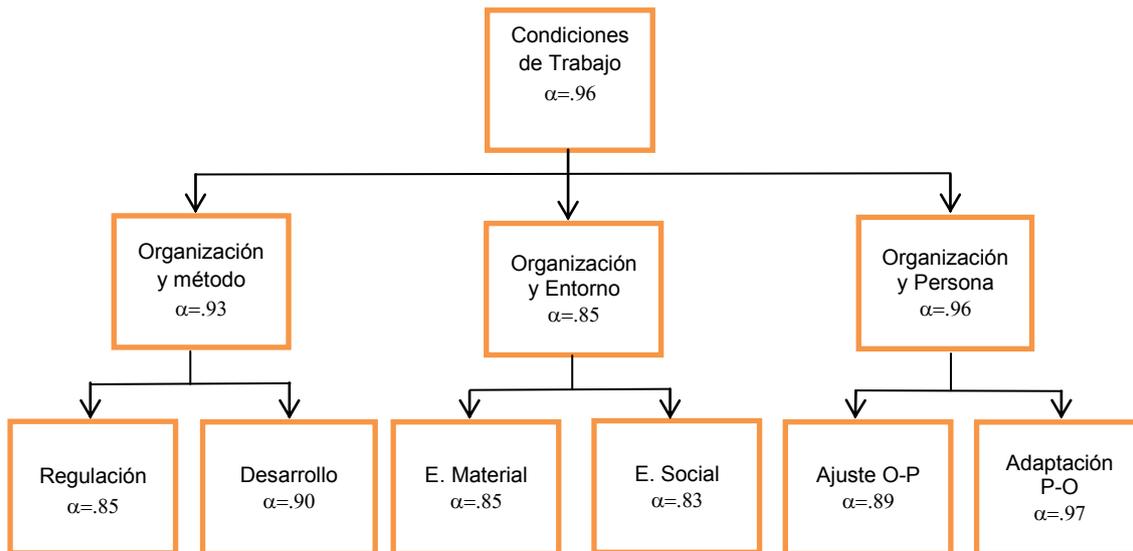


Figura 10. Modelo Condiciones de Trabajo, tomado de Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010.

Igualmente, el conjunto de escalas de *bienestar laboral general* del cuestionario fue validado por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), presentando un α total del cuestionario=.97. En la figura 11, se muestra el modelo teórico de bienestar laboral general y sus propiedades psicométricas correspondientes en índices de Cronbach. Este bloque incluye también seis escalas que se agrupan en dos grandes factores: bienestar psicosocial y efectos colaterales. Los ítems de las dos primeras escalas del factor de bienestar psicosocial (afectos y competencias) tienen formato de diferencial semántico. El resto de las escalas son de formato Likert y las opciones de respuesta van de uno a siete.

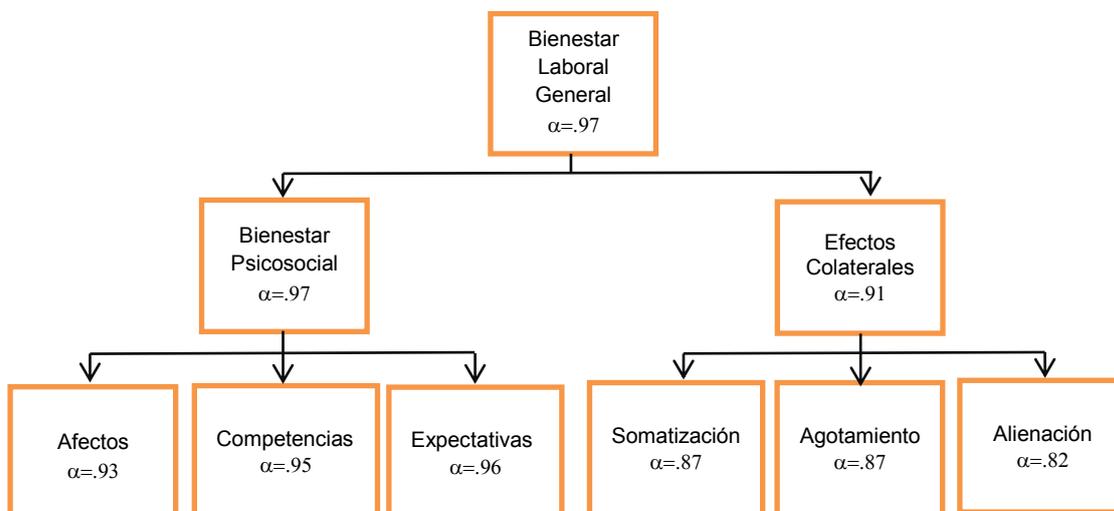


Figura 11. Modelo Bienestar Laboral. Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, 2010.

Las escalas que lo componen se observan en la tabla 10 con los rangos y tipos de respuesta y los índices de Cronbach del modelo Wonpum, comparados con los índices de Cronbach arrojados en la investigación.

Tabla 10. Componentes cuantitativos del cuestionario con índices de Cronbach arrojados en la validación e investigación actual.

Nombre	Constructo	Rango tipo respuesta	Psicométricos Índice de Cronbach del modelo Wonpum	Psicométricos I. de Cronbach de la Investigación
Escala de condiciones de trabajo	Condiciones de trabajo percibidas	Likert de 0 a 10	α oscila entre .83 y .97.	α 87.8%
Escala de carga de trabajo	Carga de trabajo percibida	Likert de 0 a 10	α .86	α .342*
Escala de cultura de negocio	Cultura organizacional orientada al negocio	Likert de 0 a 10	α .77	α .724%
Escala de cultura de servicio	Cultura organizacional orientada al servicio público	Likert de 0 a 10	α .88	α .85
Escala de bienestar laboral general	Bienestar y malestar en el trabajo	Dimensiones 1 y 2: diferencial semántico, de 1 a 7. Dimensiones 3 a 4: Likert 1 a 7.	α .97	α .93
Inventario de Burnout de Maslach	Burnout	Likert de 0 a 6	En proceso de cálculo	α .699%
Escala de Engagement	Engagement, implicación en el propio trabajo	Likert de 0 a 6	En proceso de cálculo	α .869%

*el índice de Cronbach de la escala de carga de trabajo es el único que puntúa por debajo del índice α .86.

Para evaluar otros aspectos culturales e ideológicos de la organización, el instrumento incluyó escalas aplicadas previamente a profesionales Iberoamericanos que se encontraban empleados en organizaciones de servicios humanos, en los ámbitos de salud, educación superior y justicia. Estas escalas son las de Cultura de Servicio y la de Cultura del Negocio en la Organización, comentadas y publicadas por Blanch, Ochoa y Sahagún (2012) y quedan estipulados en la tabla 10.

El inventario de Burnout contenido en 15 ítems, corresponde a la versión validada y publicada por Bresó, Salanova, Schaufeli y Nogareda (2007), donde se miden tres componentes: agotamiento, cinismo (despersonalización) y eficacia (realización). La versión española de la escala de Engagement, compuesta por 17 ítems, corresponde a la presentada por Salanova y Schaufeli (2009). Como la de Burnout, mide tres componentes: vigor, dedicación y absorción. Para el caso de esta investigación en la tabla 10 se establecieron los índices de Cronbach, tanto para el inventario como para la escala, que hacen

referencia a la muestra y el contexto en Colombia de los profesionales académicos.

El inventario de valores personales, consiste en una serie de ítems independientes, que funcionan de como escalas mono-ítem. En el estudio realizado por Cantera, Cubells, Martínez y Blanch (2009), se analizaron algunas implicaciones teórico-prácticas del equilibrio entre trabajo- familia, analizando relación de la variable responsabilidades domésticas con valores como el trabajo, la familia o el dinero. Por tratarse de un inventario, cada ítem funciona como independiente el uno del otro, tratándose de realidades que son valoradas por casi la mayoría de individuos.

Las preguntas abiertas profundizaron cualitativamente en aspectos que habían sido tratados en las escalas, en especial en lo que concierne a ideología organizacional y profesional, impacto percibido en la carga laboral y modo de afrontamiento, profesionalismo (ética, valores deontología profesionales), significado del trabajo, sentido de la profesión, que fueron susceptibles de ser analizados de manera más profunda en entrevistas o grupos focales. En el caso particular del presente estudio, en entrevistas grupales. Los ítems específicos que ahondaron en estas temáticas se presentan a continuación:

15. Defina en una frase lo que TRABAJAR significa para usted

16. Escriba cinco PALABRAS CLAVE que le vengan a la mente cuando piensa en su TRABAJO.

17. de su trabajo señale: lo mejor... lo peor...

18. Escriba cinco VALORES CLAVE de su PROFESIÓN

19. Escriba cinco VALORES CLAVE de la CULTURA de su ORGANIZACIÓN

En el apartado final del instrumento se referencian los datos censales aludiendo a variables como sexo, edad, ámbito de práctica profesional, antigüedad en la profesión, antigüedad en el centro donde trabaja, tipo de contrato y la elección del mismo, tiempo de dedicación, responsabilidades directivas y el carácter del centro público, privado o mixto.

3.2.3. Procedimiento de análisis de la información en la fase cuantitativa

La aplicación del instrumento tuvo lugar entre los meses de Octubre y Diciembre de 2014 en las ciudades colombianas de Barranquilla, Bucaramanga, Cali y Santa Marta. La escogencia de las ciudades fue aleatoria, sin que fuese un criterio discriminatorio en el estudio la ubicación geográfica del centro de educación superior, siendo el carácter de la institución de educación superior la variable que se tuvo en cuenta, como vinculante en el estudio. En este sentido, se podía tener vinculación a instituciones de educación superior privadas o públicas. El acceso a los académicos se realizó a través de porteros en cada una de las instituciones de educación superior y su selección se hizo por criterio de conveniencia (ser profesor contratado por la universidad en ese momento a través de contratación permanente o temporal, pero de vinculación directa con la universidad). El cuestionario fue contestado de forma anónima, confidencial y con consentimiento informado (ver anexo 3), que fue firmado por cada uno de los participantes, en todos los casos.

El promedio de tiempo de respuesta del cuestionario fue de 25 minutos. Fue siempre auto-administrado, contando en varias ocasiones con la presencia de la investigadora con el fin de evitar la pérdida de alguno de los cuestionarios y despejar dudas si se requería al momento de completar los ítems solicitados. Posterior a la aplicación de los datos, se procedió a codificar cada uno de los cuestionarios, para su fácil identificación como caso de la investigación, con un código alfa numérico (ej: EKK9-Q). Igualmente, este código permitió introducir los datos de forma *online* y de esta forma armar la base de datos con el programa estadístico SPSS, con los códigos específicos utilizados en la investigación para posteriormente ser analizados.

3.2.3.1. Técnicas de estadística descriptiva

Se realizó un análisis estadístico descriptivo, de las variables sociodemográficas utilizando el programa estadístico SPSS 21.0, realizando frecuencias y comparaciones de medias entre las variables de sexo, edad, tipo contrato, etc., como se puede observar en el apartado de participantes y en la tabla 10.

3.2.3.2. Procedimiento Análisis de Correspondencias AC

A partir de los datos obtenidos en las preguntas abiertas correspondientes a la parte cualitativa del instrumento utilizado en la investigación, se realizó un análisis estadístico de orden categorial de las palabras escritas por los participantes, con el fin de cuantificarlas y ubicar la frecuencia de las mismas, de cara a realizar el análisis factorial de correspondencias. Se realizó el análisis de contenido, con el que se hizo la sistematización de la información textual, haciendo énfasis en el sentido del texto (Bardin, 1996). Este procedimiento de manejo de los datos obtenidos en la pregunta 16 del cuestionario, obedece al procedimiento realizado por Crespo, Bergère, Torregrosa y Álvaro (1998) y más recientemente por Ochoa (2012a). El estudio realizado por esta última autora aportó el “diccionario” de referencia utilizado en la actual investigación. El procedimiento para el análisis lexicográfico, siguiendo los pasos marcados por Ochoa, fue el siguiente:

- a- **Revisión ortográfica y tipográfica** del material obtenido, donde se corrigió la ortografía de todos los textos que contenían las respuestas.
- b- **La depuración del corpus** de las formas léxicas sin contenido semántico específicamente en la pregunta 16, como son las preposiciones y artículos.
- c- **Codificación y categorización del corpus** que resultó en un *diccionario*, (Kerlinger, 1988; Bonilla-Castro y Rodríguez, 1997) que había sido elaborado en investigaciones previas del grupo de investigación KOFARIPS y WONPUM (Ochoa, 2012a), con el objetivo de construir categorías que conservaran el espíritu de todas las expresiones o formas léxicas presentes en la encuesta y organizar el corpus bajo un conjunto de ejes conceptuales que pudieran apoyar el análisis y discusión posterior. El *diccionario* fue alimentado por nuevas categorías inductivas arrojadas por la investigación: obligación de trabajar con responsabilidad, vocación docente, relación profesor-estudiante y ambivalentes. Para la codificación y categorización se dividieron todas las palabras en dos bloques, referentes a Bienestar y Malestar. Se utilizaron los códigos específicos

que incluyeron el total de las expresiones o formas léxicas depuradas, para lo cual se trató que el nombre escogido reflejara los significados originales. En esta línea, en un segundo nivel de categorización, se diseñaron 29 códigos.

- d- **Categorización** de las palabras clave con un enfoque deductivo, de acuerdo con el marco teórico de Burnout, Engagement, Bienestar, Malestar, significado y Sentido del trabajo (+/-), estableciendo un gran eje con polos extremos: el positivo, de Bienestar- Engagement, y el negativo, de Malestar-Burnout. Las categorías y códigos diseñados se muestran en la tabla 11.
- e- **Análisis de Correspondencias.** Cruce de datos cuantitativos de algunas escalas elegidas en función de los objetivos de la investigación con las respuestas cualitativas categorizadas y numerizadas. En esta investigación se usaron las palabras-clave como expresión del significado del trabajo (Morineau y Aluja, 1994; Husson, Lê y Pagès, 2013). Para el análisis de correspondencias se utilizó el programa XLSTAT, que facilitó encontrar las correspondencias entre las variables nominales con el diccionario final de palabras clave que definían lo que los participantes pensaban acerca de su trabajo. Con dicho programa, se halló el índice de inercia que corresponde al índice de significación absoluto que muestra la correspondencia encontrada, a través de tablas de contingencia arrojadas por el programa estadístico.

Tabla 11. Diccionario para la categorización y codificación de las palabras clave.

Bienestar /Engagement/Positivo		Malestar /Burnout /Negativo	
Categoría	Código	Categoría	Código
• Condiciones de trabajo positivas	15 Buenas condiciones	• Condiciones de trabajo negativas	1 Sobrecarga
• Bienestar	16 Oportunidades	• Malestar	2 Mala gestión
• Vigor	17 Satisfacción	• Agotamiento	3 Desorganización
• Compromiso	18 Bienestar	• Cinismo (actitud negativa hacia la organización)	4 Mal ambiente (social)
• Buenas relaciones personalización	19 Fortalecimiento	• Despersonalización	5 Injusticia
• Eficacia	20 Compromiso	• Ineficacia	6 Trabajo inapropiado
	21 Ética		7 Falta de recursos
	22 Buenas Relaciones		8 Inestabilidad
	23 Realización		9 Insatisfacción
	24 Eficacia		10 Malestar
	25 Competencias		11 Agotamiento
			12 Poco compromiso
29 Ambiguos	26 Relación Profesor estudiante		13 despersonalización
	27 Vocación académica		14 Ineficacia
	28 obligatoriedad		

*códigos 26-29 fueron los códigos emergentes de la investigación.

Para el análisis textual y posteriormente el análisis de correspondencias, se tuvo en cuenta todas las formas léxicas de la base de datos inicial, ya que la utilización del diccionario permitió que todas las expresiones fuesen incluidas en los códigos generales del eje bienestar-malestar. El corpus inicial contenía 800 palabras ingresadas, de las cuales 326 fueron palabras distintas (por criterio de frecuencias), posteriormente se depuraron en las categorías y códigos del diccionario resultando 29 formas léxicas, listado que se puede observar en la tabla 12.

Tabla 12. Diccionario con Formas léxicas depuradas y frecuencias.

<i>Dimensión Malestar</i>		<i>Dimensión Bienestar</i>	
Código	Frecuencia	Código	Frecuencia
Sobrecarga	9	Buenas condiciones	17
Mala Gestión	4	Oportunidades	27
Desorganización	1	Satisfacción	20
Mal ambiente	1	Bienestar	8
Injusticia	0	Fortalecimiento	9
		Compromiso	19
Trabajo inapropiado	1	Ética	33
Falta de recursos	1	Buenas relaciones	14
Inestabilidad	1	Realización	28
Insatisfacción	0	Eficacia	10
Malestar	10	Competencias	27
Agotamiento	5	Obligación de trabajar con responsabilidad	11
Poco compromiso	1	Vocación docente	25
Despersonalización	2	Relación profesor estudiante	21
Ineficiencia	0		
Ambivalentes	21		
Total palabras depuración		Total palabras	326

A partir de los resultados obtenidos en el análisis de correspondencias del significado del trabajo y el sentido de la profesión académica, se realizó la revisión de la inercia, los valores propios (la medida del valor de la dispersión a lo largo de un eje), las contribuciones absolutas y relativas y el resultado de las gráficas. Para facilitar la visualización de los resultados también se procedió a representar gráficamente cada dimensión obtenida.

3.3.2.3. Análisis estadístico de las escalas

Con el apoyo del programa estadístico SPSS, se obtuvieron las medias, desviaciones, tamaño del efecto y diferencias significativas entre las medias de las escalas del cuestionario QPW-5. Así mismo se realizaron los cálculos de las escalas de condiciones de trabajo, carga de trabajo, cultura de negocio y cultura de servicio, por los contenidos en las preguntas abiertas, que cobraban relevancia para la profesión académica. La secuencia de la investigación, permitió hacer los análisis de los indicadores obtenidos y su correlación con ejes teóricos y resultados cualitativos.

3.2.4. Procedimiento de análisis de la información en la fase cualitativa

En consecuencia con el diseño mixto de la investigación, partiendo de los resultados obtenidos en la primera fase cuantitativa se procedió a ampliar y ahondar en las variables cualitativas del significado del trabajo y sentido de la profesión académica que habían sido indagadas previamente en el cuestionario. Para tal fin, se utilizó la técnica de entrevista grupal, debido a los inconvenientes presentados para que fuese denominado grupo focal. Los inconvenientes obedecieron a enfermedades de algunos de los convocados el grupo focal, cruce con actividades imprevistas de índole personal y/o académico. En la tabla 13 se observa el procedimiento secuencial del diseño mixto de la investigación, que se siguió para alcanzar los objetivos del estudio.

Tabla 13. Procedimiento secuencial del diseño mixto de la investigación.

Secuencia	Procedimientos	Productos
Recolección Datos cuantitativos	-Aplicación del instrumento a 160 participantes. -Variables sociodemográficas: sexo, edad, antigüedad en la profesión y en el centro, etc. -Datos relevantes a las escalas e inventarios: condiciones de trabajo, carga de trabajo, profesionalidad, cultura de negocio, cultura de servicio, bienestar laboral, Engagement; inventarios: valores personales, Burnout.	Base de datos con las variables y escalas.
Análisis de datos cuantitativos	-Ingreso de datos al programa estadístico. -Depuración de la base de datos. -Correlaciones entre variables sociodemográficas y escalas.	-Resultados estadísticos, descriptivos, frecuencias, medias, desviaciones, chi cuadrado, confiabilidad, índices de Cronbach. -Depuración de datos cualitativos en diccionario en orden categorial para análisis de correspondencias.
Recolección de datos cualitativos	Realización de entrevista grupal con 10 participantes: profundización de variables deductivas del significado y sentido de la profesión académica.	-Codificación de palabras y frases del cuestionario. -Entrevista grupal categorías deductivas.
Análisis de datos cualitativos	-Transcripción de entrevista grupal. -Codificación análisis de contenido -Mapas de asociación de ideas	Listado de códigos Mapas de asociación de ideas.

3.2.4.1. Análisis de preguntas abiertas del cuestionario

Del instrumento se utilizaron las respuestas a las preguntas 15, 16 y 17. Los enunciados de cada una de las preguntas fueron:

15. *Defina en una frase lo que TRABAJAR significa para usted.*

16. *Escriba cinco PALABRAS CLAVE que le vengan a la mente cuando piensa en su TRABAJO*

17. *De su trabajo, señale...lo mejor... lo peor...*

El enunciado hace referencia específica al tema del significado del trabajo y al tipo de trabajo ejercido por los docentes como académicos o dentro de la academia. A través del análisis de contenido (Bardin, 1996; Piñuel, 2002), se procesaron datos relevantes sobre los textos, producto de las respuestas de orden cualitativo, para su respectiva depuración, codificación y categorización de las palabras en el diccionario. Con esta codificación se encontraron categorías que se consideraron importantes para ahondar en ellas por el contenido de los textos, generando nuevas preguntas e hipótesis que fueron las temáticas a tener en cuenta para realizar las preguntas en las entrevistas grupales, estas fueron:

- El significado del trabajo desde la experiencia del trabajo académico
- La nueva gestión en la academia
- Sentido del ejercicio académico
- Condiciones laborales

Dichas categorías dieron base para la elaboración del protocolo de la entrevista semiestructurada que se utilizó en la entrevista grupal (ver anexo 4).

3.2.4.2. Análisis de entrevistas grupales

Teniendo en cuenta las escalas del cuestionario y las categorías del diccionario utilizado para el análisis textual, se realizó una entrevista semiestructurada a dos grupos del profesorado participante en la investigación, de forma grupal con un total de diez de los profesionales de la academia, que habían contestado el cuestionario con antelación, para debatir e indagar acerca de los temas de preocupación común en las respuestas que suministraron en la fase cuantitativa. Fue un espacio donde se intercambiaron visiones, ideas y experiencias, se estimuló la conversación entre los asistentes con un tema en específico.

Las entrevistas se realizaron durante el mes de Abril en dos lugares geográficos: el primero de los grupos se ubicó en la ciudad de Cali donde participaron 4 profesionales de la academia de universidades privadas y públicas, el segundo en la realizado en la ciudad de Barranquilla con un total de 6 académicos de universidades tanto públicas como privadas. Se les informó de los objetivos de la investigación, al igual que el consentimiento informado haciendo énfasis en la privacidad de sus identidades e instituciones con las

cuales se encontraban vinculados laboralmente. Se solicitó autorización para realizar la grabación de la entrevista, con la salva guarda de poder parar la grabación si consideraban que debían borrar algunas de sus declaraciones durante el ejercicio académico. Cada una de las entrevistas tuvo una duración de 1 hora y 30 minutos, las cuales fueron grabadas con el aval de los participantes. Las características de los participantes de las entrevistas grupales quedan estipuladas en la tabla 14.

Tabla 14. Características de los participantes en las entrevistas grupales

Tipo de universidad		Contrato estable	Contrato inestable	Mujeres	Hombres	Total participantes
Privada	7	4	3	5	3	10
Pública	3	2	1	1	1	

Para la categorización de las preguntas del cuestionario, al igual que de las entrevistas grupales, se utilizó la técnica de categorización de mapa de asociación de ideas propuestos por Spink y Lima (2013), que facilitan el proceso de análisis de las prácticas discursivas, en busca de aspectos formales de construcción de repertorios que llevan implícito la construcción de sentido. Dicha categorización, partió de categorías deductivas de la investigación respecto del significado del trabajo. Se identificaron dos dimensiones del significado del trabajo: las funciones del trabajar, entendiendo el trabajo como empleo (ver anexo 1), en dicha dimensión se identificaron tres categorías: económicas, socioculturales y psicosociales. La segunda dimensión se identificó como el trabajo abstracto, donde las respuestas tenían la connotación diversa y heterogénea del constructo trabajo. Las dimensiones utilizadas se observan en la figura 12.

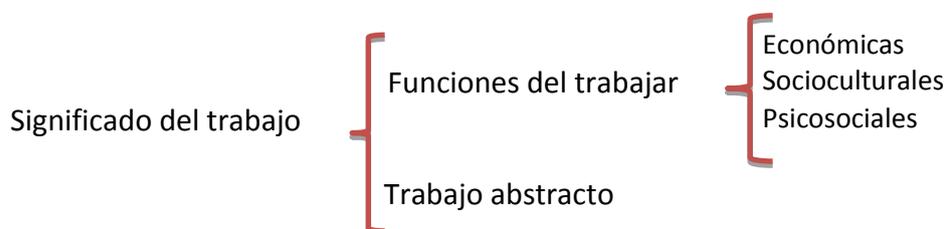


Figura 12. Dimensiones de la categorización del significado del trabajo

Con mapas de asociación de ideas, se realizó la codificación de las respuestas alusivas al sentido del trabajo desde categorías que hacen referencia a lo mejor y lo peor del trabajo desempeñado, preguntado en el ítem 17 del cuestionario, las categorías que hicieron parte de estos mapas se tomaron de las escalas del cuestionario cuantitativo donde las dos dimensiones fueron bienestar y malestar. La primera dimensión compuesta por categorías como: *vocación académica* (servicio, investigación, formación, relación con estudiantes), *aprendizaje/actualización y desarrollo, condiciones para el desarrollo de la función académica*. La dimensión malestar contenida por categorías como: *Sobrecarga* (falta de tiempo: para hacer la tarea y falta de tiempo personal, exceso de trabajo: intensidad y calidad, agotamiento), *falta de recursos* (físicos/financieros, intelectuales), *condiciones laborales* (inestabilidad contractual, promoción-bienestar-reconocimiento, administrativo/directivo, ambiente de trabajo). En la figura 13 expuesta a continuación, se exponen las dimensiones y las categorías para la codificación en los mapas de asociación de ideas para el sentido de la profesión en la academia:

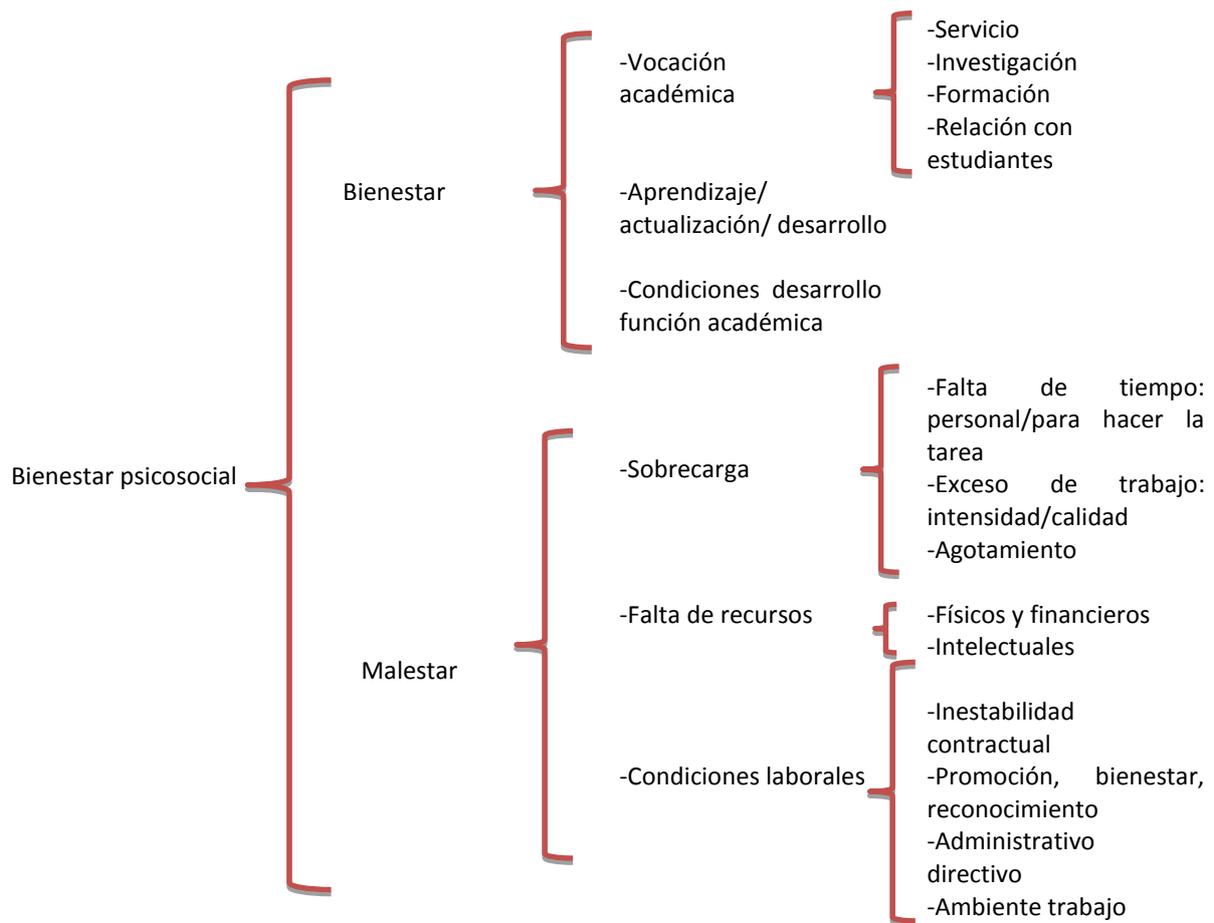


Figura 13. Dimensiones de categorización del sentido de la profesión académica

3.3. Aspectos éticos de la investigación

Desde el punto de vista deontológico, la investigación se rigió por las normas y valores que la legislación colombiana tiene establecidas para la investigación con seres humanos (Resolución N°008430 de 1993 expedida por el Ministerio de Salud, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud), así como lo estipulado en la ley 1090 de 2006 del Ministerio de la Protección Social, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético, en el Artículo 50. *“Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes”*³⁹. Se contó con el consentimiento

³⁹ Ley 1090 de 2006. Ver: <http://www.sociedadescientificas.com/userfiles/file/LEYES/1090%2006.pdf>

informado por escrito de todos los profesores y académicos participantes en la investigación, garantizando la protección de la privacidad de todos y cada uno de ellos, motivo por el cual no se mencionan los nombres de los participantes en la entrevista grupal. Se cuidó la confidencialidad de los profesores y académicos y de las universidades para las cuales se encontraban trabajando.

CAPÍTULO CUATRO 4

RESULTADOS

En el contexto de las transformaciones de la educación superior vividas en las últimas décadas, los académicos han sufrido estos cambios en diversos niveles, que se perciben unas veces de forma positiva y otras no. Los profesores universitarios, se enfrentan a un desprestigio social, falta de apoyo y constantes críticas a la labor académica. Añadiendo a estas circunstancias, las transformaciones propias de la universidad como organización en el sentido de cambios en condiciones laborales de flexibilización y precariedad, ajustes curriculares, nuevas exigencias a nivel de renovación pedagógica y de cualificación, cambios en la relación docente-estudiante, aumento en las responsabilidades del profesorado y por ende una sobrecarga laboral (por la combinación de actividades académicas, administrativas, docencia, extensión entre otras que son realizadas en simultánea), al igual que nuevas formas de evaluación basadas en competencias y resultados en eficacia y eficiencia.

Nuevas exigencias y demandas agenciadas por el modelo universidad-empresa están produciendo efectos psicosociales en las condiciones de trabajo, en el bienestar laboral de los académicos y en la configuración del significado del trabajo y el sentido de la profesión académica. Desde este punto de partida, atendiendo a los objetivos de la investigación, que apuntan a analizar y comprender las puntuaciones que se encontraron en el estudio respecto a la experiencia de trabajo, en específico el trabajo académico, como son las condiciones de trabajo, bienestar laboral, burnout, engagement, cultura de negocio y cultura de servicio. Al igual que presentar los matices que aportan las palabras a los resultados numéricos, como alternativa de respuesta a la pregunta de investigación.

Así, pues, en este apartado se presentan los resultados de la investigación en la fase cuantitativa y cualitativa, siguiendo el diseño mixto del estudio. En la primera de ellas, la cuantitativa, se referencian los datos encontrados en forma de gráficos y tablas, donde se muestran un análisis descriptivo del comportamiento de las variables que explican el significado del trabajo (*condiciones de trabajo, cultura de negocio, cultura de servicio y bienestar laboral*), al igual que las variables que explican el sentido de la profesión (*condiciones de trabajo, carga de trabajo, profesionalidad, burnout y Engagement*) diferencias de medias, pruebas de *chi* cuadrado de las correlaciones encontradas en las distintas escalas del instrumento. Igualmente,

los análisis de correspondencias de las palabras claves que hacen alusión al significado y sentido de la profesión académica.

En la segunda fase, la cualitativa, se presentan los resultados de las entrevistas grupales, haciendo referencia a las categorías del significado y el sentido de la profesión en la academia, la categorización de los contenidos de las respuestas cualitativas del cuestionario en mapas de asociación de ideas, realizando un contraste con entre las preguntas puntuales del cuestionario y las respuestas abiertas de las entrevistas grupales, cuidando la rigurosidad en la manipulación de los datos en ambas fases de la investigación.

Posteriormente, siguiendo la secuencialidad del diseño metodológico, los resultados se presentan de forma global, desde las dos variables del significado del trabajo y el sentido de la profesión en la academia, como se expone en la tabla 15, con el fin de dar respuesta a los objetivos de la investigación, abordando las diferentes escalas psicosociales examinadas con el instrumento.

Tabla 15. Matriz de análisis de resultados del significado del trabajo y sentido de la profesión en la academia

Variable	Niveles de análisis	
	Organizacional	Individual
Significado	Condiciones de trabajo Cultura de Negocio Cultura de Servicio	Bienestar laboral
Sentido	Condiciones de trabajo Carga de trabajo	Valores personales Profesionalidad Burnout Engagement

Los resultados de la investigación serán expuestos atendiendo a las dos variables principales a investigar, teniendo en cuenta las dos fases del diseño mixto. En la fase cuantitativa se expondrán los resultados que se refieren al significado del trabajo, posteriormente los resultados en dicha fase que referencien el sentido de la profesión en la academia. Se plasma posteriormente el análisis de correspondencias, con el ánimo de dar respuesta al objetivo de matizar los resultados cuantitativos con las palabras clave que explican el significado del trabajo. Para concluir con la fase cualitativa donde se presentan los mapas de asociación de ideas de los contenidos de las

respuestas que se dieron por parte de los participantes de las entrevistas grupales como en las preguntas abiertas del cuestionario.

4.1. Significado del trabajo académico

a. Condiciones de trabajo

Al realizar el examen de las escalas que dan respuesta a la variable significado del trabajo en los académicos, una de las escalas que tiende a explicarlo es la de *condiciones de trabajo*. Abarca diversos aspectos relacionados con el trabajo como son el *entorno laboral* (comprendido por los recursos materiales y técnicos para poder realizar el trabajo, los riesgos laborales, etc.), *el entorno social* (referenciado por el compañerismo, respeto y reconocimiento recibido en el trabajo, etc.), *el método de regulación* (tiempo dedicado a realizar el trabajo, carga de trabajo retribución, etc.) *el método de desarrollo* (autonomía en la toma de decisiones, oportunidades para la formación continua, etc.), *el ajuste de la organización a la persona* (satisfacción de los intereses, capacidad de responder ante las necesidades y exigencia según las capacidades, etc.), *adaptación de la persona a la organización* (adopción de las políticas del centro, asumir los valores del centro donde trabaja, aceptar el cómo se debe hacer el trabajo, etc.).

Respecto a la sub-escala *entorno material*, los resultados obtenidos por parte de los académicos encuestados arrojó una media de $X=7,61$ ($DT=1,15$), en un rango de 0 a 10, considerando el 10 como óptimo y 0 pésimo, para todas las sub-escalas que conforman condiciones de trabajo. Los se puede observar en la tabla 16, donde quedan estipuladas las medias, medianas, modas y desviaciones estándar de las escalas del estudio (Condiciones de Trabajo **CT** y Carga Laboral Percibida **CTP**, seguidas por los resultados de las escalas Cultura de Negocio **CN**, Cultura de Servicio **CS**, Bienestar Laboral General **BLG**, Inventario Burnout Maslach **MBI**, escala de Engagement de Utrech **UWES**)

Entre tanto, la valoración que realizan los profesores de su *entorno social* (compañerismo, reconocimiento del trabajo por colegas, etc.) obtuvo una valoración de $X=8,30$ ($DT=1,24$), indicando un grado notable de satisfacción por los aspectos de un ambiente de compañerismo y

reconocimiento del grupo de trabajo incluyendo los usuarios del servicio, que en este caso son los estudiantes.

En lo referente a los aspectos de *método de regulación* (tiempos de trabajo, organización, retribución económica, carga de trabajo, conciliación trabajo y vida privada, etc.), los académicos la valoraron con una de $X= 7,62$ (DT= 1,45). En la dimensión *método de desarrollo* (vías de promoción laboral, relaciones con la dirección, evaluación del rendimiento profesional, apoyo directivo, etc.), la media obtenida fue $X=7,75$ (DT=1,40).

La dimensión de *ajuste a la organización* (satisfacción de los propios intereses, exigencia según las capacidades propias del académico, concordancia de la organización respecto a sus propios valores, motivación a trabajar, identidad y sentirse útil entre otros, etc.), los académicos valoraron esta dimensión en un grado alto, obteniendo una media de $X=8,22$ (DT=1,35). En este sentido, consideran que la organización en la cual se encuentran inmersos les da identidad, los motiva a trabajar, es compatible con las expectativas propias y estimula el compromiso laboral. Respecto a la dimensión *adaptación de la persona a la organización* (adaptación de la persona a las políticas del centro, asunción de los valores de la dirección, aceptación de cómo hacer el trabajo, identificación con el espíritu de los cambios que se han propuesto, etc.), los académicos valoraron con una media de $X=8,60$ (DT= 1,08), que esta adaptación es buena.

De forma general, las condiciones de trabajo se consideran buenas con una media de $X=8,02$ (DT=1,04). En este sentido, los académicos encuestados consideran que los aspectos contenidos en dicha escala proporcionan un grado de satisfacción notablemente alto. En las sub-escalas *entorno material*, *método de regulación* y *método de desarrollo*, los académicos participantes en el estudio dieron una valoración no tan óptima respecto a las puntuaciones del resto de la escala de *condiciones de trabajo*, (ver tabla 16), observándose un desequilibrio percibido en cuanto a los tiempos laborales vs el tiempo dedicado a la familia, la remuneración recibida respecto a la cantidad y calidad del trabajo realizado, la poca promoción laboral o el escaso apoyo por parte de la dirección y el desarrollo de las actividades en espacios no adecuados para la tarea, pueden afectar el significado del trabajo en los académicos investigados.

La variable construida por el estudio, *carga de trabajo percibida* obtuvo una media de $X=4,67$ en rangos 0-10, (DT=2,16), indicando que a pesar de

considerarse las condiciones generales de trabajo como buenas, la carga de trabajo a nivel general es percibida como alta o inadecuada para los académicos participantes en la investigación.

Tabla 16. Medias, mediana, moda y desviaciones estándar de las escalas del estudio.

	Media	Mediana	Moda	Desviación típica	Mínimo	Máximo
CT Entorno Material	7,61	7,75	8,75	1,51	1,75	10,00
CT Entorno Social	8,30	8,50	8,50	1,24	4,00	10,00
CT Método de regulación	7,62	7,83	7,67	1,45	3,33	10,00
CT Método de desarrollo	7,75	7,88	7,88	1,40	2,50	10,00
CT Ajuste de la organización a la persona	8,22	8,27	10,00	1,35	4,40	10,00
CT Adaptación de la persona a la organización	8,60	8,71	10,00	1,08	5,29	10,00
CT Entorno	7,96	8,06	8,38	1,17	3,50	10,00
CT Método	7,68	7,85	8,23	1,30	3,65	10,00
CT Ajuste y adaptación	8,41	8,49	10,00	1,07	5,23	10,00
CT Condiciones de Trabajo	8,02	8,05	9,33	1,04	5,00	10,00
CTP Carga de trabajo percibida	4,67	5,00	5,20	2,16	,00	10,00
CN Cultura de negocio	8,23	8,25	10,00	1,41	2,00	10,00
CS Cultura de servicio	9,38	9,75	10,00	,93	5,75	10,00
BLG Afectos	6,01	6,20	7,00	,99	2,10	7,00
BLG Competencias	6,27	6,50	7,00	,90	2,10	7,00
BLG Expectativas	6,02	6,05	7,00	,76	2,68	7,00
BLG Somatización	1,92	1,80	,00	1,58	,00	6,00
BLG Agotamiento	2,65	2,50	,00	1,64	,00	6,00
BLG Alienación	1,17	,75	,00	1,27	,00	5,50
BLG Factor de bienestar psicosocial	6,10	6,20	7,00	,79	2,83	7,00
BLG Factor de efectos colaterales	1,91	1,75	,00	1,30	,00	5,67
BLG Bienestar laboral general	6,09	6,19	6,34	,89	3,11	7,50
MBI Cinismo (0-24 pts.)	6	6	0	5	0	19
MBI Agotamiento (0-30 pts.)	8	7	0	6	0	29
MBI Eficacia profesional (0-36 pts.)	29	30	36	5	11	36
UWES Vigor (0-36 pts.)	29	29	30	5	14	36
UWES Dedicación (0-30 pts.)	26	27	30	4	7	30
UWES Absorción (0-36 pts.)	24	25	22	6	5	36

b. Cultura de Negocio y Cultura de Servicio

Teniendo en cuenta estas dos escalas, respecto al significado del trabajo para los académicos encuestados, se observa que la escala *cultura de negocio* (grado de acuerdo con valores como rentabilidad económica, competitividad, productividad, eficiencia y espíritu de negocio privado) es valorada con una media de $X=8,23$ ($DT=1,41$), estando en una ponderación alta. Los académicos que respondieron la encuesta estaban vinculados a universidades tanto del ámbito privado como del ámbito público. Teniendo en cuenta lo anterior y con la media obtenida, se vislumbra que la academia tiende a ser vista por los profesionales académicos como un servicio lucrativo más que se encuentra en el mercado.

Por otro lado, el significado del trabajo en los académicos, explicado desde la escala de *cultura de servicio* (grado de asunción de valores como calidad del servicio, bien común, calidad de vida laboral y ética del servicio), tiende a mantenerse como cultura propia de las instituciones de educación superior tanto públicas como privadas, como se observa en la media obtenida fue $X=9,38$ ($DT=0,93$). El comportamiento de las escalas de cultura de negocio y servicio de las universidades explican un cambio en la forma de percibir la educación superior, donde su producto, siendo intangible, ya se asume como negocio y se tiende a la adopción de modelos gerencialistas cada vez más comunes, donde prevalece la idea de servicio como negocio, así como la del comercio con el producto educativo, con el ánimo de abarcar el mercado de estudiantes.

c. Bienestar Laboral General.

La relación de la variable significado del trabajo con la escala *bienestar laboral general* se explora considerando las seis dimensiones que componen dicha escala, que son agrupados en dos factores: el primero, el factor *bienestar psicosocial*, el cual se compone de tres dimensiones: *afectos, competencias y expectativas*. El segundo factor, el de *efectos colaterales*, está compuesto por las dimensiones: *somatización, agotamiento y alienación*.

1. Factor bienestar psicosocial: la primera de las dimensiones que integran este factor *afectos* hace referencia a lo que sienten los académicos actualmente por su trabajo en cuanto a seguridad, satisfacción, potencia, bienestar (o sus contrarios inseguridad, insatisfacción, impotencia o malestar) entre otros, en un rango de 1 a 7. Los académicos encuestados consideran que por su trabajo actualmente sienten satisfacción, seguridad, tranquilidad, etc. con una media de $X=6,01$ ($DT=0,99$), como se observa en la tabla 16.

La segunda de las dimensiones del factor bienestar, *competencias*, hace referencia a la sensibilidad, racionalidad, competencia, moralidad, éxito, entre otras y sus contrarios como la insensibilidad, irracionalidad, incompetencia, inmoralidad, fracaso. Los académicos encuestados consideran que por su trabajo actualmente sienten satisfacción, seguridad, tranquilidad, etc. con una media de $X=6,27$ ($DT=0,90$). Por lo tanto los profesores encuestados sienten éxito, capacidad, optimismo, eficacia entre otras competencias, por su trabajo.

La última de las dimensiones que conforman el factor de bienestar psicosocial, *expectativas*, hace referencia a la motivación por el trabajo, la identificación con los valores de la organización, el rendimiento profesional, la autoestima profesional, el sentido del trabajo, el estado de ánimo laboral, entre otras, ante lo cual los académicos encuestados consideraron que en estos aspectos sus expectativas suben, obteniendo una media de $X=6,02$ ($DT=0,76$).

El total obtenido para el factor fue una media de $X=6,10$ ($DT=0,79$), de esta forma el bienestar psicosocial de los académicos es considerado como satisfactorio, que propende por sus competencias y llega a cumplir con las expectativas respecto al trabajo que se realiza.

2. Factor Efectos colaterales: la dimensión *somatización* hace referencia a los trastornos digestivos, dolores de cabeza, espalda, musculares e insomnio, que se puedan experimentar por el trabajo actual. Los académicos puntuaron estos síntomas, con una media de $X=1,91$ ($DT=1,30$), en un rango de 0 a 6, como lo indica la tabla 16. La dimensión *agotamiento* que hace alusión a la sobrecarga de la actividad laboral, al desgaste emocional, agotamiento físico y saturación mental, obtuvo una media de $X=2,65$ ($DT=1,64$). El profesorado encuestado consideran que con cierta frecuencia experimenta en su trabajo sobrecarga, desgaste o saturación mental. En la última de las dimensiones, la de *alienación*, referida a episodios de mal humor, baja realización profesional, trato despersonalizado y frustración, se obtuvo una media de $X=1,17$ ($DT=1,27$), apareciendo como poco frecuente, esta experiencia por el trabajo realizado.

A nivel de la escala de *bienestar laboral general*, se obtuvo una media $X=6,10$ ($DT=0,79$). En este sentido, el significado del trabajo teniendo en cuenta la experiencia actual para los académicos encuestados muestra un notable grado de satisfacción, motivación al trabajo, así como sentido del trabajo realizado, entre otros aspectos.

En cuanto a las tasas de somatización, agotamiento y alienación las valoraciones dependen del criterio adoptado. En este punto de presentación de resultados, basta con remitir a la tabla 16. Lo mismo cabe decir con respecto a los resultados obtenidos en los factores que comprenden los *efectos colaterales* (somatización $X= 1,92$, agotamiento $X=2,65$ y alienación $X=1,17$). Estas medias son las que son e indican que en algunos momentos, durante su ejercicio de la tarea académica, los profesores encuestados han experimentado algún trastorno psicossomático devenido del trabajo, han sentido agotamiento o que su profesión es alienante.

4.2. Sentido de la profesión en la academia

En el siguiente apartado, examinan respuestas a escalas que tienen alguna relación con la variable sentido de la profesión académica. Se trata de *condiciones de trabajo, carga de trabajo, profesionalidad, burnout y engagement*, siendo abordadas desde análisis descriptivos de las medias y desviaciones de las variables. La variable *condiciones de trabajo*, es compartida tanto por el significado del trabajo como por el sentido de la profesión. Para los resultados del inventario *valores profesionales*, cada uno de los ítems como si fuese una escala de manera independiente.

a. Valores profesionales

En este inventario, se hace referencia a la importancia que tiene para los académicos encuestados, diversos valores como familia, trabajo, salud, dinero y tiempo libre. Los académicos que participaron en la investigación posiciona en el primer lugar del ranking el valor familia, con una media de $X=9,47$, (rangos de 0 a 10), seguido por el valor trabajo con una media de $X=8,71$ y en tercer lugar la salud con una media de $X=8,69$, seguido por el tiempo libre con un promedio de 8.18. En último lugar se ubica el dinero, con una media de $X=7,70$, como muestra la tabla 17. Estos resultados, indican una importancia primordial dada a la familia, y luego al trabajo, la salud, el tiempo libre y el dinero, en este orden descendente.

De esta manera, los datos muestran la distancia de un punto entre las medias del valor trabajo y la del dinero. Esto parece indicar que los académicos trabajan por dinero y también por otras razones diferentes a las que hacen referencia en las entrevistas grupales. Una profesora participante comenta:

“Me encanta ser maestra por muchas de las cosas que decía la profe “G” ahorita, y es que cuando uno ve el recorrido de un estudiante que es desde que uno lo recibe muy jovencito y de pronto con tantas dificultades, y uno lo ve grande y formado, yo me siento muy orgullosa no solamente del trabajo que pude hacer con uno de los estudiantes, sino del trabajo que en conjunto hacemos todos los docentes para que un estudiante llegue ahí” (M1).

En concordancia, otro de los participantes consideró:

“Para mí la investigación universitaria dista mucho de la de colegio, secundaria, básica, media, pero no sé si será el tipo de contrato que yo tengo, pero algo es complementario, el trabajo con toda la dinámica familiar, yo puedo disfrutarlo, yo he podido disfrutar de mi familia entonces, jamás ha sido el trabajo una carga, sino todo lo contrario, ha sido tan placentero porque aparte de eso he compartido con mis compañeros, con jóvenes, con mi familia y hay personas que realmente no les permiten, entonces el ser docente universitario le permite eso, tiene espacios, entonces para mí es valiosísimo y me pagan por eso”. (H1).

Igualmente, la escala de valores de los académicos muestra, según los discursos de los participantes en las entrevistas grupales, un orden diferente de los valores, así como queda estipulado en la respuesta de la siguiente académica:

“Yo en estos momentos, que te puedo decir, para mí es fundamental la familia. Si bien yo necesito de trabajo, soy de esas personas que mira, que yo me quedo quieta y me desespero y bueno, ahorita que hago, además por mi personalidad, yo soy una persona más bien tendiendo a la obsesión, yo siento que necesito estar activa, así sea que me quede en mi casa algo tengo que hacer, no soy ni siquiera de un domingo quedarme en la cama, quizás lo quisiera pero no doy para eso, y la familia para mí es muy importante”. (M5)

Tabla 17. Medias y desviación de la escala Valores Personales para la investigación.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Familia	159	0	10	9,47	1,306
Trabajo	160	2	10	8,71	1,389
Salud	160	2	10	8,69	1,720
Dinero	160	0	10	7,70	1,685
Tiempo libre	160	2	10	8,18	1,726

b. Carga de Trabajo Percibida

La variable sentido del trabajo, teniendo en cuenta la escala *carga de trabajo* la cual hace referencia a la cantidad de actividades por realizar en el día a día que no logran ser culminadas en el lugar de trabajo, siendo necesario llevarlas a casa para poder terminarlas, acumulándose diversas tareas a lo largo de la semana, incluyendo tener que hacer el trabajo en días no laborables como los fines de semana. Es así, que la media obtenida en esta escala $X=4,67$ ($DT= 2,16$). Esta puntuación indica que la carga de trabajo está siendo percibida como insatisfactoria, por la realización de tareas propias de la profesión académica fuera de los horarios para tal fin, incluyendo fines de semana.

En esta escala, los académicos, como se mencionó en líneas anteriores, valoraron que dicha condición es baja, considerando que por lo general las tareas por realizar son culminadas en la casa o los fines de semana, con la media que se presenta en la tabla 16.

c. Profesionalidad

La escala referente a la *profesionalidad* hace alusión a los cambios del mundo del trabajo y la forma en la cual se está de acuerdo o no, respecto a la atención eficiente a las demandas de cualquier índole de la institución, situaciones en las que se ve involucrada la ética profesional por seguir pautas gerenciales, la escasez de medios para realizar el trabajo compensándolo con la profesionalidad o profesionalismo. A esta escala, los académicos encuestados respondieron, en rangos de 0 a 7⁴⁰, a las diferentes sub-escalas que lo componen, donde se destaca con una media de $X=4,50$ ($DT=0,73$). Los académicos encuestados están medianamente de acuerdo respecto a los efectos del cambio en el contexto trabajo y su forma de involucramiento frente a la profesión ejercida, considerando que dichos cambios comprometen medianamente la ética profesional y dificultan atender con eficacia cualquier demanda del trabajo o la organización, ver tabla 18.

⁴⁰ La escala profesionalidad se encuentra en revisión para hallar los estadísticos descriptivos por parte del grupo de investigación Wonpum. En la presente versión del cuestionario QPW-5, esta escala es la primera vez que se incluye. Para el actual estudio se hallaron los descriptivos que funcionan como prueba piloto para futuras investigaciones.

Tabla 18. Media y desviación estándar de la escala Profesionalidad.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Profesionalidad	160	2,36	6,60	4,5052	,73719
N válido (según lista)	160				

d. Burnout

Esta escala la componen tres sub-escalas: *cinismo*, *agotamiento* y *eficacia profesional*. En la escala de *Cinismo*, que hace referencia a la pérdida por el interés por trabajar, a perder el entusiasmo por el trabajo, a preguntarse por la utilidad y el valor del trabajo que se realiza, se obtiene una media de $X=6$ ($DT=5$) en un rango de 0 a 24 puntos. Este puntaje relativamente bajo indica que los académicos encuestados no presentan graves pérdidas de entusiasmo por su trabajo o por la utilidad de este.

Otra de las sub-escalas es el *agotamiento*, visto desde el punto de vista emocional y no tanto físico, es decir el hecho de sentirse consumido luego del trabajo, fatigas matutinas al enfrentarse al día siguiente al trabajo y agotamiento emocional por el trabajo. Aquí la media fue de $X=8$ ($DT=6$), en un rango de 0 a 30 puntos. Lo cual indica que están lejos del 30 de máximo agotamiento, pero 8 puntos lejos del ideal de "0 agotamiento".

La sub-escala de *eficacia profesional* referida a la respuesta eficaz ante la actividad propia de la organización y al momento de terminar las actividades propias del trabajo, hacer bien el trabajo, el conseguir los objetivos en el trabajo y realizar cosas valiosas dentro del trabajo, se obtuvo una media de $x = 29$ ($DT=5$), en una puntuación de 0 a 36 puntos, por parte de los profesores participantes. Considerando que casi siempre se responde de forma eficaz a las demandas propias del trabajo y de la organización, consiguiendo por lo general los objetivos propuestos, como queda expuesto en la tabla 15.

e. Engagement

La escala de *engagement de Utrecht* abarca tres dimensiones: *vigor*, *dedicación* y *absorción*. La primera de las dimensiones, la de *vigor*, referencia plenitud, fuerza y energía en el trabajo, ganas de ir a trabajar, de continuar trabajando durante largos periodos de tiempo y persistencia en el trabajo a pesar de no ir las cosas bien. Para los académicos participantes en la investigación, esta escala fue puntuada con una media de $X=29$ ($DT=5$), en un rango de 0 a 36 puntos, donde regularmente se siente plenitud, fuerza y vigor al momento de trabajar.

En la dimensión *dedicación* (trabajo que tiene sentido y propósito, entusiasmo para trabajar e inspiración, orgullo por el trabajo que se hace, en un trabajo vivido como retador), la media obtenida fue de $x = 26$ ($DT= 4$) en un rango de 0 a 30 puntos, siendo casi siempre percibido el trabajo como retador por parte de los académicos participantes.

La última de las dimensiones de la escala, la de *absorción*, se refiere a la pérdida de la noción del tiempo mientras se trabaja, sintiendo felicidad al estar trabajando, olvidando todo lo que sucede a su alrededor por estar trabajando. Obtuvo una media de $X=24$ ($DT=6$) en un rango de puntuación de 0 a 36. Esta media muestra una tendencia regular a la pérdida de la noción del tiempo mientras se trabaja por parte de los profesores encuestados, como se puede observar en la tabla 28 que resume estos datos.

4.3. Correlaciones significado del trabajo

Al realizar un examen a los datos obtenidos en las escalas nominales de edad, sexo, tipo de contratación, antigüedad en la profesión, antigüedad en el centro, carácter del centro y tipo de responsabilidades aparecen relaciones significativas en los siguientes aspectos:

- a- **Edad en años-Responsabilidades directivas:** la variable edad fue categorizada en cuatro rangos, que oscilaron entre la mínima de 23 y máxima de 65, así: 23-32, 33-42, 43-52, 53 y más. Las responsabilidades directivas, hacen referencia al tipo de actividades de índole administrativo que realizan los académicos en el centro en

el cual realizan a actividad académica, la relación encontrada arrojó un grado de significancia $\chi^2 = (1, N = 122) = 9,560$ $p = 0,023$, donde el 58,2% del total de la muestra, no ha realizado este tipo de actividades. Igualmente la edad en la cual los académicos han realizado este tipo de actividades directivas se encuentra en el rango de 53 años y más, con un 58,8%.

- b- **Edad en años-Antigüedad en el centro:** la edad relacionada con la antigüedad en el centro, arrojó una significancia de $\chi^2 = (9, N = 120) = 53,683$ $p = 0,000$. Los rangos de antigüedad oscilaron entre 1 año y más de 28 años de encontrarse trabajando en el mismo centro universitario, los rangos fueron entre 1-9, 10-18, 19-27, 28 y más, donde un 72,5% tienen entre 1 y 9 años de estar trabajando en el mismo centro, en el rango de edad de 33-42 años con un 84,8%, viéndose una estabilidad y continuidad en la contratación, sin realizar una distinción en el tipo de contrato que se maneja.
- c- **Edad en años-antigüedad en la profesión:** a su vez la variable edad tuvo una relación significativa de $\chi^2 = (9, N = 121) = 98,779$ $p = 0,00$ con la variable antigüedad en la profesión, la cual alude al tiempo que tiene el individuo ejerciendo la profesión académica con independencia del centro en la que lo realiza. Encontrando que el rango de edad 34-42 está el 38% de la muestra, distribuidos de forma equilibrada entre 1 y 11 años de ejercicio de la profesión académica un 19,0% y 19,0% 12 y 22 años de ejercicio profesional. La profesión académica está siendo ejercida por personas que se encuentran en la etapa adulta joven, con regularidad viéndose que hay una estabilidad en el ejercicio de la profesión.
- d- **Sexo-antigüedad en el centro:** la variable sexo hombre-mujer, se relaciona con la variable antigüedad en el centro donde se realiza la actividad académica con una significancia de $\chi^2 = (3, N = 138) = 8,219$ $p = 0,042$, de manera equitativa tanto hombres como mujeres 37,0% y 39,9% respectivamente, tienen entre 1 y 9 años en el centro universitario, a medida que aumenta el número de años de permanencia en el centro es menor en las mujeres 1,5% está en el rango de 19 -27 años de antigüedad en el centro, a diferencia del

3,6% de los hombres que están en el rango de 28 y más años en el centro donde se realiza la actividad académica. notándose que la profesión académica hay mayor presencia de los hombres que en las mujeres.

- e- **Tipo de contrato (estable-inestable)-antigüedad en el centro:** en la variable tipo de contrato se encuentra *contrato estable*, el cual hace alusión a las contrataciones de permanentes y larga duración, en el caso de la muestra colombiana es llamado contrato de planta tiempo completo o medio tiempo y el *contrato inestable*, donde las contrataciones son temporales, inestables para el caso académico colombiano son los denominados contratistas o profesores de hora cátedra. Al relacionar esta variable con la antigüedad en el centro se encuentra un alto grado de significancia $\chi^2 = (3, N = 148) = 13,681$ $p = 0,003$, donde los académicos que llevan entre 1 y 9 años en el centro tienen un tipo de contratación estable en un 35,8% mientras que un 40,5% tiene contrato inestable. En la medida que aumenta la estabilidad en el centro el contrato tiende a ser de tipo estable, un 10,1% entre 10 y 18 años en el centro y un 4,7% entre 19 y 27 años en el centro. El contrato inestable no puntuó en estos rangos de antigüedad. A medida que los años de permanencia en el centro van aumentando, las características del contrato van cambiando de inestable a estable.
- f- **Tipo de contrato (estable-inestable)-carácter del centro (público-privado):** el tipo de contratación y el carácter del centro arrojó un grado alto de significancia de $\chi^2 = (2, N = 152) = 25,309$ $p = 0,000$. En los centros de carácter público se encuentra un 31,6% con contratos de tipo temporal o inestable y un 14,5% de tipo permanente. En los centros privados la estabilidad del contrato obtuvo un 38,2% y un 14,5% de contratación temporal. Se observa que la estabilidad en la contratación de los académicos en el ámbito privado, es mayor entendiendo la estabilidad como la continuidad en la renovación de contratos a once meses, renovables de forma automática anualmente, con las garantías que ofrece de forma particular cada uno de los centros universitarios. Los contratos estables o permanentes en el ámbito público son entendidos, como

las contrataciones a término indefinido con las garantías que ofrece el Estado.

- g- **Sexo-escogencia del contrato temporal de forma voluntaria o no voluntaria:** en el caso de tener una contratación temporal, los profesionales de la academia, pueden elegirlo de forma voluntaria o no. Esta variable en relación con la variable sexo, tuvo un grado de significancia de $\chi^2 = (1, N = 48) = 5,185$ $p = 0,023$, donde las mujeres en un 29,2% consideran que el contrato temporal que tienen no fue escogido voluntariamente, es decir que dicha contratación es ofertada por el centro universitario en el cual realizan su trabajo. En este mismo sentido, los hombres representan un 16,7%. La escogencia de forma voluntaria en hombres fue de 37,5% y en mujeres del 16,7%.

Las anteriores relaciones ponen de manifiesto que la variable *edad* correlaciona positivamente con la *antigüedad en el centro* de trabajo sin importar si son privados o públicos, donde a mayor edad es mayor la estabilidad en el centro de trabajo, incluso en la edad más avanzada (53años o más), la estabilidad se sigue viendo, aunque en menor proporción debido a $n=17$ que contestó el cuestionario que se encuentran en este rango de edad. Y también con *la antigüedad en la profesión*, donde el rango de edad que oscila entre los 34 y 42, con una trayectoria en años de ejercicio entre 1 y 22 años, lo cual denota que los profesores universitarios encuestados tienen a la profesión académica como su trabajo.

Y con las *responsabilidades directivas*, teniendo en cuenta que el número de académicos que hicieron parte de la muestra, como se ha mencionado antes, está entre los 33 y los 42 años, edad en la que se observa que se asumen responsabilidades directivas, aunque las medias indican que aunque se delegan este tipo de responsabilidades, una media de $X=58,2\%$ no han realizado este tipo de actividades en el centro para el cual trabajan.

La relación existente entre el *tipo de contrato*, se presenta con las variables de *carácter del centro* y *la antigüedad en el centro*. Tanto en las instituciones universitarias privadas y públicas, se observa hay contrataciones de índole temporal o inestable, donde la duración de la contratación está supeditada a la duración del semestre académico, siendo muy equilibrado en

ambos tipos de institución. A su vez, el carácter privado de la organización universitaria, presenta una mayor contratación de tipo estable con duración contractual de forma más prolongada que la temporal, en una proporción de 11 meses frente a 4 meses respectivamente, y siendo la contratación en términos indefinidos más escasa y casi exclusiva de las organizaciones públicas. El tiempo de antigüedad en el centro, se presenta en la medida de la renovación de la contratación estable o inestable, según la usanza de los centros privados y de las leyes estatales en los centros públicos.

La relación entre la variables *sexo* y *la escogencia del contrato temporal*, se presenta en mayor proporción en los hombres, siendo estos quienes han optado por este tipo de contratación, a diferencia de las mujeres que consideran que este tipo de contratación es ofertada y asumida con las características que éste tenga, sin poder optar por dejarlo.

4.4. Correlaciones del sentido de la profesión

Las variables sociodemográficas como sexo, responsabilidades directivas, ordinales y las variables categóricas que son estudiadas en la investigación, arrojaron diferencias de medias significativas al momento de la realización del cruce. Variables como número de empleos tuvo relevancia en cuatro cruces las variables que fueron relacionadas a través de una diferencia de medias y que obtuvieron un grado de diferencia significativa, se presentan a continuación en la tabla 18, la cual se referencia de forma generalizada.

- a- Carga de trabajo percibida según Sexo:** respecto a la escala *CTP carga de trabajo percibida* y la variable *sexo*, se encuentra una diferencia significativa de $p = 0,014$, entre hombres y mujeres, siendo estas quienes perciben mayor carga de trabajo que los hombres, como se observa en la tabla 19.
- b- CT Entorno Material según Número de empleos:** la escala nominal *número de empleos* arrojó una diferencia significativa con la variable *entorno material* con un $p = 0,00$, con una relación negativa, con más de dos empleos, como indica la tabla 19. Los académicos que tienen dos o más empleos en simultánea, perciben que el lugar de trabajo referente al espacio físico no es adecuado e incluso no existe, siendo el espacio que más

ocupan las aulas de clase. A mayor número de empleos menor será la satisfacción con el entorno material en el trabajo como académicos.

- c- **CT Entorno Social según Número de empleos:** la diferencia significativa encontrada entre estas dos variables fue de $p = 0,027$, con una relación negativa, a mayor número de empleos menor será la satisfacción con el entorno social. Los datos indicados en la tabla 19, muestran el comportamiento de la variable, lo que quiere decir que los académicos encuestados a medida que se emplean en más de un empleo, la percepción de las relaciones con los compañeros o el reconocimiento que se tenga por parte de los colegas, será no tan bueno o bueno.

Tabla 19. Diferencias de medias significativas de las escalas del significado del trabajo.

Carga de Trabajo Percibida según Sexo				
Sexo	Hombres	Mujeres	<i>t</i>	<i>p</i>
CTP carga de trabajo percibida	4,2864	5,1439	-2,475	0,014
CT Entorno Material según Número de Empleos				
Número de empleos	Uno	Más de uno	<i>t</i>	<i>p</i>
CT Entorno Material	7,2554	8,1003	-3,757	0,00
CT Entorno Social según Número de Empleos				
Número de Empleo	Uno	Más de uno	<i>t</i>	<i>p</i>
CT Entorno Social	8,1196	8,5482	-2,235	0,027
CT Adaptación según Número de empleos				
Número de empleos	Uno	Más de uno	<i>t</i>	<i>p</i>
CT Adaptación	8,2766	8,6195	-2,320	0,022
CT Método de Desarrollo según Responsabilidades Directivas				
Responsabilidades directivas	Si	No	<i>t</i>	<i>p</i>
CT Método de Desarrollo	8,1098	7,5649	-2,451	0,015
CT Método según Responsabilidades Directivas				
Responsabilidades Directivas	Si	No	<i>t</i>	<i>p</i>
CT Método	7,9530	7,5295	-2,022	0,045
CTP Carga de Trabajo Percibida según Responsabilidades Directivas				
Responsabilidades Directivas	Si	No	<i>t</i>	<i>p</i>
CTP Carga de Trabajo Percibida	4,2460	4,9889	2,090	0,014
CT Método de Desarrollo según Tipo de Institución				
Tipo de Institución	Pública	Privada	<i>t</i>	<i>p</i>
CT Método de Desarrollo	8,0157	7,5479	2,158	0,014
BLG Expectativas según Tipo de Institución				
Tipo de Institución	Pública	Privada	<i>t</i>	<i>p</i>
BLG Expectativas	6,1844	5,8845	2,522	0,013

- d- **CT Adaptación según Número de empleos:** entre las variables de número de empleos y adaptación, se encontró una diferencia de $p = 0,022$, y al igual que las anteriores la relación es inversa o negativa. La variable adaptación es menos óptima en la medida que los académicos tienen más de un empleo, haciéndose complejo la adaptación a políticas de cada una

de las organizaciones a las cuales se presta el servicio, no logrando la identificación con la organización. Esta relación se observa en la tabla 19.

- e- **CT Método de Desarrollo según Responsabilidades Directivas:** la diferencia significativa arrojada en esta relación negativa entre las variables *responsabilidades directivas* y *método de desarrollo*, con $p = 0,015$, en este sentido si se tienen responsabilidades directivas y el aumento de éstas, las oportunidades de desarrollo como la promoción, capacitación, la relación entre la remuneración y la promoción incluso la autonomía en la toma de decisiones profesionales son menos y percibidas no tan óptimas, como se denota en la tabla 19.

- f- **CT Método según Responsabilidades Directivas:** la variable *método* hace referencia a la sumatoria de las escalas *método de regulación* y *método de desarrollo*, en este sentido comprende la organización del trabajo, la retribución económica, carga de trabajo y calidad del contrato laboral, junto a las vías de promoción, apoyo del personal directivo, la evaluación del rendimiento y justicia entre la contratación, la remuneración y la promoción. Dicha variable presentó una diferencia inversa, significativa de $p = 0,045$. Ello indica que la realización de *responsabilidades directivas* combina poco con la variable *método*. Ello indica que se perciben pocas oportunidades de desarrollo para las personas que las están ejerciendo, así como poco equilibrio entre la retribución económica y la carga de trabajo, debido a las actividades directivas que se han de ejercer adicionales o complementarias a las actividades propias del ejercicio docente y académico, ver tabla 19.

- g- **CTP Carga de Trabajo Percibida según Responsabilidades Directivas:** La relación *responsabilidades directivas* con *CTP carga de trabajo percibida* muestra una diferencia significativa de $p = 0,038$, tal como se ve en la tabla 19: a mayor responsabilidad directiva mayor carga de trabajo percibida. Los académicos no se sienten satisfechos ejerciendo actividades directivas, percibiendo que estas actividades van en contrasentido respecto a la carga de trabajo, las relaciones con los iguales y el desarrollo dentro de la organización en los temas referentes a la academia.

h- CT Método de Desarrollo según Tipo de institución (privada/pública): la diferencia significativa entre las variables *tipo de institución* y *CT método de desarrollo* arrojó un $p = 0,033$, donde los académicos perciben que el desarrollo y vías de promoción se presentan en mayor escala en las instituciones de índole público. Las condiciones a nivel de formación continua, promoción laboral son consideradas por los académicos como optimas en las instituciones públicas, respecto a las condiciones que ofrecen las instituciones privadas, ver tabla 19.

i- BLG Expectativas según Tipo de institución (privada/pública): la naturaleza privada o pública de las instituciones de educación superior, respecto a la relación con la escala *BLG expectativas* arrojó una significación de $p = 0,013$, donde los académicos perciben que las instituciones de índole público, se acercan al cumplimiento de las expectativas respecto a la motivación por el trabajo, la identificación con los valores de la organización, el rendimiento profesional, la calidad de las condiciones de trabajo y el sentido del trabajo, considerando que las condiciones de estos centros permiten el ejercicio de la profesión académica de una mejor forma, considerando que estas condiciones suben en estas organizaciones públicas, ver tabla 19.

Estos resultados dicen algo también sobre *significado del trabajo*: la valoración de las condiciones de trabajo funciona a la inversa con respecto de la lógica de la flexibilidad en la contratación, de la del número de empleos que se tienen, de la carga laboral percibida y de la asunción de actividades directivas. Todo lo que comporta carga extra es percibido como contrario a las oportunidades de formación, desarrollo y promoción laboral.

Igualmente, la *CTP carga de trabajo percibida (variable construida)*, es una de las variables con alto grado de significancia, donde la realización de responsabilidades directivas hace que los académicos encuestados, consideren que la carga de trabajo sea mayor, afectando diversos aspectos como una mayor exigencia en sus capacidades, aceptar la forma en la cual se “debe” realizar el trabajo, disminución en la calidad de vida laboral, poca justicia entre la contratación, la remuneración y la promoción en la organización bajo. Percibiendo incompatibilidad entre actividades que no son consideradas como

fundantes en la profesión académica y las actividades propias de dicha profesión, siendo estas la carga normal para los docentes.

Las variables contenidas en la escala a *condiciones de trabajo, entorno material, entorno social y adaptación*, que tuvieron un alto grado de significancia con la flexibilidad en la contratación, número de empleos, hacen parte de la configuración del significado del trabajo. Desde el punto de vista, a mayor número de empleos en simultánea, las variables de entorno se hacen menos óptimas para los académicos. Específicamente en lo que respecta al entorno físico, materiales tanto físicos como técnicos, es decir dónde y con qué se realiza la actividad académica, esta incluye las instalaciones donde se imparte la docencia, el lugar donde se realiza la atención a los estudiantes, espacios para la investigación y las buenas condiciones en las que se encuentran dichos sitios.

Los profesionales de la academia participantes del estudio, consideran que contar con un lugar de referencia para hacer las tareas propias de la profesión, debe darse en condiciones óptimas, las cuales quedan limitadas por la cantidad de empleos que impiden estar por tiempos prolongados en una organización en particular, haciendo que no se genere identidad o pertenencia con alguna de las organizaciones de educación superior con la que se haya vinculado laboralmente.

Esta misma condición, se vislumbra con el *entorno social*, donde las relaciones sociales y de colegage quedan afectadas por su disminución, por el aumento de los empleos que se tienen en simultánea. El reconocimiento del grupo de trabajo, se virtualiza o pasa a ser inexistente, las exaltaciones públicas son escasas, pues el vínculo con varias entidades impide por una parte, compatibilizar los tiempos que se invierten en las actividades de docencia en una de las organizaciones y por otra los tiempos diseñados en las otras organizaciones, generando traslados constantes y la poca inversión por parte del académico en actividades de docencia e incluso de reconocimiento, por la multi-contratación.

A su vez, otra de las variables que se relacionó con la variable *número de empleos*, que también tuvo un grado de significancia alto, es la variable *CT adaptación*. La cantidad de empleos que los profesores tienen en simultánea, tiene efecto para lograr una adaptación a alguno de los centros a los cuales presta sus servicios como académico. Con lo cual, la adopción de políticas y

valores de las organizaciones se hace compleja, a la vez que interiorizar normas y aplicación de protocolos. El ajuste de tiempos que las organizaciones estipulan para la realización de la labor docente, se tiende a incumplir por la movilidad constante que deben asumir los académicos por los traslados de una organización a otra, el cumplimiento de responsabilidades de distinta índole que requieren de la presencia del académico impidiendo que una completa adaptación a la cultura de la institución de educación superior.

De otra parte, la variable *tipo de institución*, haciendo referencia a instituciones de educación superior de índole público o privado, obtuvieron diferencias significativas con las variables de *CT método de desarrollo* y *BLG expectativas*. Con la primera de ellas, CT método de desarrollo, los académicos que se encuentran vinculados a instituciones de educación superior públicas, consideran que las oportunidades de promoción, capacitación y formación continua, se presentan con mayor frecuencia y hacen parte de las políticas de este tipo de instituciones. De igual forma, hay una mayor autonomía para el manejo de toma de decisiones y existencia de relaciones con la dirección. Fenómeno que no es tan percibido en los académicos de instituciones privadas, donde las oportunidades de desarrollo son más escasas, derivadas en ocasiones por los resultados de las evaluaciones del rendimiento profesional.

En cuanto a la variable *Bienestar Laboral General BLG Expectativas*, los académicos de instituciones de educación superior públicas perciben que el trabajo que realizan en dicha institución aumenta su motivación y su rendimiento profesional, siendo de esta forma compatible el tipo de trabajo con las expectativas formadas por los académicos respecto a su trabajo. A su vez, la sensación de seguridad en el trabajo, es más alta en los académicos vinculados a universidades públicas, respecto a los académicos vinculados a universidades privadas. De esta manera, el sentido del trabajo académico se consigue en instituciones de corte público, por el acercamiento entre las expectativas propias y el tipo de trabajo que se desarrolla dentro de la profesión académica. De este modo, se percibe una relación directa entre el tipo de contratación manejada por cada una de las instituciones y el bienestar laboral, donde este último hace parte de la configuración del significado y el sentido del trabajo. En los académicos con vinculación a instituciones privadas, esta compatibilidad es considerada menor, es decir las expectativas formadas por ellos y diversos aspectos que hacen parte del bienestar laboral.

La variable *sexo* se relaciona con la variable *CTP carga de trabajo percibida* de forma significativa, donde las mujeres que ejercen la profesión académica, perciben que la carga laboral es mayor, por el tipo de responsabilidades propias de la academia. En este sentido, las *responsabilidades directivas* son mayormente ejecutadas por los hombres en un 45,7% respecto a un 36,6 % de las mujeres, por tanto la *carga de trabajo percibida* no es referida a otras actividades adicionales sino a las propias de la academia (docencia, investigación e incursión social). La carga de trabajo percibida en un porcentaje significativo en las mujeres no sólo es por la cantidad de trabajo que se realiza, sino por diversos factores como la justicia entre la contratación, remuneración y promoción, la calidad del contrato laboral, reconocimiento del trabajo y conciliación tener trabajo vida privada y familiar, factores que hacen significativa esta variable y susceptible de analizar en el capítulo de discusión.

4.5. Significado del trabajo en la academia, desde formas léxicas

Como complemento del análisis descriptivo y correlacional acabado de exponer, partiendo de las respuestas realizadas por los participantes del estudio a la pregunta 16 del cuestionario: *escriba cinco PALABRAS CLAVE que le vengan a la mente cuando piensa en su TRABAJO*, se realizó un segundo nivel de análisis cuantitativo utilizando la técnica estadística multivariada de análisis de correspondencias, cuyos resultados son presentados a continuación, aportando nuevas evidencias sobre significado del trabajo en la academia. En un primer momento del análisis se expone como paso previo, el análisis textual de las formas léxicas *palabras clave*, que los académicos proporcionaron en la pregunta específica, conferida al significado del trabajo. En un segundo momento, se expondrá el análisis de correspondencias entre las palabras categorizadas y tres variables seleccionadas para el presente estudio: Bienestar Laboral General BLG, Burnout MBI y Engagement UWES.

4.5.1. Análisis textual de formas léxicas

El ejercicio previo para la realización del análisis de correspondencias entre el vocabulario utilizado por los académicos en las respuestas suministradas en las cinco *palabras clave* como variable de investigación del significado del trabajo fue el análisis textual. Una técnica estadística que permite analizar datos textuales provenientes de documentos o preguntas abiertas como es el caso de la presente investigación. De esta forma se sintetiza, clasifica y relaciona la información obtenida con aspectos que permiten caracterizar casos o condiciones de diversa índole como social, económico, ambiental e individual. El procedimiento del análisis textual fue descrito en el capítulo 4 Procedimiento. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el proceso de depuración de las palabras.

El corpus inicial contenía 800 palabras ingresadas, de las cuales 326 fueron palabras distintas (por criterio de frecuencias), posteriormente se depuraron en las categorías y códigos del diccionario resultando 29 formas léxicas, (ver tabla 12). El proceso de categorización se realizó teniendo en cuenta una perspectiva deductiva, orientada por los modelos de Burnout (Maslach y Jackson, 1981) y Engagement (Salanova y Llorens, 2008; Salanova y

Schaufeli, 2009), obteniendo dos dimensiones bipolares: bienestar y malestar (ver tabla 11). En la categorización de las 326 formas léxicas en las 29 categorías, se procuró que las categorías elaboradas dieran cuenta de los significados originales de las palabras clave. Estas 29 categorías formaron parte del campo semántico de las categorías generales que fueron referenciadas anteriormente. Dichas categorías son definidas como el diccionario definido para el análisis textual. En el examen de las frecuencias de las palabras y los porcentajes se observa que la dimensión bienestar tiene un porcentaje de 85,56% así como en la dimensión malestar presenta un porcentaje de 14,44%, como queda expuesto en la tabla 20.

Tabla 20. Patrones de significado del Trabajo académico en análisis textual

<i>Dimensión Malestar</i>			<i>Dimensión Bienestar</i>		
Código	Frecuencia	Porcentaje	Código	Frecuencia	Porcentaje
Sobrecarga	9	2,76	Buenas condiciones	17	5,21
Mala Gestión	4	1,23	Oportunidades	27	8,28
Desorganización	1	0,30	Satisfacción	20	6,13
Mal ambiente	1	0,30	Bienestar	8	2,45
Injusticia	0	0	Fortalecimiento	9	2,76
			Compromiso	19	8,90
Trabajo inapropiado	1	0,30	Ética	33	10,12
Falta de recursos	1	0,30	Buenas relaciones	14	4,29
Inestabilidad	1	0,30	Realización	28	8,59
Insatisfacción	0	0	Eficacia	10	3,07
Malestar	10	3,07	Competencias	27	8,28
Agotamiento	5	1,53	Obligación de trabajar con responsabilidad	11	3,37
Poco compromiso	1	0,30	Vocación docente	25	7,67
Despersonalización	2	0,61	Relación profesor estudiante	21	6,44
Ineficiencia	0	0			
Ambivalentes	21	6,44			
Totales		14,44%	Totales		85,56%

Las formas léxicas que confieren significado al trabajo, con mayor frecuencia y porcentaje son las de connotación positiva, como realización (28/8,59%), competencias y oportunidades (27/8,28%) y satisfacción (20/6,13%). En contraposición, las formas léxicas de connotación negativa de forma general, obtuvieron una menor frecuencia, donde se resalta las frecuencias y porcentajes más altos los códigos que aluden a malestar (10/3,07%) y sobrecarga (9/2,76%). Las palabras ambiguas tienen una frecuencia de 21 y un porcentaje de 6,44%, estas palabras tuvieron esta frecuencia considerable debido a que los textos suministrados por los participantes no contaron con un campo semántico que lograra dar explicación

al significado de trabajo, estas fueron discutidas posteriormente en la entrevista grupal, para que fuesen consideradas para el estudio. En dicha discusión los profesionales de la academia dieron explicación a estas palabras como valores diferentes al trabajo como son familia, ocio, filosofías específicas de los centros que en determinado momento las han considerado como identitarias. Así queda expresado en los apartes de la entrevista:

“...El fin de semana yo no miro el correo de la Universidad, yo no, ese es mi espacio, el espacio de mi familia. Entonces para mí esa parte es muy sagrada. Entonces eso depende que tan claro tienes eso. Hay que equilibrar las dos cosas.” (M5, mujer, contrato estable tiempo completo, universidad privada).

“...Ósea es una realidad, los trabajos tienen niveles...que no saben cómo hacer, como afrontar situaciones críticas, cómo distribuir el tiempo, compartir el tiempo con el compañero en la casa...”(M6, mujer, contrato estable tiempo completo, universidad privada).

“...el trabajo cuando lo haces bajo libertad magnifico...” (H2, hombre, contrato estable, tiempo completo, universidad privada).

Luego de la depuración y codificación de las formas léxicas en el diccionario de las 29 categorías, se procedió a realizar el análisis de correspondencias con el objeto de matizar los resultados de la fase cuantitativa, dando respuesta a los objetivos de la investigación, al relacionar las formas léxicas como significado del trabajo y los porcentajes de las variables del estudio como burnout, engagement, bienestar laboral y carga de trabajo.

4.5.2. Significado del trabajo en la academia, un análisis de correspondencias

A continuación se presentan los resultados de las relaciones encontradas entre las variables de estudio el significado del trabajo y las escalas de MBI burnout, UWES Engagement y BLG bienestar laboral general. La consideración de estas tres escalas obedece a que fueron escalas con diferencias significativas y que mostraban un nivel de relevancia para realizar el examen de éstas.

4.5.2.1. Significado del trabajo –Carga de trabajo

Para dar respuesta a la pregunta de investigación sobre la configuración del significado del trabajo, se encontró relación entre la carga de trabajo percibida y el significado del trabajo: dependiendo de la carga que suponga el realizarlo, considerándola normal o por el contrario un exceso de esta. Los ítems de la sección 5 del cuestionario contenían las categorías que hacen alusión a dicha escala como lo muestra el gráfico 3.

5. Actualmente...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Siempre	
Al final de la jornada, ya he terminado todo lo que debía hacer	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			501
Tengo tiempo suficiente para hacer bien todo lo que debo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			502
Se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			503
Me llevo tareas laborales a casa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			504
En fines de semana y vacaciones, necesito terminar trabajo atrasado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			505

Gráfico 3. Ítems de la escala Carga de Trabajo Percibida CTP

La variable carga de trabajo es asumida como la cantidad de trabajo percibida por los profesionales de la academia, desde dos polos, alta o normal como queda expresado en los cuartiles de la figura 14:

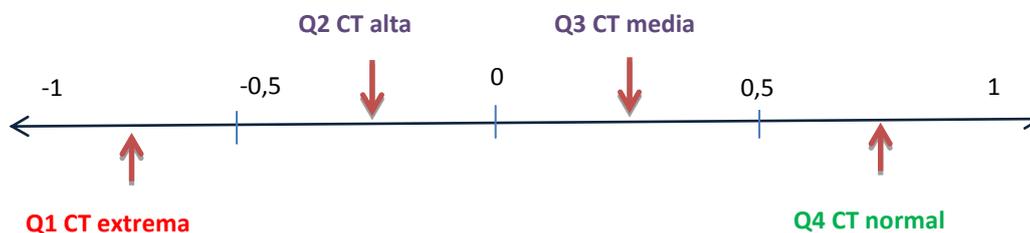


Figura 14. Posición cuartiles Carga de trabajo

El significado del trabajo como variable está conformado por las formas léxicas y las frecuencias que se observan en la tabla 20. La relación entre las variables significado del trabajo y carga de trabajo percibida quedó expresada en el chi cuadrado $\chi^2 = (57, N = 160) = 74,829 p = 0,057$. Por

consiguiente, se asume la hipótesis alternativa de la relación entre significado del trabajo y carga de trabajo perciba, rechazando la hipótesis nula de que no hay relación entre dichas variables. Con el fin de matizar la relación encontrada entre estas variables, se realizó un análisis de correspondencias, con el objeto de graficar la relación de las formas léxicas que explican el significado del trabajo para los profesionales de la academia y la carga de trabajo percibida por los mismos. Se encontraron dos factores que explicaron el 58,05% de la inercia total.

En un primer acercamiento a las contribuciones de las modalidades, se refleja el grupo de palabras que aportan al significado del trabajo como sobre carga (0,004), malestar (0,003), compromiso (0,008), relación profesor estudiante (0,010), obligación para trabajar con responsabilidad (0,024), mala gestión (0,003), agotamiento (0,000) y vocación docente (0,025), explicando un 46,97% de la inercia total del factor. De otro parte, las contribuciones relativas aportan a la interpretación del significado del trabajo al mostrar grupos de palabras que van relacionadas con ética (0,020), buenas relaciones (0,001), competencias (0,000), satisfacción (0,006), bienestar (0,009), buenas condiciones (0,002), realización (0,001) y eficacia (0,003), modalidades que explican el 11,09% de la inercia total del factor.

El análisis de las coordenadas indica que el grupo de las palabras sobrecarga (2,070), malestar (2,018), relaciones profesor estudiante (3,953), obligación de trabajar con responsabilidad (2,271), mala gestión (3,297), agotamiento (4,063) y vocación docente (3,649), se ubican en el eje derecho del factor en los cuartiles Q1 y Q2 de carga de trabajo percibida, Q1 carga de trabajo extrema (0,095) y Q2 carga de trabajo alta (0,037). En los cuartiles Q3 y Q4 de carga de trabajo percibida, Q4 trabajo normal (0,000) y Q3 carga de trabajo media (0,016), se ubican palabras en el eje izquierdo del factor como ética (-2,138), buenas relaciones (-2,029), competencias (-2,881), satisfacción (-3,019), bienestar (-2,569), buenas condiciones (-3,486), realización (-3,381) y eficacia (-3,871), proporción que se observa en el gráfico 4.

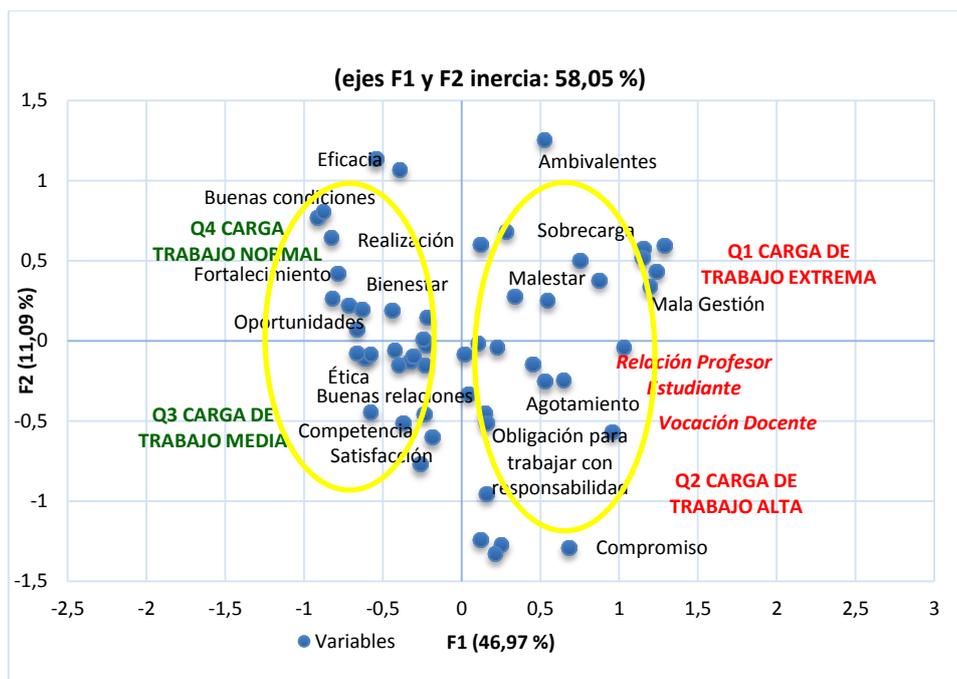


Gráfico 4. Significado del trabajo-Carga de Trabajo Percibida

Análisis del significado del trabajo-carga de trabajo

La configuración del significado del trabajo se presenta en la relación de formas léxicas que lo explican y la percepción de la carga de trabajo. Por consiguiente, la relación entre cuartiles de carga de trabajo normal hasta carga de trabajo extrema, configura un significado del trabajo en la dimensión bipolar de bienestar y malestar donde el primer polo se configura con palabras que connotan bienestar como el fortalecimiento, realización, bienestar, buenas relaciones, competencia y satisfacción. El polo malestar, se configura con formas léxicas de connotación negativa como sobrecarga, agotamiento, mala gestión, obligación para trabajar con responsabilidad, relación profesor estudiante y vocación docente. Estas dos modalidades se les confiere la categoría de malestar, por las características de la profesión académica, donde tareas específicas de planear, preparar, dictar y evaluar asignaturas e investigar, son percibidas como carga de trabajo alta por parte de los profesionales de la academia participantes del estudio. Teniendo relación con la teoría de factores psicosociales donde las características del trabajo y la cantidad del mismo influyen en el bienestar del individuo como trabajador

5.5.2.2. Significado del trabajo- Bienestar Laboral Psicosocial

Partiendo de los objetivos propuestos en la investigación, la configuración del significado del trabajo puede darse desde las condiciones de bienestar laboral de la actividad trabajo, teniendo en cuenta las respuestas que emergen del cuestionario utilizado, en el que se distinguen los ítems que la miden ubicado en la sección 9 y 10, como lo muestra la gráfico 5.

9. Actualmente por mi trabajo siento...

insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	satisfacción	901
inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	seguridad	902
intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	tranquilidad	903
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	potencia	904
malestar	1	2	3	4	5	6	7	bienestar	905
desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	confianza	906
incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	certidumbre	907
confusión	1	2	3	4	5	6	7	claridad	908
desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	esperanza	909
dificultad	1	2	3	4	5	6	7	facilidad	910

insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	sensibilidad	911
irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	racionalidad	912
incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	competencia	913
inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	moralidad	914
maldad	1	2	3	4	5	6	7	bondad	915
fracaso	1	2	3	4	5	6	7	éxito	916
incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	capacidad	917
pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	optimismo	918
ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	eficacia	919
inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	utilidad	920

10. en los últimos años ...

	Baja	1	2	3	4	5	6	7	Sube
Mi motivación por el trabajo		1	2	3	4	5	6	7	100
Mi identificación con los valores de la organización		1	2	3	4	5	6	7	100
Mi rendimiento profesional		1	2	3	4	5	6	7	100
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo		1	2	3	4	5	6	7	100
La calidad de mis condiciones de trabajo		1	2	3	4	5	6	7	100
Mi autoestima profesional		1	2	3	4	5	6	7	100
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo		1	2	3	4	5	6	7	100
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada		1	2	3	4	5	6	7	100
Mi confianza en mi futuro profesional		1	2	3	4	5	6	7	100
Mi calidad de vida laboral		1	2	3	4	5	6	7	101

El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	1	101
Mi acatamiento de las pautas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7	2	101
Mi estado de ánimo laboral	1	2	3	4	5	6	7	3	101
Mis oportunidades de promoción laboral	1	2	3	4	5	6	7	4	101
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	5	101
Mi participación en las decisiones de la organización	1	2	3	4	5	6	7	6	101
Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	7	101
Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	8	101
El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7	9	101
Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7	0	102
Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	1	102
Mi competencia profesional	1	2	3	4	5	6	7	2	102

Gráfico 5. Ítems de la escala Bienestar Laboral Psicosocial

Las formas léxicas del significado del trabajo con la frecuencia que ha sido comentada anteriormente, son las que conforman dicha variable susceptible a ser explicada. La segunda de las variables para el estudio fue el Bienestar Laboral General (BLG) con la sub-escala de bienestar psicosocial (BLGbp). Esta variable es una variable continua que se categorizó en cuatro niveles en función de los cuartiles de su distribución. Cada respuesta es asignada a uno de los cuartiles que se relacionan a continuación, en el que se sitúa la categoría:

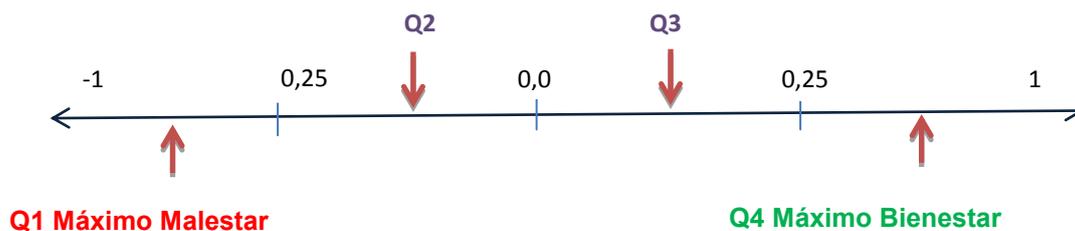


Figura 15. Posición cuartiles Bienestar Laboral Psicosocial

De igual forma, se encontró la relación entre el significado del trabajo y el BLG con los cuartiles de bienestar y malestar, obteniendo un chi cuadrado de $\chi^2 = (57, N = 159) = 80,263$ $p = 0,023$. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula de la no existencia de relación entre las variables significado del trabajo y BLG, aceptando la hipótesis alternativa que existe relación entre dichas variables. Asumiendo la relación existente entre las variables, significado del trabajo y BLG, se realizó el AC, entre variables, el cual muestra

dos ejes factoriales que explican el 57,92 % de la inercia total. El primero de los factores muestra el grupo de formas léxicas que dan explicación al significado del trabajo con palabras como obligación para trabajar con responsabilidad (0,001), realización (0,008), eficacia (0,024), buenas relaciones (0,050), satisfacción (0,008), ética (0,000), vocación docente (0,000), fortalecimiento (0,001) y oportunidades (0,005), en sus contribuciones absolutas; dichas modalidades explican en un 46,98% la inercia del factor.

Respecto a las contribuciones relativas, éstas aportan una mayor interpretación al mostrar que el grupo de formas léxicas como mala gestión (0,004), insatisfacción (0,008), agotamiento (0,005), sobrecarga (0,002) y malestar (0,015), con un 10,94% de explicación de las modalidades de la inercia del factor. Al realizar el análisis de las coordenadas indica que el significado de trabajo guarda relación con los cuartiles de la variable BLG, encontrando que algunas de las formas léxicas se ubican al lado izquierdo del factor. Estos cuartiles son, el cuartil 1 y 2 de bienestar psicosocial: Q1 Máximo Malestar BLGbp (0,291), Q2 Alto malestar BLGbp (0,135) con formas léxicas del significado del trabajo que se ubican en el lado izquierdo refieren palabras tales como mala gestión (-2,505), relación profesor estudiante (-2,795), insatisfacción (-4,459), agotamiento (-3,068), sobrecarga (-2,889) y malestar (-4,839). Igualmente, al lado derecho del factor se ubican modalidades que explican el significado del trabajo y el bienestar laboral psicosocial, con formas léxicas como bienestar (3,292), realización (3,144), buenas relaciones (2,791), satisfacción (4,127), ética (3,237), fortalecimiento (2,457), obligación para trabajar con responsabilidad (3,050) y oportunidades (4,066), las cuales se ubican en los cuartiles Q3 moderado bienestar (0,029), y Q4 máximo bienestar laboral psicosocial (0,546). En el gráfico 6 queda expuesta la relación entre las variables significado del trabajo y Bienestar psicosocial en su Análisis de Correspondencias.

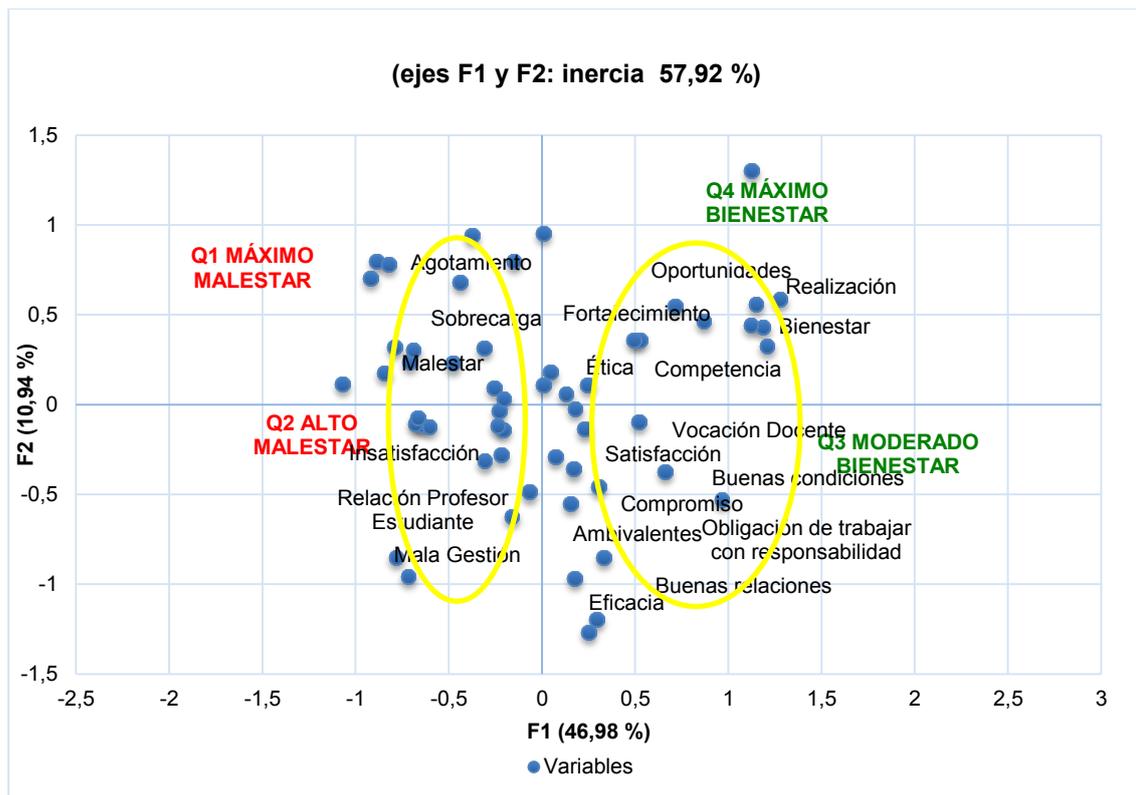


Gráfico 6. Significado del Trabajo-Bienestar Laboral Psicosocial

Análisis del significado del trabajo-Bienestar laboral psicosocial

La configuración del significado del trabajo desde el bienestar laboral tiene diversas consideraciones. La primera consideración es la proporcionalidad entre el bienestar laboral y el significado que se configura como negativo o positivo dependiendo de cómo sean las condiciones de bienestar en el trabajo. Observando los cuartiles Q1 y Q2, que refieren el malestar extremo y alto, las formas léxicas son insatisfacción, sobrecarga, malestar, mala gestión. Mientras que en los cuartiles Q4 y Q3, referentes a máximo bienestar y bienestar moderado, aparecen formas léxicas consistentes con la categoría bienestar, como son oportunidades, realización, fortalecimiento, bienestar, vocación docentes, satisfacción, eficacia y compromiso. Esta correspondencia entre las variables, encontrada en las respuestas de los profesionales académicos, guarda relación con la forma en la cual se lleva a cabo la actividad académica, encontrando relación con la teoría

de los riesgos psicosociales como aspectos que influyen en el significado del trabajo.

4.5.2.3. Significado del Trabajo- Bienestar Efectos Colaterales

La relación encontrada entre el significado del trabajo con la escala de bienestar laboral general, en la sub escala de efectos colaterales, contenidos por los ítems del cuestionario de la sección 11, como se muestra en el gráfico 7.

11. Actualmente, por mi trabajo, experimento...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	Siempre
Trastornos digestivos	0	1	2	3	4	5	6	1	110110110110
Dolores de cabeza	0	1	2	3	4	5	6	2	110110110110
Insomnio	0	1	2	3	4	5	6	3	110110110110
Dolores de espalda	0	1	2	3	4	5	6	4	110110110110
Tensiones musculares	0	1	2	3	4	5	6	5	110110110110
Sobrecarga de actividad laboral	0	1	2	3	4	5	6	6	110110110110
Desgaste emocional	0	1	2	3	4	5	6	7	110110110110
Agotamiento físico	0	1	2	3	4	5	6	8	110110110110
Saturación mental	0	1	2	3	4	5	6	9	110110110110
Mal humor	0	1	2	3	4	5	6	0	111111111111
Baja realización profesional	0	1	2	3	4	5	6	1	111111111111
Trato despersonalizado	0	1	2	3	4	5	6	2	111111111111
Frustración	0	1	2	3	4	5	6	1	111111111111

Gráfico 7. Ítems de la escala Bienestar Laboral Efectos Colaterales

Para la elaboración de los cuartiles de la sub-escala efectos colaterales, se tuvo en cuenta que la no presencia de enfermedad, es decir de salud, no indica la ausencia completa de malestar o de alguna patología. En este sentido, el cuartil Q4 indica una ausencia de efectos colaterales aunque no, la no presencia de alguna patología de manera temporal. Q3 moderados efectos colaterales, Q2 altos efectos colaterales y Q1 Máximo malestar, como queda expuesto en la figura 16:

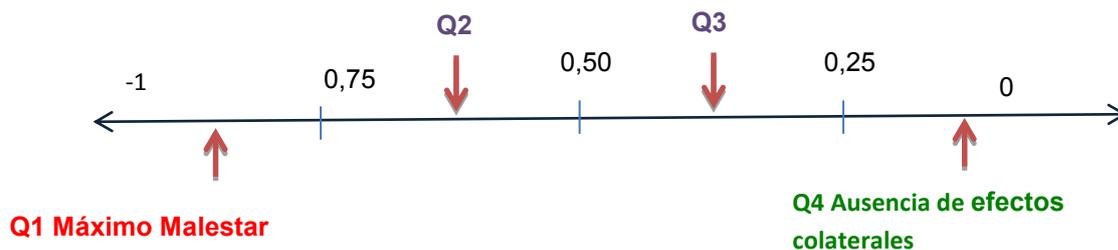


Figura 16. Posición cuartiles Bienestar Laboral, Efectos colaterales

Asumiendo la relación existente entre el significado el trabajo y la escala de efectos colaterales, se realizó el análisis de correspondencias entre dichas variables, mostrando que dicha relación queda explicada en un 58,88% de la inercia total. El primero de los factores muestra formas léxicas como fortalecimiento (0,004), bienestar (0,003), relación profesor estudiante (0,003), eficacia (0,003), satisfacción (0,008), competencia (0,008), realización (0,012) y oportunidades (0,008), en sus contribuciones absolutas donde estas modalidades explican el 48,34% de la inercia del factor.

Según las contribuciones relativas, éstas aportan una mayor interpretación al grupo de formas léxicas, del segundo factor como mal ambiente (0,001), vocación docente (0,005), despersonalización (0,006), agotamiento (0,006), poco compromiso (0,024), obligación para trabajar con responsabilidad (0,004), falta de recursos (0,001) y sobrecarga (0,002), con el 10,54% de explicación de las modalidades de la inercia del factor. El análisis de las coordenadas indica que el significado del trabajo tiene relación con la variable BLG efectos colaterales mostrando formas léxicas que se ubican al lado izquierdo del factor, en los cuartiles Q1 máximo malestar (0,290) y Q2 altos efectos colaterales (0,098), siendo las formas léxicas mal ambiente (-3,127), despersonalización (-2,975), vocación docente (-5,268), agotamiento (-3,127), poco compromiso (-2,070), obligación para trabajar con responsabilidad (-3,216), falta de recursos (-3,034) y sobrecarga (-2,367).

A su vez, formas léxicas que explican el significado del trabajo para los profesionales en la academia, se ubicaron el lado derecho del factor en los cuartiles de BLG efectos colaterales Q4 ausencia de efectos colaterales (0,489) y Q3 moderados efectos colaterales (0,019), con modalidades que explican la relación entre las variables con formas léxicas como fortalecimiento (2,457),

bienestar (3,573), relación profesor estudiante (2,406), eficacia (2,668), competencia (2,524), realización (2,473), oportunidades (2,525). Esta relación entre las variables significado del trabajo y BLG efectos colaterales queda expuesta en el gráfico 5 de análisis de correspondencias entre dichas variables.

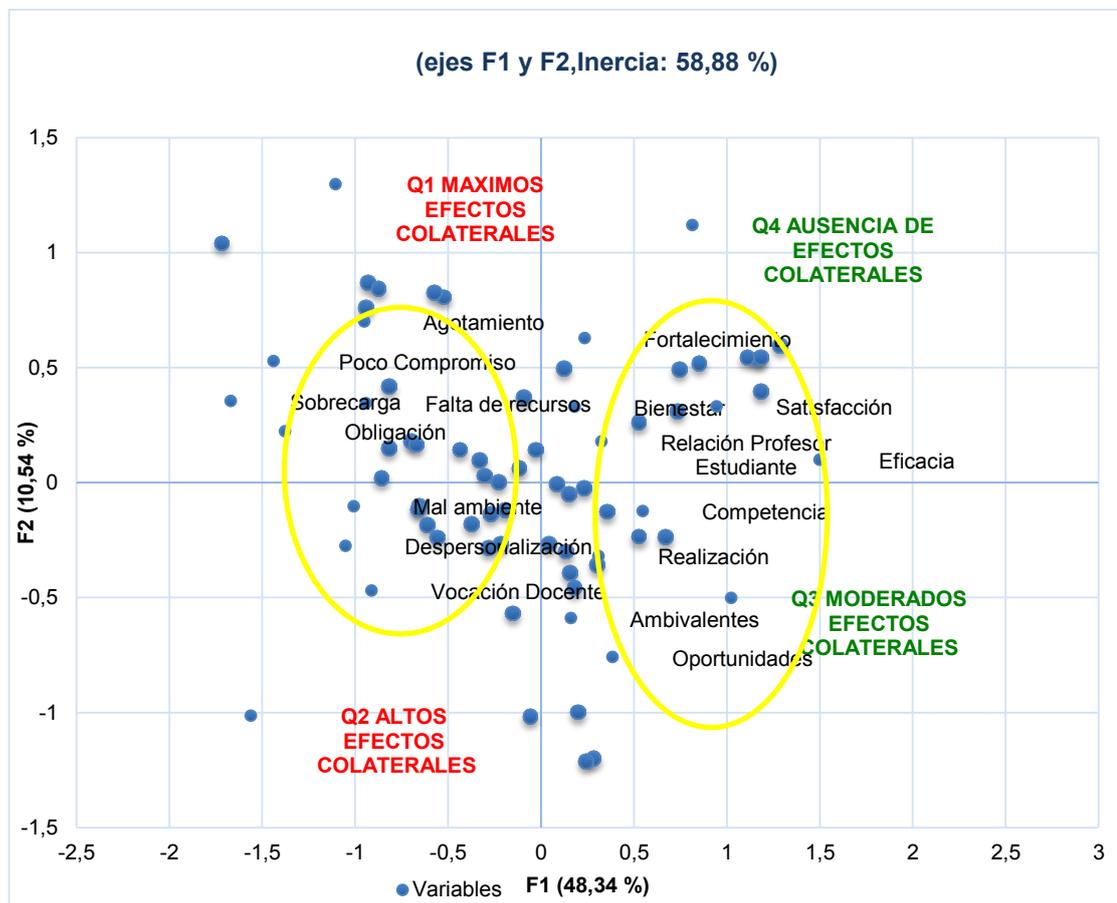


Gráfico 8. Significado del trabajo-Bienestar Laboral, Efectos Colaterales

Análisis del significado del trabajo-efectos colaterales

La existencia de alguna puntuación en los cuartiles del bienestar efectos colaterales, indican la presencia de un tipo de molestia alta o baja pero que es en sí una molestia a nivel de somatización, agotamiento o alienación para el profesional de la academia. Observando los cuartiles Q2 efectos colaterales altos y Q1 máximo efectos colaterales, siendo las formas léxicas que lo explican el mal ambiente, despersonalización, agotamiento, poco compromiso, obligación de trabajar con responsabilidad, falta de recursos y sobrecarga. La

vocación docente se ubica en el cuartil Q2, aspecto que se afecta por los niveles de sobrecarga y agotamiento que se presentan en la correspondencia entre las variables significado del trabajo y bienestar laboral general efectos colaterales; encontrando relación con la teoría de Burnout, como aspecto de baja eficacia en la profesión ejercida o la presencia de un tipo de molestia alta o baja pero que es en sí una molestia a nivel de somatización, agotamiento o alienación para el profesional de la academia.

4.5.2.4. Significado del trabajo y Burnout

Con el ánimo de dar respuesta a la pregunta de investigación, acerca de la configuración del significado del trabajo de los académicos, se encontró relación entre éste y la escala Burnout, realizando un análisis de las tres sub-escalas componentes de la variable cinismo, agotamiento y eficacia profesional. Los ítems del cuestionario que miden las escalas se encuentran en la sección 12 del cuestionario, haciendo referencia a lo que actualmente sienten los participantes por su trabajo, como agotamiento, trabajar todo el día genera estrés, la motivación e interés por el trabajo o el estímulo hacia el mismo como se expresa en el gráfico 9.

12. Actualmente...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	Siempre
Siento agotamiento emocional por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		1201
Al final de la jornada, siento que el trabajo me ha "consumido"	0	1	2	3	4	5	6		1202
Siento fatiga por la mañana al enfrentarme a otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6		1203
Trabajar todo el día realmente es estresante para mí	0	1	2	3	4	5	6		1204
Soy capaz de resolver eficazmente los problemas surgidos en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		1205
Siento que mi trabajo me ha "quemado"	0	1	2	3	4	5	6		1206
Contribuyo eficazmente a la actividad de mi organización	0	1	2	3	4	5	6		1207
Desde que empecé en este puesto, he perdido interés por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		1208
He perdido entusiasmo por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		1209
En mi opinión, hago bien mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		1210
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		1211
He realizado muchas cosas valiosas en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		1212

Me pregunto por la utilidad de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	1213
Dudo sobre el valor de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	1214
Tengo seguridad de que en mi trabajo soy eficaz acabando las cosas	0	1	2	3	4	5	6	1215

Gráfico 9. Ítems de la escala Burnout

La relación entre las variables significado del trabajo y la escala burnout queda expresada en el chi cuadrado mostrando una relación de $\chi^2 = (60, N = 159) = 80,531$ $p = 0,040$, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula de la no existencia de relación entre el significado del trabajo y burnout, y se acepta la hipótesis alternativa de la existencia de relación entre dichas variables. La variable significado del trabajo, está contenida por las formas léxicas referenciadas en las tablas 12 y 20, con una frecuencia total de 326 palabras. Para la variable burnout se definieron los cuartiles referentes al agotamiento, cinismo y eficacia profesional, definiéndose de la siguiente manera, como lo muestra la figura 17:

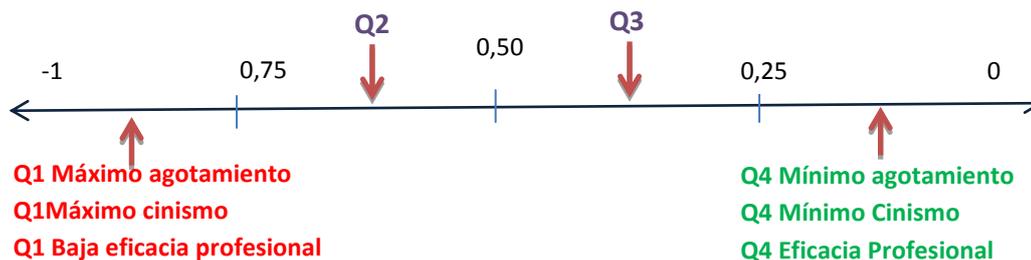


Figura 17. Posición cuartiles Burnout (agotamiento, cinismo, eficacia)

Partiendo de esta relación, entre el significado del trabajo y burnout, para conocer la naturaleza de la relación existente entre ellas se realizó un Análisis de Correspondencias (AC), a los datos de las encuestas obteniendo dos factores que conjuntamente explican el 57,40% de la inercia total.

Una primera observación de las contribuciones absolutas del primer factor (eje) refleja la aportación de un grupo de formas léxicas como agotamiento con una contribución (0,001), despersonalización (0,004), mala gestión (0,000), malestar (0,003) y trabajo inapropiado (0,009). Estas modalidades explican el 45,32% de la inercia del factor. Las contribuciones relativas, mejoran la interpretación con formas léxicas como obligación con responsabilidad (0,006), vocación docente (0,000), buenas relaciones (0,013),

competencia (0,006), fortalecimiento (0,019) y satisfacción (0,033). Estas modalidades explican el 12,07% de la inercia del factor.

El análisis de coordenadas indica que las formas léxicas que dan explicación al significado del trabajo, que se ubican en la parte izquierda del factor como trabajo inapropiado (-3,835), despersonalización (-3,782), mala gestión (-4,448), malestar (-4,696) y agotamiento (-2,199), ubicados en los cuartiles Q1 máximo agotamiento (0,504), Q1 máximo cinismo (0,143), Q1 baja eficacia profesional (0,026) y el cuartil Q2 agotamiento (0,015), Q2 cinismo (0,132) y Q2 eficacia profesional (0,009). A su vez, en el lado derecho del factor se ubican las modalidades que explican formas léxicas como buenas relaciones (2,763), competencia (2,089), satisfacción (2,956), fortalecimiento (2,775), obligación de trabajar con responsabilidad (3,220), ubicados en los cuartiles 3 y 4, de la variable burnout: Q3 agotamiento (0,175), Q3 cinismo (0,153), Q3 eficacia profesional (0,111) y los cuartiles Q4 mínimo agotamiento (0,194), Q4 mínimo cinismo y Q4 eficacia profesional (0,153). Como puede observarse en el gráfico 10 de AC significado del trabajo-burnout

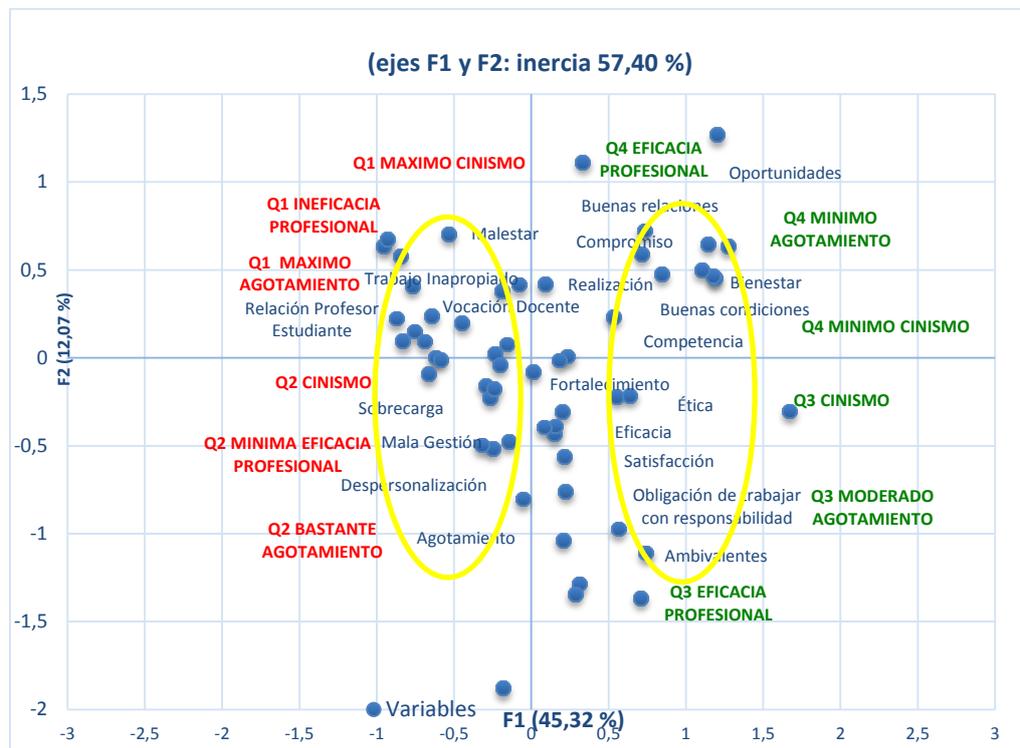


Gráfico 10. Significado del trabajo-Burnout.

Análisis del significado del trabajo y Burnout

El primer factor explica un 57,40% de la inercia total, la cual señala una oposición de las formas léxicas de carácter negativo ubicadas en los cuartiles Q1 y Q2 y las formas léxicas de carácter positivo ubicadas en los cuartiles Q3 y Q4. El significado del trabajo, para el grupo de profesionales de la academia que participaron en el estudio, que están ubicados en el Q1, máximo agotamiento, máximo cinismo y baja eficacia profesional, las modalidades asociadas a este eje referencian malestar, con formas léxicas como son; *trabajo inapropiado, malestar vocación docente y relación profesor estudiante*. Éstas últimas como negativas por el tipo de labor a realizar en la academia. Encontrando vinculación con la teoría de burnout, ya que a mayor agotamiento la relación con los usuarios del servicio, en este caso los estudiantes, se ve deteriorada. A su vez, un significado de trabajo con connotación negativa de sobrecarga, mala gestión, despersonalización y agotamiento, indican malestar en la realización de la actividad en cierta medida por la cantidad de trabajo o condiciones en las que se realiza.

Desde otra perspectiva, el significado del trabajo para los profesionales de la academia, que se ubican en los cuartiles de Q3yQ4 donde no se presenta agotamiento, las formas léxicas que lo explican mencionan eficacia profesional y utilidad optima del trabajo, con palabras positivas como bienestar, oportunidad, buenas condiciones, competencia, fortalecimiento y buenas relaciones, ubicándolo en un eje que connota bienestar. La obligación de trabajar con responsabilidad, se relaciona con el cuartil Q3 agotamiento, eficacia profesional y cinismo moderados, donde el significado del trabajo es asumido como una responsabilidad adquirida mas no como un tarea que pueda dar algún tipo de satisfacción sino visto más como obligación bien sea contractual o emanada por la tarea o la profesión en sí.

4.5.2.5. Significado del trabajo-UWES Engagement (vigor, absorción, dedicación)

Manteniendo el ánimo de responder las preguntas y objetivo de la presente investigación, la configuración del significado del trabajo encontró relación con las escalas de Engagement UWES Utrecht (absorción, dedicación y

vigor), esta escala fue medida por los ítems del cuestionario de la sección 12 en su continuación como se muestra en el gráfico 11.

12 (continuación). Actualmente...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	Siempre
En mi trabajo, siento plenitud de energía	0	1	2	3	4	5	6		1216
Mi trabajo tiene sentido y propósito	0	1	2	3	4	5	6		1217
El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando	0	1	2	3	4	5	6		1218
Me siento con fuerza y vigor en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		1219
Siento entusiasmo por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		1220
Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa alrededor de mí	0	1	2	3	4	5	6		1221
Mi trabajo me inspira	0	1	2	3	4	5	6		1222
Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar	0	1	2	3	4	5	6		1223
Soy feliz cuando experimento absorción por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		1224
Siento orgullo del trabajo que hago	0	1	2	3	4	5	6		1225
Estoy en plena inmersión en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		1226
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	0	1	2	3	4	5	6		1227
Mi trabajo es retador	0	1	2	3	4	5	6		1228
Me "dejo llevar" por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		1229
Soy muy persistente en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6		1230
Me es difícil "desconectar" del trabajo	0	1	2	3	4	5	6		1231
Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	0	1	2	3	4	5	6		1232

Gráfico 11. Ítems de la escala UWES engagement

Por tanto, las variables a relacionar significado del trabajo y engagement UWES, la primera de las variables como se ha explicado anteriormente, está conformada por formas léxicas y las frecuencias de las mismas. La variables engagement UWES, por los cuartiles correspondientes a absorción, dedicación y vigor, los cuales se explican a continuación:

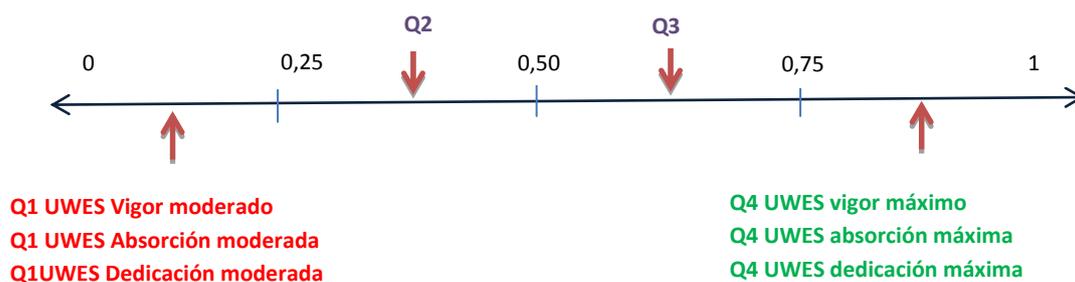


Figura 18. Posición cuartiles Engagement UWES (vigor, absorción, dedicación)

La relación encontrada entre las variables significado del trabajo y engagement UWES, quedó expresada en el chi cuadrado con la variables UWES vigor $\chi^2 = (63, N = 159) = 77,945 p = 0,097$, la variable UWES absorción con un chi cuadrado $\chi^2 = (63, N = 159) 81,406 p = 0,059$, y UWES dedicación $\chi^2 = (51, N = 159) = 73,595 p = 0,021$. En este sentido queda descartada la hipótesis nula de que no existe relación entre las variables significado del trabajo y engagement UWES y se asume la hipótesis alternativa de la existencia de la relación entre dichas variables.

Posteriormente se realizó el análisis de correspondencias, con el objeto de matizar de forma gráfica la relación existente entre las formas léxicas del significado del trabajo y los valores de los cuartiles de la variable engagement. De esta forma, se encontraron dos factores que explican el 56,13% de la inercia total. En la primera observación de las contribuciones absolutas de las modalidades se refleja la aportación de los grupos de palabras como buenas condiciones (0,000), bienestar (0,002), competencia (0,020), realización (0,001), satisfacción (0,002), fortalecimiento (0,000) y compromiso (0,016). Estas modalidades explican el 45,53% del factor.

Las contribuciones relativas aportan la interpretación al develar formas léxicas como relación profesor estudiante (0,014), obligación para trabajar con responsabilidad (0,000), oportunidades (0,018), vocación docente (0,001), buenas relaciones (0,004) y eficacia (0,000), estas modalidades explican el 10,61% de la inercia del factor. El análisis de las coordenadas indica que el grupo de palabras compromiso (3,175), fortalecimiento (2,971), satisfacción (2,612), realización (2,607), competencia (3,446), bienestar (4,442) y buenas condiciones (3,148), se ubican en la parte derecha del factor en el cuartil Q3 de las UWES absorción, vigor y dedicación: Q3 Alto vigor (0,035), Q3 absorción alta (0,001), Q3 dedicación alta (0,001). Las palabras ubicadas en el Q4 máximo vigor (0,259), Q4 máxima absorción (0,181) y Q4 máxima dedicación

(0,0354), explican el significado del trabajo en una menor proporción como queda explicitado en los valores de los cuartiles.

Las palabras ubicadas en el lado izquierdo del factor hacen referencia a relación entre profesor estudiante (-2,865), obligación para trabajar con responsabilidad (-2,942), oportunidades (-2,020), vocación docente (-2,471), buenas relaciones (-3,067) y eficacia (-6,765), ubicadas en los cuartiles Q2 y Q1 de la variable engagement UWES Q1 Vigor moderado (0,279), Q1 absorción moderada (0,071), Q1 dedicación moderada (0,271), Q2 vigor medio (0,008), Q2 absorción media (0,022) y Q2 dedicación media (0,008), tal como lo refleja el gráfico 12 del AC significado del trabajo-engagement UWES vigor, absorción y dedicación.

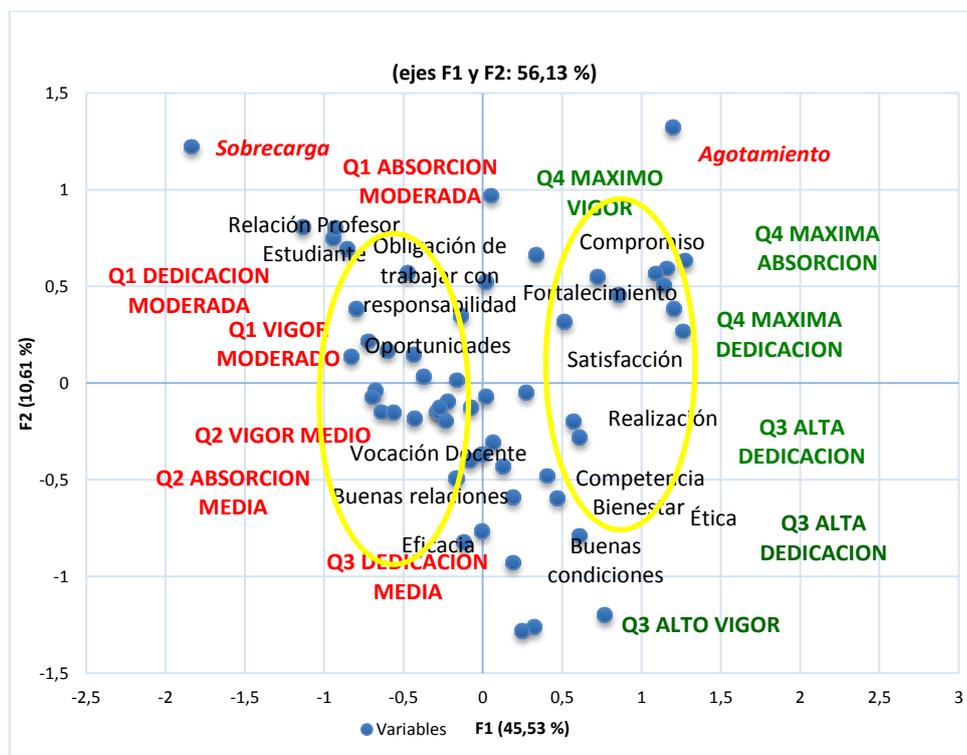


Gráfico 12. Significado del trabajo- UWES Engagement vigor, absorción, dedicación.

Análisis del significado del trabajo-engagement UWES vigor, dedicación, absorción.

El significado del trabajo para el grupo de profesionales de la academia que están incluidos en cuartil Q1 vigor, dedicación y absorción moderada, se configura con formas léxicas referidas a bienestar, concibiendo la experiencia de trabajar como las relaciones entre los profesionales de la academia con los estudiantes, oportunidades y la obligación para trabajar con responsabilidad. Cabe resaltar que uno de los resultados en este cuartil fue la sobrecarga con una contribución absoluta de (0,034) y su ubicación en el factor izquierdo (-2,289), al encontrarse en el cuartil Q1 donde tanto la dedicación, el vigor y dedicación son moderadas, la sobrecarga hace referencia al tipo de actividad propia de la profesión académica, aunque al estar alejado del eje de tendencia, es un caso atípico que cabe un examen de dicha modalidad.

De otro lado, el significado del trabajo se configura para el grupo de profesionales de la academia como fortalecimiento, satisfacción, al estar en un Q4 donde hay máxima dedicación, absorción y vigor, resultados que coinciden con la teoría de engagement, como la alta satisfacción en la realización del trabajo. A su vez, como resultado atípico de la tendencia del factor, se encuentra ubicada la forma léxica agotamiento con una contribución de (0,031) y una ubicación en la parte derecha del factor (2,190). Si bien se ubica alejado de la tendencia, cabe el examen de dicho resultado pues al haber una mayor absorción y dedicación en el trabajo, el agotamiento puede aparecer como una manifestación de la cantidad de trabajo realizada, en este sentido una alta dedicación y absorción en el trabajo puede estar ocultando un posible síndrome de burnout.

4.6. Análisis de Contenido de Preguntas Abiertas

4.6.1. Contenido del Significado del trabajo

A partir del análisis de contenido de las respuestas textuales suministradas por los académicos encuestados, en la pregunta 15 del instrumento “Defina un una frase lo que TRABAJAR significa para usted”, se realizó una categorización utilizando *mapas de asociación de ideas* (Spink y Lima, 2013), clasificando cada una de las frases hechas por los académicos, en dos grandes dimensiones que daban respuesta al significado del trabajo. Dichas dimensiones son: *funciones del trabajo y el trabajo como constructo abstracto*. A su vez, estas dimensiones contienen categorías que refieren respuestas alusivas a ellas, en la figura 12 expuesta en el apartado método. De otro lado, las respuestas de los participantes en las entrevistas de grupo fueron analizadas bajo las mismas categorías. En ese sentido, los contenidos de los textos dados por el profesorado se encontraron las categorías deductivas de la investigación.

En primer lugar se presentan la síntesis de los mapas de asociación de ideas tanto de las preguntas abiertas como de las entrevistas grupales, el primero de los mapas es referente a las respuestas escritas suministradas en el cuestionario y el segundo hace referencia a la categorización de los textos de los participantes en las entrevistas de grupo. Por tanto, para un mayor entendimiento de las dimensiones y categorías utilizadas en los mapas de asociación de ideas, y con el ánimo de dar respuesta a los objetivos de la investigación, se categorizaron las entrevistas grupales con los mapas de asociación de ideas distinguiendo a los participantes de las entrevistas de la siguiente manera:

MUJERES					HOMBRES				
M1	contrato	estable	tiempo	completo	H1	contrato	estable	tiempo	completo
	universidad	privada				universidad	privada		
M2	contrato	inestable	hora	cátedra	H2	contrato	estable	tiempo	completo
	universidad	privada				universidad	privada		
M3	contrato	estable	tiempo	completo	H3	contrato	estable	medio	tiempo
	universidad	pública				universidad	privada		
M4	contrato	inestable	hora	cátedra	H4	contrato	estable	tiempo	completo
	universidad	privada				universidad	pública		
M5	contrato	estable	tiempo	completo					
	universidad	privada							
M6	contrato	estable	tiempo	completo					
	universidad	privada							

1. Funciones del trabajar: en el análisis de contenido realizado con la base de datos de los académicos participantes de la investigación, la referencia al significado del trabajo, fue configurado por la dimensión de las funciones que la actividad da a los individuos que la realizan. En los textos utilizados por los académicos en la dimensión funciones del trabajar, se distinguieron cuatro categorías que hacen referencia a la función de trabajar. La primera de ellas la función económica como una de las principales funciones que se le confieren al trabajo, con el ánimo de suplir necesidades básicas en especial, donde se encuentra la connotación de la ganancia de dinero o el mejoramiento de la calidad de vida. La segunda función es referida a la función del trabajo como aspecto sociocultural, entendido como la posibilidad de estatus que da el trabajo a nivel social, con textos que lo explican desde el progreso continuo, éxito, motivación o fuente de identidad con las tareas que se realizan que son encaminadas al desarrollo de un conocimiento en especial. La tercera función del trabajo como aspectos psicosociales, que se asume desde el valor del trabajar la dignificación, satisfacción, gratificación, placer que el hacerlo genera en el individuo que lo ejerce. Las dimensiones con la respectiva categorización pueden ser observadas en el gráfico 13.
2. Trabajar como constructo abstracto: el significado del trabajo analizado como un constructo abstracto, hace referencia a la forma en la cual el empleo es asimilado por el individuo, desde el impacto que genera en ellas y que llegan a ser definitorias de lo que es a nivel general lo que es el hecho de trabajar, donde se involucran las circunstancias políticas. Desde esta dimensión, el significado del trabajo se configura como soporte del estado social, optimización de recursos, inclusión a la esfera pública o como mediador de tensiones de la época en la cual se desempeña la actividad. Esta dimensión se ve reflejada en el gráfico 13 en el mapa de asociación de ideas.

	Económicas	Socioculturales	Psicosociales
Dimensión funciones del trabajar	<ul style="list-style-type: none"> -un medio para lograr y conseguir cosas -es el medio de ganar la vida haciendo lo que me gusta -sostenimiento familiar -mejorar la calidad de vida -conseguir dinero para pagar facturas -mejorar la calidad de vida -oportunidad para mejorar mi calidad de vida y la de la familia -El sustento de mi familia -mejorar la calidad de vida -generar unos ingresos, auto-sostenerme -una remuneración económica -producir competentemente -productividad -actividad que tienen una remuneración económica 	<ul style="list-style-type: none"> -Beneficio personal, familiar, organizacional, social. -compromiso con el futuro de mi país esto es vocación -Responsabilidad ante la vida ser útil a la sociedad fomentando crecimiento profesional -aportar a la comunidad -aportar a la sociedad interactuar y favorecer movimientos de vida y personas -compromiso social -posibilidad de ayudar a otros y desarrollar mis habilidades humanas y profesionales -ser útil para la sociedad - formar y transformar el futuro -contribuir al funcionamiento del sistema profesional -construir una mejor sociedad aplicando mi conocimiento -ofrecer mi vocación y servicio a la comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> tener un propósito -la forma en puedo dejar huella -el bien de mi familia y mi entorno -vitalidad -vivir -pasión -alegría y pasión -hacerlo todo con pasión -La pasión, energía y un deber -apuesta vital -satisfacción de metas alcanzadas -trascendencia, esfuerzo, dedicación, compromiso. -sentirme gratificado -amo lo que hago, hace parte de mi proyecto de vida -alimenta mi ser -posibilidad de crecimiento personal - trascender -autorrealización, -oportunidad de crecimiento -realización personal
Dimensión abstracta del trabajo	Sociopolíticas		
	<ul style="list-style-type: none"> responder a las capacidades, competencias que exige el mercado actual -entregar todo y bien -trabajar en pensar cuando se trata de educar -es un proceso de crecimiento socio-coactivo en reconocimiento mío, de mi familia y del otro -es seguir procesos y actividades que lleve a un fin que propenda por cumplir los objetivos de la empresa -realizar diferentes actividades productivas, en pro de los objetivos de una organización -combinación de lo personal y profesional para aportar al logro de los propósitos, objetivos y metas de la empresa -dar todo de mi para conseguir el objetivo -Exigirnos y dar lo mejor de sí -Esfuerzo físico e intelectual que debe proveer satisfacción espiritual y material en sujeto trabajador 		

Gráfico 13. Mapa de asociación de ideas Significado de trabajo-funciones del trabajar-trabajo abstracto

Esta dimensión queda expuesta, en los textos de los profesionales de la academia, participantes en las entrevistas grupales, donde los profesionales de la academia expresaron en sus intervenciones, el contenido de la categoría:

M1 “...yo pienso que este es un trabajo como cualquier otro trabajo, es decir, es la profesión que yo elegí y pues es la profesión en la que yo me muevo y en la que yo disfruto. Si entiendo que los de afuera, la gente que hace otras cosas o tiene otras profesiones, mucha gente, descubro últimamente que mucha gente tiene una referencia grande hacia los profesores universitarios como que nos tienen en un lugar especial, digamos que la gente piensa que somos especiales, a lo mejor lo somos y no nos damos cuenta porque como nosotros nos movemos en este medio y nos vemos tan comunes y corrientes, tan normalitos no nos damos cuenta pero los de afuera piensan que somos especiales, entonces en este momentico en el lugar en que yo estoy que me toca salir a otros lugares me doy cuenta que la gente nos tiene en un lugar privilegiado, la gente las personas de otras instituciones, de otras familias, con las que uno va y conversa, las personas que uno tiene en otro lugar piensan que somos muy especiales. Pienso que somos personas comunes y corrientes, yo hago lo que me gusta, trabajo en lo que me gusta, gano en lo que me gusta y por lo tanto soy afortunada porque yo no hago lo que me toca, yo hago lo que a mí me gusta hacer”.

En dicho texto, se asocian las tres categorías de la dimensión funciones del trabajar, donde se hace referencia a la categoría económica al hacer alusión al trabajo como una actividad por la cual se recibe un pago al mencionar la palabra “gano”, la cual refiere el recibir un salario por la actividad desarrollada. La especialidad connota la forma en la cual las demás personas que no están inmersas en la profesión académica, reconocen en los profesores un estatus diferente respecto de ellos mismos, como un aspecto cultural. La categoría identidad, está contenida por la escogencia de la profesión y lugar donde se desarrolla. La categoría psicológica, está contenida por textos que aluden al gusto, el disfrute y la fortuna por realizar la actividad académica.

En otros de los textos asociados a esta dimensión de la función del trabajar, son los referidos por profesionales de la academia, tanto del sector privado como del sector público, donde a través de sus respuestas se ven reflejadas las distintas categorías de la dimensión, resumidas en el gráfico 14.

	Económicas	Socioculturales	Psicosociales
Dimensión funciones del trabajar	<p><i>gano en lo que me gusta..." M1</i></p> <p><i>es la posibilidad para algunos que nos gustan, que nos paguen por eso.." M2</i></p>	<p><i>las personas que uno tiene en otro lugar piensan que somos muy especiales..."</i></p> <p><i>"...es la profesión que yo elegí y pues es la profesión en la que yo me muevo M1</i></p> <p><i>"...el compromiso de los estudiantes para mí ha sido enriquecedor..."</i></p> <p><i>"...Mi carrera yo la amo y el poder trabajar en mi profesión me reafirma..."M3</i></p> <p><i>"...nos permite impactar de alguna manera contextos sociales..."</i></p> <p><i>"...estar continuamente actualizando en lo que tiene que ver con su carrera..."M4</i></p>	<p><i>en la que yo disfruto... soy afortunada porque no hago lo que me toca, yo hago lo que a mí me gusta hacer..." M1</i></p> <p><i>Me encanta, me hace falta y digamos que ha sido enriquecedor trabajar en estas instituciones, en la universidad pública..." M3</i></p> <p><i>ser docente es esa oportunidad de reflexión...oportunidad de mejoramiento..."M4</i></p>
Dimensión abstracta del trabajo	Sociopolíticas		
	<p><i>...el trabajo debe ser con calidad, independiente que se evalué o no...Se debe ser buen profesional H4</i></p> <p><i>...esa competencia que tienen las instituciones de la cualificación de un docente, entonces ya por lo menos no debes tener solamente el pregrado, sino maestría e incluso mejor un doctorado...H2</i></p> <p><i>...te esfuerzas demasiado para hacer una excelente clase y a veces es demasiado sacrificante, a veces no satisfaces las expectativas. No tiene que ver con la docencia en sí, sino con el sector laboral de los maestros M6.</i></p> <p><i>...en mí son más el compromiso, es una responsabilidad que yo adquiero con alguien, en mí son más el compromiso, es una responsabilidad que yo adquiero con alguien M4.</i></p>		

Gráfico 14. Configuración del significado del trabajo-funciones del trabajar-trabajo constructo abstracto

Los profesionales de la academia, en sus intervenciones durante las entrevistas grupales, referenciaron dimensión del trabajo como constructo abstracto, al hacer mención a la categoría sociopolítica con diversas expresiones y diálogos como los expuestos a continuación y resumidos en la codificación del mapa de asociación de ideas del gráfico 14:

H4 *“...Pero para mí, digamos independiente con lo que está ocurriendo con el proceso de administración, pues el trabajo debe ser con calidad, independiente que se evalué o no. Se debe ser buen profesional y tratar de ir mejorando ya sea como profesional que es lo que nos compete, o con cualquier actividad profesional”*.

H2 *“...por otro lado está en estos procesos de acreditación por ejemplo esa competencia que tienen las instituciones de la cualificación de un docente, entonces ya por lo menos no debes tener solamente el pregrado, sino maestría e incluso mejor un doctorado...”*.

M6 *“mi experiencia ha sido buena, positiva, he aprendido demasiado, es una experiencia que exige constantemente estar actualizada, pero ha sido estresante en el sentido del exceso académico, que es una carrera desagradecida, te esfuerzas demasiado para hacer una excelente clase y a veces es demasiado sacrificante, a veces no satisfaces las expectativas. No tiene que ver con la docencia en sí, sino con el sector laboral de los maestros”*.

M4 *“...para mí la experiencia de trabajar como docente es ser productiva, significa eso y si tengo en cuenta lo que hago, las condiciones laborales y conocimiento adquirido, para mí las condiciones laborales son importantes, pero en mí son más el compromiso, es una responsabilidad que yo adquiero con alguien, eso para mí es mucho más importante y de hecho en muchas ocasiones me ha hecho frenar porque esta es mi responsabilidad y no me metería por aquí, eso es lo que pasa con mi caso”*.

En las anteriores intervenciones de los profesionales de la academia, hacen referencia a que el trabajo debe ser realizado con calidad a pesar de las condiciones en las que se haga la evaluación del ejercicio profesional o de las condiciones administrativas del centro, a su vez en la narración de M6, se referencia al esfuerzo que hay que hacer para ejecutar una buena clase a pesar de no cumplir con expectativas que pueden ser organizacionales, con los estudiantes o de forma individual. El contenido del texto referido por H2, tiene la connotación que para poder cumplir con los objetivos de un requisito de cualificación del centro donde labora, debe cualificarse para poder llegar a cumplirlo. Por su parte el diálogo que sostuvo M4, confería la importancia de

las condiciones del trabajo y la manera en la cual se debe realizar la tarea por el compromiso que se ha adquirido con alguien el cual debe ser cumplido, compromiso que puede ser con el centro universitario o con los propios estudiantes.

4.6.2. Contenido del Sentido de la profesión académica

El análisis de las respuestas de los académicos respecto a lo que consideran como lo mejor y/o lo peor de su trabajo (pregunta 17 del cuestionario *De su trabajo señale: lo mejor... lo peor...*), alude al sentido que le dan a la profesión que realizan como docentes en una institución de educación superior. Las respuestas suministradas se ubicaron en un plano bipolar de bienestar malestar, categorías que siguen la lógica de categorización realizada con antelación con el diccionario y las palabras claves. La categoría de bienestar es contenida por textos alusivos a la vocación académica como tal y esta a su vez tiene en cuenta el servicio, la investigación, la formación y la relación con estudiantes. Igualmente lo referido a la adquisición y el mantenimiento de actualización y desarrollo de los académicos en la profesión y finalmente buenas condiciones laborales. Las diferentes categorías se pueden observar en la figura 13 expuesta en el apartado método, utilizadas para la realización de los mapas de asociación de ideas, para dichas respuestas. En la categoría malestar los textos hicieron referencia a la sobrecarga de trabajo presentándose falta de tiempo para la realización de la tarea así como del tiempo personal, exceso de trabajo, agotamiento y malestar. La categoría falta de recursos se presenta en la escasez de recursos físicos o inadecuados y a nivel intelectual. La última de las categorías alude las condiciones laborales enmarcadas en la inestabilidad contractual, la promoción, bienestar y reconocimiento, lo administrativo y directivo y finalmente al ambiente de trabajo.

Haciendo uso de los mapas de asociación de ideas (Spink y Lima, 2013), el sentido de la profesión académica se presenta de la siguiente forma, siguiendo la lógica anterior donde primero están los mapas de asociación de ideas de las preguntas y luego los referentes a la categorización de las entrevistas grupales:

1. Bienestar psicosocial: la pregunta específica acerca de señalar lo mejor y lo peor del trabajo, presentó respuestas textuales alusivas a la forma en la cual se realiza el trabajo docente desde el ambiente físico y los recursos para hacerlo, la sobrecarga de trabajo, las condiciones de contratación incluyendo el salario, presentados como categorías que tienen la connotación de malestar como se observa en el mapa de asociación de ideas del gráfico 15. Igualmente en un polo opuesto, el bienestar es presentado en los textos de los académicos como las ventajas del desarrollo de la profesión como vocación. En esta última categoría el bienestar es presentado en términos de la *vocación académica* y esta a su vez, especificada en el servicio, la investigación, la relación con los estudiantes y la formación entendida como la enseñanza, como se observa en el gráfico 15. Por servicio, se encontraron textos que referencian a la profesión académica como la posibilidad de servir a la comunidad, de sentir satisfacción por el hecho de estar sirviendo a la comunidad y la contribución al mejoramiento. El componente investigación fue referido como nuevos aprendizajes, aprendizajes continuos, creatividad, aplicación de conocimiento y la posibilidad de pensar y leer. La vocación desde el punto de la formación, está referida a la dedicación y la formación de alumnos, procesos de autoevaluación, la educación, transmisión de conocimientos y área de desempeño con posibilidad de impactar. La relación con estudiantes, refiere la posibilidad de aprendizaje, interacción y apoyo en el proceso de consolidación de los conocimientos son adquiridos por éstos.

Sentido de la profesión académica				
Dimensión bienestar-Vocación académica	Por el servicio	Por la investigación	Por la formación	Por relación con estudiantes
	La posibilidad de ser docente pensamiento de los jóvenes El deber cumplido Gratificante Enseñar Enseñanza Escuchar a un nuevo profesional usando lo que le enseñe Entrego Me permite aportar a otros Dignidad, respeto Compartir Servicio Vocación al servicio Responsabilidad social con los jóvenes y con la sociedad Satisfacción de aportar Ser ético Servir a la comunidad Servicio El beneficio a la sociedad Poner al servicio los conocimientos y habilidades	Leer Pensar Nuevos aprendizajes Movimiento de pensamiento Aplicación de mis capacidades Aprendizaje continuo El aprendizaje que uno obtiene La investigación Permite investigar Deseo por investigar Leer, lo que más disfruto Competencia personal Ejercer mi creatividad Creativo Liderar equipos Estudios Investigar	Formar El tiempo de dedicación Formar alumnos Formar profesionales Atención Autoevaluación permanente Actividad docente Impacto Alto impacto Profesionalismo Tiempo de dedicación Atención El aporte a mi profesionalismo El área de mi desempeño Docencia Mi profesión	Interactuar con otros Trabajo con los estudiantes Aprender con y de los estudiantes Compartir con los estudiantes La relación con los estudiantes Los estudiantes Presta medios para la comunicación con mis estudiantes Apoyar a otros en su proyecto de vida Atención a estudiantes Atención y acompañamiento a los estudiantes
	Aprendizaje /actualización/desarrollo			Condiciones desarrollo función académica
Posibilidad de crear y aprender Auto actualización Mantenerme actualizada Oportunidad de estar actualizada Proponer temas nuevos Oportunidad de desarrollo Mejorar mi profesión Desarrollar conocimiento Aportar desarrollo del país Estar actualizado en los nuevos avances de la profesión La actualización permanente Oportunidad para estudiar La constante actualización Retarme a mí misma Aprendo mucho	La libertad Libertad acciones Libertad Me siento libre Me pagan por lo que me gusta hacer Puedo suplir mis necesidades básicas Dinámica académica Apoyo a proyectos Independencia Autonomía en las metodologías Posibilidad de conocer nuevos personajes Posibilidad de aportar a la organización Autonomía clases Posibilidad a proponer y desarrollar ideas			

Gráfico 15. Mapa de asociación de ideas significado del trabajo-dimensión bienestar-vocación académica

El anterior mapa de asociación de ideas, categoriza la dimensión bienestar psicosocial que son observadas en los diálogos de las entrevistas a los profesionales de la academia que participaron en la investigación, quedan plasmadas las categorías propias a la vocación docente.

H1 *“Bueno, pues digamos que para mí el asunto ha estado claro desde hace mucho tiempo, hay grandes que son centrales para mí, lo primero es que mi oficio es la investigación más que la docencia, yo soy investigador, eso es lo que yo soy, y...digamos que llegué a ese punto porque era lo que quería ser, es decir, desde el momento mismo...el oficio que yo me he pensado siempre que...y pues bueno, ya las razones de porque me gusta la investigación, pues supongo que habrán muchas cosas ahí en la historia personal y eso pero que creo que no vienen tanto al caso”*

M1...*A muchos de ellos les gustan las clases conmigo porque ellos dicen que a mí me gusta tanto mi profesión que hablo con tal vehemencia de lo que nosotros hacemos que ellos terminan también como muy “encarretados”, muy emocionados de pensar que efectivamente es posible esta profesión... A mí me gusta mucho ir a las sustentaciones de trabajo de grado, e ir a las sustentaciones de los trabajos de práctica, me gusta ir a los semilleros porque entonces yo veo efectivamente cuál es la labor que el maestro, cualquiera de nosotros está haciendo ahí para ir puliendo esos muchachitos, eso me parece maravilloso porque yo si siento que esto es una profesión de servicio social...”*

H4 *“yo pienso que...compartir el conocimiento con los estudiantes, formar a los estudiantes. O me parece que es muy importante... Creo que es lo principal digamos en mi área de formación. Y no se... haber, otra cosa es el interés personal por la investigación, más allá de formar a los estudiantes es un interés personal mío, ya, de estar actualizado para adquirir nuevo conocimiento y el estar en la academia me facilita eso porque no en todos los trabajos se facilita eso que un profesional investigue. Entonces, pienso que son como las dos prioridades”*

M4 *“...transmitir la experiencia que uno tiene para que ellos lo lleven a la práctica. En mi clase de rotación llegan cuando el tema no se puede traducir en lo que ellos consideran ser profesionales, pero si tienen la teoría y la teoría es abstracta no se puede hacer nada más con eso porque por lo menos en mi caso el sentido lo daba darle el conocimiento a ellos, eh, hacer una perspectiva de su quehacer profesional”*

H2 *“Yo resumo lo de la experiencia docente, hace mucho tiempo cuando estaba en un diplomado de pedagogía escucha un profesor y era que a veces la profesión de docente, la profesión como tal es a veces como desdeñada en el buen sentido de la palabra porque todos nos colocamos primero el título de pregrado antes de decir que somos docentes de, yo soy docente como profesional y yo lo resumo en esa metáfora que decía que el error del arquitecto posiblemente podría ser que se le caiga la casa o el edificio, el error de un contador puede ser la quiebra de la empresa, el error del abogado que su cliente lo condene, el error del médico que su paciente muera, pero el error del docente es el error del abogado, del médico, del arquitecto, entonces eso es el real sentido que se debe tener por la docencia, y eso lo introduzco y lo he llevado permanentemente en mi labor cotidiana como docente, por qué, porque quiero transmitir eso de tal forma que las personas a las que yo influya le deje una huella pero como ser humano, como persona primero antes que como profesional”*

En gráfico 16 se registra la codificación de los anteriores diálogos en las diferentes categorías que dan explicación a la configuración del sentido de la profesión académica. diferenciando, la afiliación hacia la investigación y la docencia, considerada la primera como una inquietud personal que se desarrolla en los centros universitarios y la segunda como la forma en la cual pueden transmitir conocimientos a terceros como un aspecto para el mejoramiento de las personas que los adquieren. A su vez, la relación entre profesor y estudiante, está mediada por el reconocimiento y el hecho de reconocer en los estudiantes un par profesional, que ha sido formado en determinado momento por ellos, dejando en los estudiantes huella, como lo expone H2.

Sentido de la profesión académica				
Dimensión bienestar-Vocación académica	Por el servicio	Por la investigación	Por la formación	Por relación con estudiantes
	<p>yo pienso que...compartir el conocimiento con los estudiantes, formar a los estudiantes (H4)</p> <p>...A mí me gusta mucho ir a las sustentaciones de trabajo de grado, e ir a las sustentaciones de los trabajos de práctica, me gusta ir a los semilleros porque entonces yo veo efectivamente cuál es la labor que el maestro(M1)</p>	<p>...l interés personal por la investigación, más allá de formar a los estudiantes es un interés personal mío, ya, de estar actualizado para adquirir nuevo conocimiento y el estar en la academia me facilita eso porque no en todos los trabajos se facilita eso que un profesional investigue.(H4)</p> <p>...mi oficio es la investigación más que la docencia, yo soy investigador, eso es lo que yo soy (H1)</p>	<p>...porque quiero transmitir eso de tal forma que las personas a las que yo influya le deje una huella pero como ser humano, como persona primero antes que como profesional(H2)</p>	<p>...darle el conocimiento a ellos, eh, hacer una perspectiva de su quehacer profesional (M4)</p> <p>...cada lugar donde yo iba "profe!" se encontraban con uno, uno era el profesor, entonces es algo muy bonito que a uno le den ese reconocimiento los estudiantes y ese es el que uno valora más por encima del económico(H3)</p>
	Aprendizaje /actualización/desarrollo		Condiciones desarrollo función académica	
<p>exige constantemente estar actualizada...(M6)</p> <p>... para mí ha sido enriquecedor en la medida que me ha tocado cualificarme...(M3)</p> <p>... estar actualizado para adquirir nuevo conocimiento y el estar en la academia me facilita eso...(H4)</p> <p>...los estudiantes por ejemplo que actualmente están en el grupo de investigación arrancan con una idea que emergen de los temas que se ven en clase, relacionados directamente con patología del sistema nervioso central, y de ahí vamos viendo cómo se construye la investigación..(H4)</p>		<p>cuando lo haces bajo libertad magnifico, pero cuando lo haces, cuando viene la exigencia pierde el valor de eso que nos...amamos, que nos apasionamos...(H2)</p>		

Gráfico 16. Configuración del significado del trabajo-dimensión bienestar vocación académica

1.1. Bienestar psicosocial aprendizaje, actualización, desarrollo y buenas condiciones: la dimensión bienestar psicosocial como sentido de la profesión académica es explicada desde expresiones que referencian la posibilidad de estar aprendiendo, actualización constante y desarrollo. El hecho de desarrollar el conocimiento y que se refleje en avances de la profesión, la pedagogía y aportes al desarrollo del país, de esta forma aluden a ser parte de un progreso de comunidad en particular. A su vez, los aprendizajes son conferidos como retos y alcanzar una posición de privilegio a nivel social. Las buenas condiciones, son expuestas por los académicos como la libertad en las acciones propias de la profesión, autonomía en las metodologías utilizadas y en la forma de llevar las clases. Es la proposición de nuevas ideas y lograr desarrollarlas. Por tanto, el sentido de la profesión académica explicada desde las buenas condiciones refiere la libertad de cátedra e independencia para el desarrollo de funciones que son propias para la profesión, como se observa en el gráfico 16 que explica el mapa de asociaciones de ideas del sentido de la profesión y bienestar psicosocial desde el aprendizaje y condiciones para el desarrollo de las funciones docentes.

Esta categoría del bienestar psicosocial, conferido al aprendizaje continuo, los profesionales de la academia lo explican de la siguiente forma al narrar, la experiencia docente como:

H4 *“...estar actualizado para adquirir nuevo conocimiento y el estar en la academia me facilita eso... pues muchas veces yo no soy quien siembra la inquietud, ellos (los estudiantes) son los que la traen digamos, pero un problema clínico que no saben cómo abordarlo desde la investigación cuantitativa y entonces uno empieza a construir con ellos la pregunta de investigación, y cuál es la ruta que uno considera más adecuada..”*

M5 *“...mi experiencia ha sido buena, positiva, he aprendido demasiado, es una experiencia que exige constantemente estar actualizada...”*

M3 “...para mí ha sido enriquecedor en la medida que me ha tocado cualificarme, aprender, estar allí eh, bueno, estar actualizado, conocer nuevas tramitologías...”.

H2 “...cuando lo haces bajo libertad magnifico, pero cuando lo haces, cuando viene la exigencia pierde el valor de eso que nos...amamos, que nos apasionamos. Es como cuando el niño cuando juega “niño es tiempo de jugar, vamos a jugar” el niño no va a jugar, cuando él tiene toda la libertad, cuando el juego es libre es placentero. Lo mismo con la investigación, la preparación previa, cómo nos capacitamos, qué competencias tenemos ahora que podemos decir “si podemos”.

Las respuestas de los profesionales de la academia tienen en sus contenidos las categorías alusivas a la dimensión psicosocial referidas al aprendizaje y a las condiciones en las que se desarrolla la función académica, como se muestra en el gráfico 16.

2. Malestar psicosocial: la categoría malestar como sentido de la profesión académica se configura desde la *sobrecarga* laboral explicada desde la falta de tiempo para el cumplimiento de las actividades o tareas, así como la falta de tiempo personal dándole la connotación de sacrificar el tiempo libre, de familia, para realizar la preparación de clases u otras actividades en un tiempo adicional. Un *exceso de trabajo* entendido como la saturación es decir la cantidad de trabajo o carga académica desproporcionada, así como la calidad de la tarea calificar, donde se realiza, etc generando agotamiento, cansancio, sentimientos de frustración, desgaste mental y emocional, tener que manejar el estrés. Dentro de la categoría sobrecarga, el malestar propiamente dicho, los académicos lo explican desde acciones que deben hacer para llegar al lugar de trabajo recorriendo grandes distancias, falta de oportunidades y reconocimiento, la monotonía y rutina de la tarea de la enseñanza, no lograr desconectar de la función académica por la utilización de TIC y tareas propias como la calificación de evaluaciones. Una segunda categoría que configura el sentido de la profesión, es la *falta de recursos* son expuestos por los académicos encuestados, como la deficiencia, escasos o lo inapropiado de instalaciones locativas y financieras del centro donde realizan el trabajo. Desde lo financiero se explica como la falta de recursos económicos para el desarrollo de actividades,

igualmente la exigencia de calidad de dichas actividades frente a un bajo presupuesto para poderlas llevar a cabo. Los recursos físicos deficientes respecto a las herramientas de trabajo como por ejemplo fallas en la conexión a internet, espacios inadecuados para el trabajo, falta de instalaciones o deficiencias en ventilación, capacidad de los salones de clase, lugares para tomar alimentos y espacios donde dejar los vehículos. A nivel cognitivo, la deficiencia de recursos, los académicos lo explican como la no planificación, bajo trabajo en equipo y colaboración entre colegas, la rivalidad docente y alta competencia profesional. La categoría *condiciones laborales* configura el sentido de la profesión, desde la inestabilidad contractual, la promoción, actividades de bienestar y reconocimiento y las relaciones administrativas. La inestabilidad contractual referida al tiempo de contratación a términos fijos o temporales, y la incertidumbre en la continuidad. A su vez, manifiestan en los textos la inconformidad respecto al salario recibido, respecto a las actividades realizadas. En lo que respecta a la promoción, al bienestar y el reconocimiento la no toma de decisiones, falta de políticas para la promoción de las áreas y de forma individual y no cultura del bienestar para los académicos como la ausencia de expansión cultural y de programas de bienestar o capacitaciones, talleres para los empleados, son algunos de los textos que explican el sentido de malestar expresado por lo académicos encuestados, respecto a la profesión que estos ejercen. Las relaciones con la parte administrativa la explican como la falta o deficiencia en la comunicación y constantes cambios que no son por un lado socializados y por el otro burocratizan los trámites que de deban realizar. Finalmente, el ambiente de trabajo se explica desde las relaciones entre compañeros de trabajo, presentándolo como ambiente negativo, de rumores e intrigas. En el mapa de asociación de ideas del gráfico 17, se observa la configuración del sentido de la profesión académica por parte de los académicos participantes en el estudio.

Sentido de la profesión académica			
Malestar psicosocial	Sobrecarga	Falta de recursos	Condiciones laborales
	Falta de tiempo	Físicos financieros	Inestabilidad contractual
	Personal Carencia de tiempo para hacer mis cosas La falta de tiempo para mi El sacrificio del tiempo libre no remunerado Utilizar los sábados para trabajar Preparación en tiempo adicional Disminución del equilibrio en la familia Trabajo en casa-permanente Para hacer la tarea Asignación laboral y demasiadas actividades y poco tiempo A veces no me alcanza el tiempo Falta de tiempo para cumplir con todo Falta de tiempo para hacer lo encomendado La falta de tiempo La falta de tiempo para hacer mejor mi trabajo	Apoyo económico para el programa Espacio físico La infraestructura oficina La falta de recursos técnicos Faltan instalaciones Poco presupuesto No hay ventilación Los problemas que se presentan con las herramientas de trabajo La débil infraestructura Espacios físicos Las condiciones de la infraestructura Instalaciones físicas Limitaciones institucionales Espacio inadecuado Calidad vs presupuesto	Tiempo de contrato El tipo de contrato Poca estabilidad laboral El contrato a término fijo Contratación laboral La inestabilidad laboral Condiciones contractuales La dificultad en continuidad La incertidumbre Flexibilidad Remuneración Poco salario en general Remuneración baja Mala remuneración No te reconocen monetariamente lo necesario El sueldo no contribuye
	Exceso de trabajo	Cognitivo	Promoción/ bienestar /reconocimiento
	Calidad del trabajo Incomprensión en cargas La calificada La repeticiones de actividades cuyos resultados no se usan Muchas horas frente a un computador Cantidad de trabajo El exceso de actividades Cumplir con muchas actividades Demasiada carga La saturación de trabajo/Exceso de trabajo	No planificador Falta de planeación institución Cambios permanentes sin planeación Poco trabajo en equipo Debo responder por las incapacidades de otros Poca colaboración Competitividad egoísta La rivalidad docente profesional Competencia profesional en ocasiones	Falta de políticas de promoción La relativa baja autonomía para tomar decisiones Programas de bienestar para el empleado Bajas posibilidades de capacitación Falta de espacio para hacer talleres u otras actividades Visión de desarrollo y proyección limitada Poco acompañamiento La sensación de no ser apreciado El desconocimiento del trabajo desde otras áreas Falta de reconocimiento y promoción Aplanamiento emocional
	Agotamiento		Administrativo directivo
	Que tengo dos empleos y ellos hace que haya mucho desgaste emocional y físico Situaciones de estrés producidas por las actividades propias Es desgastante emocional y físicamente Desgaste mental/Desgaste emocional Manejo del estrés En ocasiones me agoto Agotamiento físico Desgaste físico		Los problemas de comunicación Cambios directivas institucionales Trámites burocráticos Cambio de decisiones a otros niveles diferentes a los que se toma (Injerencia de altos directivos) Múltiples jefes Reuniones excesivas Algunos manejos administrativos
			Ambiente de trabajo
			Ambiente laboral Clima laboral Rumores Intrigas Envidias La intolerancia de algunas personas

Gráfico 17. Mapa de asociación de ideas sentido de la profesión Malestar psicosocial

En los argumentos utilizados por los profesionales de la academia en las entrevistas grupales, se observa el contenido de las categorías de la dimensión malestar, en los siguientes textos quedan expresados algunas discusiones sostenidas entre los profesionales de la academia durante la entrevista grupal, exponiendo los más relevantes y ubicando en el mapa de asociación de ideas, los textos que están contenidos en las categorías de la dimensión malestar psicosocial:

M4 *“Yo siempre he trabajado como catedrática en la universidad, en una ocasión pude estar medio tiempo pero solo fue un semestre y considera una ventaja de controlar mi tiempo, de asistir a las clases que corresponden, de no tener responsabilidades en la parte administrativa, de estar eximida de esos controles que hacen que por ejemplo si hay una reunión obligatoria, pues un catedrático no va. Pero por otro lado, la desventaja de oportunidades dentro de la universidad para capacitarme, para ser parte de grupos de investigación porque soy catedrática, para estudiar un curso de idiomas, participar en intercambios. Ya esos beneficios los he perdido por ser catedrática incluso cuestiones de contrato... No puedo decir que aquí se me han cerrado puertas, pero sé que catedrática es otra cosa”.*

H3 *“es difícil para uno catedrático tener oportunidades académicas, empezando porque al ser un catedrático cancelan un contrato cada que terminan un semestre, el músculo financiero no te toma en cuenta, que no tengas un contrato a tiempo indefinido. Entonces si un catedrático quiere estudiar y prepararse porque ha visto gente en la calle que está exigiendo y mercado pide, entonces alguien quiere estudiar una maestría y resulta que no tiene la plata porque es un catedrático, para poder escalar tener un escalafón, pues entonces se tropieza con la puerta esa, del muro financiero, porque usted no tiene vida crediticia, no tiene un contrato, entonces no le prestan, entonces eso genera frustración de los profesores, no pueden escalar, tener otro escalafón”.*

M2 *“yo puedo hablar de lo que permite y no permite como hora cátedra. Lo que me ha permitido como hora cátedra es que no solo estoy aquí en la universidad xxx sino que estoy en otras partes donde puedo ampliar esa experiencia, ese bagaje, ese conocimiento y traer lo que se está aplicando en el escenario en la práctica, de lo profesional y llevarlo a lo académico eso me ha gustado muchísimo, lo que no me ha permitido como hora cátedra...hace cuanto he querido yo meterme, armar un semillero de investigación en clínica y no puedo por ser hora cátedra y para mí ha sido eso una limitante grandísima, pero por ser hora cátedra, pero bueno, algún día lo podré hacer, algún día podré encontrar las personas que podamos hacer eso, entonces es una limitante porque creo que solo pueden armar semilleros los que están medio tiempo, tiempo completo”.*

Discusión presentada en la entrevista grupal, entre dos profesores de contratación estable, donde su primera contratación había sido inestable hora cátedra:

H3: Si uno como catedrático dice “no mira, pero es que tenemos no más doce horas y yo necesito irme para la otra universidad, o necesito irme para otra parte, no sé, ah bueno está bien! el director enseguida te dice “si no puedes hacer eso entonces considera tu contratación” ah?!! Cómo te parece eso?

H2: lo que puede ser un favor termina siendo una obligación. Entonces ya tienes que hacerlo y al no hacerlo y no lo haces de buena forma, esto es uno de los factores desmotivantes para la profesión, porque te empiezan a dar motivos para tu desilusión del sector.

H3: y eso afecta la docencia.

A continuación se presenta en el gráfico 18 el mapa de asociación de ideas de las entrevistas grupales con los participantes de la investigación, que contiene las categorías de sobrecarga en la cual se hizo referencia a la falta de tiempo para hacer las tareas propias de la academia como el calificar, debiendo hacerlo en espacios personales como la casa, falta de recursos en especial físicos para poder permanecer en la universidad para realizar funciones docentes como asesorías o calificación, en específico para los profesionales que tienen un tipo de contratación inestable “hora cátedra” y condiciones laborales, alusivas al tipo de contratación inestable la cual no permite el desarrollo de cierto tipo de beneficios como son la capacitación, solicitud de préstamos financieros o desarrollo de investigaciones a través de semilleros con estudiantes, permanencia fragmentada.

Sentido de la profesión académica			
Malestar psicosocial	Sobrecarga	Falta de recursos	Condiciones laborales
	Falta de tiempo	Físicos financieros	Inestabilidad contractual
	<p>Personal</p> <p>Entonces hubo un momento en que caí en cuenta que estaba sacrificando a mi familia, entonces yo me preguntaba "cómo puedo ayudar a una persona a que se sienta mejor en su casa si yo estoy acá matándome. Yo llegaba a la casa a seguir haciendo. Pero bueno, gracias a Dios que pasó que ya era tiempo completo y no tenía que estar en cuatro lados sin sacrificar a mi familia. Siempre iba caída porque el tiempo no alcanzaba, porque hay demasiadas exigencias administrativas a parte de la clase, y preparar la clase para el estudiante. M3</p> <p>...yo preparaba clases en mi casa, yo calificaba exámenes en mi casa, pasaba notas en mi casa hasta que un buen día dije suerte!, trabajo en la universidad M1</p> <p>para hacer la tarea</p> <p>mi horario laboral en casa empieza a las 9:30 de la noche cuando ya mi hijo se ha dormido, pero él se despierta porque es un bebé todavía, entonces anoche eran las 12 de la noche y se despertó entonces en el trabajo adelanto lo que pueda. El trabajo como docente...el significado es: una experiencia demandante porque implica preparar la clase M4</p> <p>...pues como mi señora también es profesora entonces nos llevamos la carga (risas) para la casa. Pero hay momento que afectan, hay momentos en que uno siente que está desgastado, que necesita parar, y yo pienso que si se descuida la familia, no sé si descuida es la palabra más adecuada, pero si digamos que deja tiempo de estar con mis papas, de compartir con mi hermano menor. H4</p>	<p>...han condicionado lugares hora cátedra pero siguen siendo pequeños porque aquí crece y crece más, entonces hay algunos computadores para hora cátedra pero donde se vinieran a trabajar aquí sería una montonera porque no tienen espacio para hacerlo y debería haber un espacio hora cátedra, que cada vez se van organizando más pero es difícil, tenemos lockers para los Hora Cátedra, antes los Hora Cátedra cargaban su bolsito, su computador, sus cositas aquí porque no tenía donde hacerse M1</p>	<p>cuando uno es HC tiene unas dificultades enormes para hacer un préstamo, para comprarse una casa, un carro porque uno no es nadie, uno no tiene un respaldo crediticio, ninguna institución que lo respalde a uno M2</p> <p>Los que son HC no tiene tanta certeza de cuantas horas van a tener porque depende del número de estudiantes, etc, pero casi que todos nosotros año tras año nos vamos a seguir viendo a pesar que tengamos una contratación como difícil M1</p> <p>hace un tiempo la universidad como organización tuvo unos problemas muy serios a nivel administrativo t tuvimos una época muy dura en la que se terminaba el año y los chistes entre compañeros era "ya te dieron el bono?, el bono era vos no trabajas más" porque llegaba diciembre y echaban un poco de gente, entonces uno no sabía a quién iban a echar hasta una semana antes de salir a vacaciones, H1</p> <p>Si uno como catedrático dice "no mira, pero es que tenemos no más doce horas y yo necesito irme para la otra universidad, o necesito irme para otra te, no sé, ah bueno está bien" el director en seguida te dice "si no puedes hacer eso entonces considera tu contratación" H3</p>
	Exceso de trabajo	Cognitivo	Promoción/ bienestar /reconocimiento
	<p>Cantidad</p> <p>Me parece contrasentido en tanto que un profesor tiene que preparar clase, pero aquí no</p>		<p>Por una parte yo dije no hay reconocimiento, en nosotros especialmente HC, yo hago yo estudio, yo le pongo, hubo un momento inclusive que te hice catarsis...que no lo llamen solamente a llamarlo a uno a halarle las orejas, y</p>

<p><i>sé si en todas las universidades piensan que nosotros somos robots, es decir, yo me pongo el chip de profesora de clínica y tengo el examen en mi cabeza pero también lo puedo calificar en virtualmente y resulta que yo debo preparar clases, yo debo calificar yo debo hacer retroalimentación, debo hacerlo, aquí no hay tiempo para que vos tengas la posibilidad de hacerlo M1</i></p> <p>Calidad</p> <p><i>la mayoría de nosotros estamos haciendo el trabajo que nos gusta que nos apasiona es muy fácil que uno pase la línea de las 40 horas y termine trabajando más, H1</i></p>		<p><i>eso no es solo aquí, en todos los trabajos siempre llaman al trabajador digamos a halarle las orejas, pero de esa vez que conteste la encuentra ahora, yo digo lo que le dan ganas de continuar y ese sentido de pertenencia es el reconocimiento de trabajo M2</i></p> <p><i>la desventaja de oportunidades dentro de la universidad para capacitarme, para ser parte de grupos de investigación porque soy catedrática, para estudiar un curso de idiomas, participar en intercambios. M4</i></p>
<p style="text-align: center;">Agotamiento</p>		<p style="text-align: center;">Administrativo directivo</p>
<p><i>...nunca he parado de trabajar entonces yo digo me quiero jubilar ...el ritmo de nosotros es muy fuerte, no es venir y dar clases sino que la carga administrativa en enorme "es que esto se entrega en esta fecha y no en otra, es que el correo ta ta ta" es decir, todo tiene que tener unos límites y unos formatos y demás que eso hace que sea la carga pesada M1</i></p> <p><i>yo siento que es una cosa de mucha sobrecarga, siento que hay asuntos que compensan, que digamos yo no me siento quemado , pues si me siento cansado, a veces agotado pero dentro de niveles soportables H1</i></p>		<p><i>la carga administrativa no permitiría que el docente fuera un docente contratado primero como docente, y segundo contratado a once meses porque la parte administrativa no para nunca. M1</i></p> <p><i>yo tengo funciones administrativas y en este momento estoy en una encrucijada aquí en la universidad porque yo no puedo leer una página, escribir un renglón excepto lo que escribo en los correos. Estar acá en la oficina es escribir correos electrónicos la verdad. Todo lo que hago aquí supuestamente de investigación tengo que hacerlo afuera, por tiempo fuera, la noche, los fines de semana. H1</i></p>
		<p style="text-align: center;">Ambiente de trabajo</p> <p><i>entre el equipo de la facultad existen rivalidades hasta envidias y competencias, por quien hace o no hace, quien escribe y hasta con quien escribe, si se propone alguna línea de investigación , no se toma como temas profesionales sino como temas personales y terminan involucrándolo a uno en comentarios y chismes de pasillo. H4</i></p>

Gráfico 18. Configuración del sentido de la profesión académica-malestar psicosocial

1. Cambios en la Educación Superior-Academia: una categoría emergente y que de forma recurrente es encontrada en los datos cualitativos del cuestionario es la referenciada por los cambios que se han suscitado en la Educación Superior, con un énfasis en el contexto colombiano, pues hacen referencia a instituciones estatales (Colciencias, por ejemplo), las cuales son las encargadas de presentar el derrotero de las instituciones de educación superior y los estándares de calidad en la referido a la investigación en todos los campos de las ciencias tanto aplicadas como sociales. En esta categoría los académicos participantes del estudio, las presentaron en dos niveles, uno referente a la legislación por un lado al aumento de estudiantes por profesor y atención de los mismos, enfoque de trabajo por resultados, disminución de los tiempos para la investigación y la lentitud de los procesos que son propios o quedan involucrados en la academia. En un segundo nivel, referido a la medición de la producción intelectual presentado como la falta de apoyo estatal, respuestas rápidas, cambios en los registros solicitados y presión por entrega de resultados, como queda expuesto en el gráfico 19.

Sentido de la profesión académica		
	Legislación académica y profesoral	Medición de la producción intelectual
Cambios en la Educación Superior	Normatividades	El "mercachifle" de la ciencia"
	Los tramites y papeles	Presión por entrega de resultados
	La peor lentitud de los procesos	Cambio permanente de procesos y registros
	Falta de oportunidades de avance	Los cortes cualitativos
	No tener horas para hacer investigación	Colciencias
	Muchos estudiantes por clase	La falta de suficiente apoyo estatal
	Sobrecarga de estudiantes	Mediciones
	Manejo inadecuado de la información	Competencia
	El oficio como tal	En algunos casos asumir tareas que no son propias de mi profesión
	Presión profesional	Respuestas rápidas
	Diversidades	
	Evolución del rendimiento	
	El enfoque de trabajo	
	La gente que atiendo	
	El abordaje a la necesidad	

Gráfico 19. Mapa de asociación de ideas sentido de la profesión académica-cambios de la educación superior

Las respuestas dadas por los participantes, que explican el sentido de la profesión académica que están contenidas en la dimensión de los cambios en la educación superior quedan expuestos en las discusiones que se suscitaron durante el desarrollo de las entrevistas grupales, como queda explicitado a continuación y en la codificación de dichos apartes de las entrevistas, en el mapa de asociación de ideas del gráfico 20.

H1: *“Con la ciencia me parece a mí que está pasando, que se vuelve un asunto de ya no es escribir, ya no es un asunto de mercado, ya existe si esta publicado aquí, acá. Estos días me paso una cosa con un artículo que me publicaron en una revista muy bien rankeada, y es un artículo que yo no considero que sea algo satisfactorio lo que yo he escrito, es más, he escrito mejores que no me aceptan en la revista, pero este si lo aceptaron porque es más tradicional... El articulo quedó mutilado, entonces para mí eso se volvió conflictivo, se ha vuelto la ciencia en el sentido del mercado, el “mercachifle de la ciencia”, que era la palabrita que yo le ponía aquí en la encuesta,...”.*

M1: *“...yo soy una docente tiempo completo que tiene carga administrativa, pero yo tengo una maestría con énfasis en investigación, y me gusta la investigación y no puedo investigar. Entonces yo si soy una profesorcita porque por lo menos él tiene la posibilidad de investigar así tenga que mutilar el artículo, los demás que no estamos en investigación no podemos hacer eso... Entonces los profesores que no somos investigadores no tenemos esa facilidad, esa posibilidad y por supuesto no somos nadie... los que existen son los que son investigadores señor, investigadores asociados, o los que están en la categoría de Colciencias yo no sé qué diablos, los demás no somos nada. Entonces poder investigar sería interesante”*

M2: *“en estos momentos sí, yo no me siento nada... pasé mi hoja de vida de la universidad xx para la universidad xx de Cali, me dijeron listo no hay problema, me mandaron todos los papeles acá y no me aceptaron porque no tengo nada publicado. Me vieron la experiencia, tienes esto, puedes entrar a Salud Pública de la universidad, eh...ahora, los artículos publicados, qué? De Bogotá me llamaron a preguntarme como me había ido y yo les dije que realmente no tengo publicado “no, no, comienza a escribir y pública, pública uno y de una te involucramos” Y yo decía ¿pública uno? Umm. Eso sí me hizo sentir fuera de base”.*

H1: *“y termina la escritura termina volviéndose un fetiche. Mire cómo está el asunto, el asunto no es que sea usted que ha escrito, sino, usted qué ha publicado... Ósea, para publicar en las revistas no se necesita producir conocimiento en serio, sino saber escribir lo que la revista puede, es decir, se vuelve un asunto de ritual, que tenga tal estado del arte, que hayan citado tales autores, que esto, que lo otro y se vuelve un*

asunto más de ritual, de contactos que una vaina que lo realmente es, se supone es la escritura, la ciencia como tal, entonces me parece que se empieza a desvirtuar”.

En otra de las discusiones de la entrevista grupal, ésta se presentó entre tres de los participantes donde se cuestionaba la no cultura de investigación en la formación como profesionales:

M4: *“Yo soy profesional, y entonces digamos que mi intervención comunicaría es mi pasión, me permite, mi experiencia, mirar la mayoría de los años que es muy importante publicar lo que se ha hecho, esa es una actividad de investigación, de sistematización de la experiencia, poder contarla, mirar que pasó, el impacto que tuvo en esa población que utilizaste, y eso es necesario, aunque tu estés en otro campo formativo es necesario seguirlo, registrarlo y documentarlo. Pero, por otro lado, nosotros no fuimos educados para ser investigadores en nuestro pregrado, yo no salí para ser investigadora”*

H3: *“eso no es para todo el mundo, investigar no es para todo el mundo porque al investigar necesitas leer por ejemplo 100 libros y de esos tienes que escribir tu propia síntesis. En mi profesión que es diseño gráfico que es muy práctico pues dime tu qué se escribe. Yo pienso que las publicaciones son importantes, si no fuera por la publicación yo nunca habiéramos conocido a Aristóteles, ni a Platón, es muy importante. Pero de ahí que yo me entregue a eso.*

H2: *si a nosotros nos hubieran inculcado el tema de la investigación desde un principio el tema sería diferente, porque lo hubieras hecho desde el principio cuando te estabas formando, porque ahora te piden que seas joven pero con un montón de experiencia en la docencia, la investigación más de quince publicaciones y claro con doctorado, dime tú a qué hora se hace todo eso?*

M5 *“...a mí me gusta esa parte práctica, pero no para llevarla a sacar una investigación, no para llevarla a sacar un artículo, sin decir que la investigación no la hago porque yo he hecho mis tesis y hago el proceso bien y he tenido buenos resultados pero no me veo investigando, o por lo menos sentándome así haciendo un doctorado... pa mi eso no es tan importante en mi formación. Y yo he sufrido un poco esa parte de la discriminación de la que hablaba ella, en cierta ocasión en un momento estábamos en el grupo que yo tenía y un profesor llegó y dijo: cada investigador va a tener esto, se le va a dar tal bonificación por eso, -profe yo no soy investigadora – ah entonces no! ...¿entonces yo no sirvo para eso? Qué habrá querido hacer con esa actitud?, pero si he visto esa parte. Ese afán de ¡tienes que publicar, tienes que estar en Colciencias!. Y para qué es eso?.*

H4 *“...a las universidades privadas, a ellos si le interesa tener una buena imagen ante, el ministerio de educación, quieren mostrar que invierten en la investigación pero en*

la realidad no era así, cuando llegaban los pares evaluadores, mostraban informes que no eran ciertos porque como que estamos invirtiendo muchos recursos en docentes y en investigación, pero en realidad era mentira, nosotros sabíamos que eso no era verdad. Aquí en la pública es distinto, hay una filosofía institucional donde se le da mucho peso a la investigación, esa es una de las diferencias más marcadas que uno siente cuando se tiene el cambio de institución.

M6 *“sucede lo que hablábamos ahorita de los temas de calidad. La investigación tiene sus ventajas, es necesaria para el nuevo conocimiento, para entender un nuevo cambio, para ser mejor, es necesaria, pero se vuelve también, sobrecargan al docente de las universidades. Cuando al docente se le exige producción intelectual, entonces llega la persona hasta a explotar sus propios estudiantes, de publicar y tomar lo que sea que los demás hicieron”*

H2 *“hay aspectos que parecieran que organiza todo en la parte de la educación y el mismo sistema desajustan cosas para generar necesidades y que se puedan dar otra asignación. El caso por ejemplo: el docente llega y le dicen estamos en proceso de acreditación por lo tanto yo como mínimo debo tener un magister, un doctor. Ese mismo sistema te dice que si no eres eso no vas a poder desarrollarlo. Entonces dice la persona: ¿así es la cosa? y uno termina siendo un elemento más de ese sistema que finalmente no obtiene los resultados queridos”.*

H4 *“es bueno que haya un proceso de evaluación eh, en lo que es en el ámbito educativo. Puede que no sea el más adecuado que tiene actualmente el gobierno, pero si es importante ver que es lo que se está haciendo bien y está haciendo mal, y que se puede mejorar. Entonces, probablemente si ha cambiado, y cuando uno discute con los colegas que llevan muchos más años en la docencia, trabajando en la universidad y que si han sentido ese cambio, y que hay unas exigencias digamos que hacen...se deje de dedicar tiempo a actividades más importantes por estar cumpliendo digamos con lo que está exigiendo la nueva administración”.*

Sentido de la profesión académica		
Cambios en la Educación Superior	Legislación académica y profesoral	Medición de la producción intelectual
		<p>... cuando llegaban los pares evaluadores, mostraban informes que no eran ciertos porque como que estamos invirtiendo muchos recursos en docentes y en investigación H4</p> <p>...el docente llega y le dicen estamos en proceso de acreditación por lo tanto yo como mínimo debo tener un magister, un doctor...Ese mismo sistema te dice que si no eres eso no vas a poder desarrollarlo H2</p> <p>...se deje de dedicar tiempo a actividades más importantes por estar cumpliendo digamos con lo que está exigiendo la nueva administración.H4</p>

Gráfico 20. Configuración del sentido de la profesión académica-cambios en la Educación superior

Las categorías en las que se ubicaron las respuestas de los profesionales de la academia que participaron del estudio, dan cuenta de la configuración del significado del trabajo en la academia para este grupo de profesionales. Al igual que la configuración del sentido de la profesión, donde los textos proporcionaron narraciones que contenían las categorías para. Respecto a la dimensión bienestar, se distinguen narraciones que se ubican en una categoría de malestar que hacen alusión a las condiciones en las que se presenta el trabajo en la academia, como el tipo de contratación, las demandas de estamentos estatales para el incremento de la investigación vista incluso como un negocio, la escases de oportunidades para el desarrollo profesional. A su vez, la alusión en las narraciones a la vocación de ser docente presentándola como una actividad que debe gustar, crecer con ella por el grado de responsabilidad y actualización constante, que se discuten a continuación.

CAPÍTULO CINCO 5

DISCUSIÓN

El desarrollo de la presente investigación, se derivó de la inquietud por conocer la configuración del significado del trabajo y el sentido de la profesión académica. Inquietud sembrada por dos aspectos fundamentales relacionados con el tema: el primero hacer referencia al constructo trabajo y las diversas dimensiones de éste, desde diversos niveles de abordaje con el ánimo de indagar las nuevas formas de trabajo, los contextos en los que se desenvuelve, la importancia de la actividad para el ser humano traducidos en el significado y sentidos del trabajo (Ardichvili & Kuchinke, 2009; Rosso et al, 2010). El segundo, el contacto con la academia de forma directa, conociendo los cambios que en ella se han suscitado como organización de servicios.

El planteamiento del problema, preguntas y objetivos de investigación emanaron de estos dos aspectos. Ya no es sólo el cuestionamiento acerca del trabajo como actividad del ser humano, sino la trascendencia, centralidad o como actividad reguladora que tiene para éste dicha actividad, así como la importancia de la profesión, entendida como el tipo de función, aporte y profesionalismo que se ejerce durante el desarrollo de la actividad. Por consiguiente, el interés se fundamentó en conocer la configuración del significado del trabajo, en una población específica, los profesionales de la academia y en un contexto de transformación del trabajo donde las formas en las que éste se presentan son plurales y diversas. El realizar la investigación con participantes profesionales de la academia permitió el planteamiento de la segunda pregunta de investigación, la cual iba referida al sentido de la profesión en la academia, en el contexto de transformaciones de la educación superior en Colombia. Por ende, se trató de un estudio que procuró analizar y comprender la configuración el significado del trabajo y el sentido de la profesión en la academia, por un colectivo de docentes universitarios colombianos, en el contexto de transformación de las condiciones laborales del sector de la educación superior en Colombia.

Las variables de investigación del significado del trabajo y el sentido de la profesión en la academia, se abarcaron desde escalas como condiciones de trabajo, carga de trabajo, cultura de servicio, cultura de negocio, bienestar laboral general, burnout y engagement, desde una perspectiva mixta: cuantitativa y cualitativa. Los resultados han dado pautas para la descripción y análisis de las variables de investigación, dada la posibilidad de realizar la interpretación global de los datos arrojados en las fases de la investigación. Los principales elementos presentes en la configuración tanto del significado del trabajo como del sentido de la profesión en la

academia, quedaron plasmados en el apartado de resultados, para poder ser descritos y analizados a continuación.

En el presente apartado se realiza la discusión de los resultados con el ánimo de hacer la descripción de la configuración del significado del trabajo y el sentido de la profesión en la academia y el análisis de los matices de los datos numéricos con las palabras clave que explican las variables a investigar. Iniciando con la descripción y análisis de la primera variable significado del trabajo a partir de dos niveles de análisis: organizacional e individual. Continuando con la variable sentido de la profesión en la academia, desde los mismo niveles de análisis.

Configuración del significado del trabajo en la academia

Referente a los resultados del significado del trabajo en la academia, en las dos fases de la investigación, los participantes en el estudio presentan una inclinación bipolar en la configuración de éste. El primero de los polos con connotaciones positivas que aparece vinculado al bienestar, realización y satisfacción; el segundo refiere aspectos negativos asociados al malestar, mala gestión e insatisfacción. Los profesionales de la academia participantes en el estudio, teniendo en cuenta los datos obtenidos en la primera de las fases de la investigación (cuantitativa), mostraron la tendencia de la valoración de la experiencia del trabajo como positiva, donde las medias arrojadas (ver tabla 16) en las escalas presentaban una valoración con connotaciones que referenciaban, lo positivo de dicha experiencia y por ende un estado de bienestar en y con el trabajo, coincidiendo con una tendencia que se muestra habitual en la literatura sobre el tema (MOW, 1987; Jahoda, 1987; Blanch, 1990, 1996, 2003, 2006, 2013b; Baldry et al, 2007; Montes y Louzán, 2013).

Los valores obtenidos en las escalas, como por ejemplo CT entorno material $X=7,61$, CT método de regulación $X=7,62$, CT método de desarrollo $X=7,75$ o CTP carga de trabajo percibida $X=4,67$, dieron la pauta para preguntar: si la experiencia de trabajar en la academia es positiva, ¿por qué las puntuaciones no llegan al máximo de diez (siendo el 10 la máxima puntuación de la escala)? Las correlaciones encontradas entre las variables sociodemográficas y las escalas de la investigación, permitieron un primer matiz de explicación de dicho comportamiento. La carga de trabajo laboral, fue uno de los datos que mostró una tendencia negativa de la configuración del significado del trabajo, por el incremento de las actividades propias de los académicos y la falta de

tiempo para terminarlo, sacrificando tiempo personal, familiar que genera malestar al momento de tener que responder a dichas actividades de forma eficaz. El aumento en las responsabilidades para los profesionales de la academia obedece, en buena medida por el diseño de cargos “multitarea” dentro de los centros universitarios, los cuales no sólo están para el desempeño de las tareas propias de la docencia, la investigación o el servicio social, sino también para la realización de responsabilidades administrativas. Las actividades contempladas en las responsabilidades administrativas, desde el punto de vista organizacional, dan respuesta a las nuevas tendencias en el ámbito universitario de la diversificación de la formas de financiación de dichos centros (Apple, 1995; Slaughter y Leslie, 1997; Castro-Gómez y Guardiola, 2002; Slaughter y Rhoades, 2004; Ibarra, 2005; Alcántara y Preciado, 2009).

Las nuevas formas de financiación para las universidades, como respuesta para el desarrollo de investigaciones (entre otras actividades), requiere personas que sean los responsables a nivel administrativo y de ejecución de los proyecto y de la financiación del mismo, siendo los profesionales de la academia (el profesorado), quienes deben realizarlo. El impacto del *capitalismo académico* descrito por Slaughter y Leslie (1997), genera el aumento de la carga de trabajo en actividades administrativas, investigativas y de docencia. Las responsabilidades directivas en el profesorado, diluye el avance de la investigación, pues los investigadores se convierten en los administradores de los nuevos convenios de financiación investigativa, viéndose un aumento en la carga de trabajo para los académicos y un relativo crecimiento científico.

El aumento de la carga de trabajo en los profesionales de la academia, por un lado se debe a la forma que adoptan las universidades para la financiación de algunos de los procesos entre ellos la investigación, haciendo responsables a los investigadores de la regencia administrativa de dichos procesos. En este sentido, el aumento de la carga laboral, encontrada en los resultados dan sustento a las teorías acerca de la *intensificación del trabajo* (Apple, 1995; Hargreaves, 1998; Sánchez y del Sagrario, 2012; Blanch, 2013a, b), donde la condición profesional se va desdibujando por la creciente demanda de nuevas tareas que exigen un mayor tiempo para las actividades que estipula el centro universitario, que suelen ser alternas a las propias de la profesión.

Esta intensificación en la carga laboral conduce al cansancio crónico, al estrés laboral y a patologías como el síndrome de burnout en los profesionales de la academia (Salanova, Schaufeli, Llorens y Peiró, 2000; Gil Monte, 2003, 2012; Carlotto y Dos Santos, 2006; Salanova y Llorens, 2008; Moren-Jiménez et al, 2010; Ferrel, Pedraza y Rubio,

2012; Jiménez, Jara y Miranda, 2012). Por tanto, estas observaciones llevan a considerar que la sobrecarga de trabajo, constituye un factor de riesgo psicosocial para la aparición de patologías laborales que pueden llegar a ser aspectos que afectan el ambiente laboral, la relación con los que se ha establecido con los estudiantes e incluso ser incapacitantes. Al centrar la atención en los riesgos psicosociales en el trabajo de los profesionales de la academia, los niveles de agotamiento, malestar y sobrecarga, resultan consistentes en los resultados del análisis de correspondencias entre las variables del significado del trabajo y carga laboral, donde la presencia de palabras que refieren malestar al momento de existir una sobrecarga de trabajo connotan a nivel individual el ver al trabajo como una obligación por cumplir con responsabilidad, agotamiento y sobrecarga.

Por otro lado, destaca la concordancia entre los resultados de las variables significado del trabajo-burnout (Q1 máximo agotamiento, máximo cinismo, ineficacia profesional) y significado del trabajo-carga de trabajo percibida (Q2 carga de trabajo alta), donde la relación entre profesor y estudiantes se ve deteriorada. En este sentido los profesionales de la academia, toman actitudes hacia sus estudiantes de indiferencia, respecto a la evolución del proceso aprendizaje, investigativo y de servicio social de éstos (Badano et al, 2004; Correa-Correa, 2012). Limitando sus funciones en los tiempos que se diseñan para tal fin los cuales son escasos, generando inconformidad con lo que se considera es la vocación docente y académica.

Desde este punto de vista, la configuración del significado del trabajo en la academia, tiene como elemento definitorio las condiciones en las que se presentan las actividades propias de los profesionales. Por ende, la tendencia de los profesionales de la academia en la configuración del significado de su trabajo académico va ligado a la carga laboral que a su vez, si es alta toma las connotaciones de riesgo psicosocial que genera malestar (Da Rosa y Piccinini, 2007; Chalfin y Pit dal Magro, 2011; Blanch, Crespo y Sahagún, 2012; Blanch, Ochoa y Sahagún, 2012; Blanch, 2011,a, 2013ab, 2014; Ochoa y Blanch, 2015). El grado de recurrencia de la sobrecarga de trabajo en los profesionales de la academia, da pie para realizar una primera injerencia respecto de la importancia de ésta en la configuración del significado del trabajo en la academia, considerándolo como un componente relevante en dicha configuración

Dentro de las condiciones de trabajo, no sólo quedan referenciadas por la carga de trabajo sino por el tipo de contratación con los centros universitarios. En los resultados, se observó que tanto para las universidades públicas como privadas, el tipo

de contratación entre éstas y los profesionales de la academia, es diverso. Las contrataciones pueden ser de tipos, los primeros estables, permanentes o indefinidos, y los segundos de tipo inestables, a término fijo o temporal. La flexibilidad en la contratación, donde el tipo de vinculación con el centro es inestable, permite a los profesionales de la academia, con este tipo de contratación, multiplicar las opciones de vinculación bien sea con otros centros universitarios o con otro tipo de organización, que no necesariamente es de educación superior. Dicha multiplicidad y diversificación en las contrataciones, repercute en la forma en la cual se vinculan los profesionales de la academia con la universidad, desde el punto de vista de su entorno material, social y su adaptación al mismo (Coriat, 1992; De la Garza, 1997; Díaz-Chao, 2008; Sisto y Fardella, 2008; Acevedo Rodríguez, 2011; Sora, Caballer y Peiró, 2011; Sisto, 2009, 2012).

Por consiguiente, otro de los elementos en la configuración del significado del trabajo en la academia, son las condiciones de flexibilidad de la contratación, como un foco de malestar que genera la pérdida del vínculo institucional. La imposibilidad de adaptación de los profesionales encuestados, con el tipo de contrato inestable, expresan su inquietud por la pérdida de dicho vínculo, donde no existe la posibilidad de representación por parte de la universidad, para que sea reconocido en esferas que traspasen la tarea meramente de docencia. En palabras de Sisto (2012), las transformaciones radicales del trabajo, donde se impone la flexibilidad, la precariedad y la inestabilidad, hacen que haya un impacto en las identidades de los profesionales de la academia, viéndose como proveedores de un servicio sin que éste tenga repercusiones para el desarrollo de los docentes como profesionales en la academia.

Dicho escenario contempla el trabajo académico como una práctica situada, que se realiza en espacios que se diferencian unos de los otros. El primero de ellos concierne al ejercicio de la docencia, donde todos los profesionales de la academia sin importar el tipo de vinculación contractual, pueden relacionarse en espacios locales, como es el aula, siendo el espacio que se ha concretado para el ejercicio de la docencia o la práctica catedrática. Otro de los escenarios, está contemplado por la investigación siendo más exclusivo para su ingreso, en el cual tienen el acceso los profesionales que tengan un tipo de contratación estable y una dedicación en el centro mayor a las horas de docencia. Esto queda matizado, en las entrevistas realizadas a los profesionales de la academia, al asegurar que no lograban hacer propuestas de investigación, dirección de semilleros de investigación o la posibilidad de realizar algún tipo de publicación, debido

al vínculo “finito”, con el centro que en esos momentos era sólo su empleador más no el centro educativo que los pudiese representar como profesional en la academia.

Expuesto de esta forma, la configuración del significado del trabajo en la academia bajo condiciones de flexibilidad, se da como un trabajo más con características de discontinuidad, fragilidad, desarrollado en un espacio en concreto y tiempo específico (Sennett, 2000; Castro-Gómez y Guardiola, 2002); Sisto, 2005; Sobol, 2006) En la temporalidad contractual, es donde el significado del trabajo en la academia tiene elementos de centralidad, el desarrollo se logra en el momento el que la relación existe, fluctuando en tiempos de espera y volviendo a configurarse al presentarse las condiciones de la relación contractual (Rentería, 2008; Sora, Caballer y Peiró, 2014). Así, el significado del trabajo en la academia, se configura en la tensión de la continuidad con el centro y el desarrollo de las tareas que comprenden el ejercicio académico, la docencia, la investigación y el servicio social (Sisto, 2005; Sisto, Montecinos y Ahumada, 2013; Pulido-Martínez y Carvajal-Marín, 2013).

Éstas características del empleo de los profesionales en la academia, se esquematizan en un plano bipolar de bienestar y malestar, como se mencionó al principio. Estos polos, se vislumbraron nuevamente en las modalidades surgidas del análisis de correspondencias, entre el significado del trabajo y la escala de Bienestar Laboral General BLG. De estos análisis, el grupo de profesionales de la academia encuestados en el estudio, figuran dos posturas claras entre ellos, que es coherente con la teoría acerca del bienestar psicosocial y las condiciones contractuales discutidas en líneas anteriores. Una de las posturas se vincula al eje bienestar psicosocial, que tiene como componente la ausencia de molestias o ausencia de malestar en el trabajo y condiciones de bienestar laboral psicosocial a nivel general (Bakker y Demerouti, 2007; Salanova, 2009; Blanch, Sahagún, Cantera, Cervantes, 2010; Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010; Blanch, 2012, 2013a, 2014). Dicho eje está conformado por oportunidades, realización, ética, fortalecimiento y competencia en el trabajo académico, siendo un primer bloque de formas léxicas que lo explican. En el mismo eje, en un bloque en paralelo, se refiere a satisfacción, compromiso, eficacia, buenas relaciones, buenas condiciones y vocación docente, bajo condiciones normales en el trabajo.

Desde esta perspectiva, la presencia de condiciones óptimas para el desarrollo del trabajo, sensación de seguridad, tranquilidad y bienestar constituye un factor psicosocial positivo para la configuración del significado del trabajo en la academia. Esta

configuración denota una diversidad de formas que lo contienen aspectos tanto intrínsecos como extrínsecos de la experiencia trabajo, entre los cuales se distinguen: *Satisfacción* (disfrutar, metas, gusto), *bienestar* (prosperidad, calidad de vida, descanso), *fortalecimiento* (aprendizaje, estímulo, regocijo), *Compromiso* (responsabilidad, dedicación, pertenencia, constancia), *ética* (honestidad, aportar, ayuda, servir, bien común) y *buenas relaciones* (compañerismo, amistad, cooperación). Esta connotación positiva de la experiencia del trabajo en la academia, como condición para la configuración del significado del mismo, es coherente con lo expuesto Bakker y Demerouti (2007), Salanova (2009) y Blanch (2013a), donde las condiciones laborales positivas, ambientes saludables que propenden por la calidad de vida laboral, configuran un significado del trabajo con connotaciones positivas igualmente.

La segunda postura, se ubica en el eje negativo relacionado con el malestar o el riesgo en el que se está de sentirlo en el trabajo. Este eje negativo alusivo al malestar, contrario al anterior, acerca de la experiencia del trabajo se expresa de manera coherente al encontrar en él palabras definitorias como agotamiento, sobrecarga, malestar, insatisfacción, mala gestión y la relación entre el profesor y el estudiante. El colectivo de profesionales de la academia participantes del estudio, representan esta experiencia en los espacios académicos como *exigencia (agotamiento)*, *falta de tiempo (sobrecarga)*, *burocracia*, *control (mala gestión)*, *desmotivación*, *aburrido (malestar)*, encontrando consistencia con la teoría del burnout (Maslach y Jackson, 1981; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Gil Monte, 2003), lo cual induce a pensar que los profesionales de la academia, que presentan puntuaciones bajas en los aspectos de bienestar en el trabajo académico, éstos lo viven como una actividad desgastante, frustrante y agotadora. En el mismo eje cabe resaltar la referencia a la relación profesor-estudiante, con connotaciones como tolerancia, respeto, lealtad apoyo y colaboración. Si bien no definen malestar, el estar ubicada en este eje refiere el deterioro de éstas por las condiciones de sobrecarga, sentimientos de insatisfacción y agotamiento en la tarea, infiriendo que se trata de la presencia de cinismo en la relación entre profesor estudiante, como lo han definido Maslach y Jackson,(1981).

De otra parte, uno de los resultados que precisa de interpretación es la presencia de las formas léxicas que connotan agotamiento y sobrecarga en los cuartiles Q1 absorción, vigor y dedicación moderados y en Q4 máxima absorción, vigor y dedicación, si bien es con una frecuencia mínima, son casos atípicos donde el hecho de estar en un estado de absorción máxima e

Incluso moderada, en las tareas propias de la academia, el significado que se configura es de malestar, más precisamente como sobrecarga y agotamiento. La naturaleza de las actividades relacionadas con la docencia, demandan del profesional en la academia una mayor dedicación, donde es ya naturalizado el llevar a casa trabajo para poder responder a las demandas de estudiantes, organización e investigación (Gros y Romañá, 2004; Zabalza, 2013). La dedicación que la profesión académica requiere, según los mismos profesionales participantes, de competencias especiales que refieren como vocación, servicio, afinidad por el trabajo con “jóvenes” entendiéndolos como estudiantes y la capacidad de aprendizaje constante. Estas características las colocan como necesarias para el ejercicio académico, las cuales connotan de un lado la vocación y de otro la naturalización que dicha profesión imprime sacrificio, carga de trabajo y entrega incondicional al servicio (Gros y Romañá, 2004; Villa, 2009; López de Parra, 2014).

Los matices de las puntuaciones cuantitativas con las formas cualitativas de las formas léxicas y el análisis de los mapas de asociación de ideas, respecto a la configuración del significado del trabajo académico, mostró consistencia entre los datos obtenidos en las fases de la investigación, donde los datos cuantitativos aportaron los primeros datos numéricos que dieron las pautas para definir el significado del trabajo en la academia. Los datos cualitativos, permitieron contrastar y matizar, a través de datos narrativos, la validación de los datos cuantitativos y de la teoría que los sustenta (Hanson, Creswell, Plano-Clark y Creswell, 2005; Creswell, 2015).

Partiendo de esta premisa, el significado del trabajo en la academia se configura desde la dimensión funciones del trabajar, al momento de haber una experiencia con y en el trabajo académico (Peiró, 1996; Blanch, 1990, 2003, 2006, 2013). Desde este punto de vista, el significado del trabajo toma connotaciones económicas como en otro empleo que existe una relación contractual y remunerada (MOW, 1987; Antunes, 2000a; Álvaro y Garrido, 2006; Garrido, 2006; Buendía, 2010), que queda matizada por el tipo de relación contractual estable o inestable, como condición precaria, flexible y temporal del trabajo. En la categoría sociocultural, el significado del trabajo se configura en la academia como la posibilidad de servir a otros como la comunidad, un colectivo o un individuo, que repercute en el beneficio propio (Antunes, 2005; Ardichvili y Kuchinke, 2009; Chalofsky y Krishna, 2009; Chalofsky, 2010; Blanch, 2011ab, 2013ab). El desempeño de las funciones propias de la academia y que vayan acordes a la disciplina de la especialidad, es satisfactorio y permite realizarse desde el punto de vista

profesional (Lisbona, Morales y Palací, 2009; Carrasco, De la Cortes y León, 2010). La categoría psicosocial referencia la explicación teleológica de por qué se tiene un trabajo en el ámbito académico, la cual se configura desde la vitalidad, la pasión, autorrealización y crecimiento personal más allá de la definición del individuo como profesional (Morse y Weiss, 1955; MOW, 1987; Snir y Harpaz, 2002; Morin, 2001, 2004, 2007; Rhéaume, 2012).

Estas tres categorías, son definitorias del significado del trabajo en la academia, las cuales se mueven en el campo bipolar del bienestar y malestar, siendo percibidas de esta manera en el campo de la temporalidad de las relaciones que se establecen con el ámbito académico, donde la temporalidad hace referencia no solo a lo temporal e inestable de las contrataciones, sino al tiempo y contexto en el que se desarrolla dicha relación (Ardichvili, 2005, 2009; Borchet y Landher, 2009. Este contexto, también define la segunda variable central de la investigación, el sentido de la profesión en la academia.

Sentido de la profesión en la academia

Del análisis mixto de los datos de la investigación, respecto al sentido de la profesión en la academia se desprenden diversas tendencias para definir la configuración del sentido de la profesión académica por parte de los profesionales de la academia. Una de estas tendencias, está contenida en la variable condiciones de trabajo. Desde la óptica del sentido de la profesión en la academia, éstas hacen referencia al tipo de contratación con el centro universitario, que repercuten en las condiciones de bienestar del profesorado. Los centros universitarios tanto privados como públicos, manejan relaciones contractuales con el profesorado, de tipo flexible caracterizado por la inestabilidad y la fragmentación de la contratación. Al igual que manejan un vínculo contractual estable y permanente con los profesionales de la academia.

Los estadísticos mostraron que del profesorado que participó en la investigación, un 51,60% trabajaba en universidades privadas, comparado con un 48,40% que lo hacen en universidades públicas. Respecto al tipo de relación contractual con las universidades, el 46,70% tienen contrato temporal o inestable frente a un 53,30% que tienen un contrato de forma permanente. La tendencia estable de la contratación está dada no sólo por el tipo de centro privado o público, donde de manera tradicional las contrataciones eran de índole estable y permanente, que ofrece todas las garantías de

seguridad social, desarrollo y continuidad. (Uricoechea, 1999, 2015; Prieto, Valencia, Carrillo y Castellanos, 2011), sino también por la percepción del profesorado, especialmente vinculado con universidades privadas, ante las contrataciones que son temporales, pero que involucran más tiempo que sólo cuatro meses, siendo una vinculación a once meses que involucra los dos semestres del año. Modalidad, que genera en los profesionales de la academia la sensación de continuidad y estabilidad, a pesar de existir una ruptura en el orden contractual entre los centros universitarios y los profesionales, por el hecho de cruzar el umbral de sólo estar contratados por un semestre (4 meses), considerando los tiempos cesantes de la actividad “unas vacaciones”.

Cabe la inferencia que los profesionales de la academia encuestados que se ubican en centros universitarios privados consideren que la contratación fragmentada, pero con un mayor tiempo de permanencia en el centro universitario, representa estabilidad, continuación y desarrollo. Las condiciones laborales desde el punto de vista del tipo de contratación (Brunner y Ferrada, 2011; Morales y Blanch, 2012) tiene matices de flexibilidad, fragmentación y precariedad, ésta al ser con el mismo centro universitario es percibida por los profesionales como estable. Como se mostró en la síntesis de los mapas de asociación de ideas, algunos de los participantes con contratación temporal hora cátedra manifestaron que las oportunidades de bienestar o de desarrollo con el centro universitario son escasas e incluso inexistentes. Sin embargo, aunque esto genera malestar en ellos, las demás funciones de la profesión son valoradas y colocadas en primer lugar respecto de la precariedad de la contratación (Snir y Harpaz, 2002; Ardichvili y Kuchinke, 2009; Ureña y Castro, 2009; Terán y Botero, 2011).

El profesorado encuestado configura el sentido de su profesión en la academia, desde una escala de valores donde se prioriza a la familia, seguido por el trabajo como actividad académica y sus características de aprendizaje continuo, el servicio, la formación la investigación y la relación con estudiantes (Snir y Harpaz, 2002; Careagada, 2007; Cantera, Cubells, Martínez y Blanch, 2009; Eirín y Montero, 2009; Nemirovskiy, 2011), quedando en un segundo plano las características de precariedad que hay para algunos de ellos. En el plano de los valores, la profesión académica considerada se posiciona en un grado de importancia para el profesorado argumentado por la posibilidad de desarrollo permanente siendo necesaria la actualización para la actividad docente, así como para la investigativa, en esta última con la característica que se genera conocimiento.

Sin embargo, se presenta una ambivalencia en los profesionales académicos, teniendo en el contexto cambiante en los procesos que involucran su quehacer, que queda mostrado en los análisis de correspondencia, donde se evidencia dicha tendencia. Por un lado se observan datos alusivos al bienestar psicosocial en el que en un plano de máximo malestar y máximo bienestar (cuartiles Q1 y Q4, respectivamente), los profesionales en la academia, manifiestan que su experiencia de trabajo se decanta entre la insatisfacción-satisfacción, intranquilidad-tranquilidad, malestar-bienestar, donde en el polo negativo manifiestan *agotamiento, sobrecarga, insatisfacción, mala gestión y malestar* (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010; Blanch, 2011ab, 2014; Blanch, Ochoa y Sahagún, 2012; Cavalheiro de Andrade, Da Rosa y Livramento, 2012; Ochoa y Blanch, 2015). Y en el plano de bienestar moderado y máximo, el sentido de la profesión queda configurado con palabras que refieren *eficacia, buenas relaciones, buenas condiciones, satisfacción, competencia, oportunidades, bienestar, realización y compromiso*. Sin embargo, cabe resaltar la presencia en el plano del malestar la relación entre profesor-estudiante y el sentido de la obligatoriedad del trabajo en el polo del bienestar, esta ambivalencia por un lado reafirma la teoría del burnout, (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Graus, 2000; Gil Monte, 2003, 2012; Salanova y Llorens, 2008), donde la motivación hacia el trabajo disminuye, factor que influencia la relación con los que se consideran como clientes del servicio, en el caso de la educación superior con los estudiantes universitarios, la cual se limita a la establecida en el aula de clase y no otros espacios (Badano, Basso, Benedetti y Angelino, 2004; Sisto, Montecinos y Ahumada, 2013). La relación vocacional de los profesionales hacia los estudiantes, toma connotaciones negativas aunque haya sido considerada como uno de los aspectos identitarios con la profesión (Zamora Fortuny, 2004; Ávalos, Cavada, Pardo y Sotomayor, 2010; Pérez Mora, 2011; Uricoechea, 2015).

Por otro el sentido de la profesión, se configura en cierta forma como obligatorio a pesar de existir compatibilidad respecto de las expectativas del profesional ante su trabajo y el centro en el que lo realiza (Blanch, 2011a, Blanch, Ochoa y Sahagún, 2012; Ochoa, 2012a; Ochoa y Blanch, 2015; Blanch, Ochoa y Sahagún, 2012). Esta obligatoriedad viene suscitada por la entrega vocacional hacia el servicio, por lo cual se realiza de forma responsable siendo compatible con las teorías de la profesionalización (Sarramona et al 1998; Chiroleu, 2002; García-García, 2010; Pérez Mora, 2011b).

El análisis del bienestar laboral desde el factor efectos colaterales, muestra concordancia con lo postulado anteriormente, los polos presentados como máximos

efectos colaterales y ausencia de efectos, donde la ausencia de síntomas no es sinónimo de bienestar, sino la ausencia de éste (OMS/OPS, 2010). Así la presencia de efectos colaterales de forma mínima, indican un grado de presencia de molestias físicas que si bien no son incapacitantes, son indicadores de somatización, agotamiento y alienación en el trabajo académico (Salanova, 2009; Rosso, Dekas y Wrzeniewski, 2010; Blanch, 2011ab, 2013ab, Zabalza, 2013). En el polo de máximos efectos colaterales el sentido de la profesión en la academia se configura desde palabras como *agotamiento, poco compromiso, sobrecarga, falta de recursos, obligación, mal ambiente, despersonalización y vocación docente*. En contraposición el polo ausencia de efectos colaterales está contenido por palabras de refieren la ausencia de síntomas, como *fortalecimiento, satisfacción, bienestar, eficacia, competencia, realización, oportunidades y relación profesor estudiante*.

La vocación docente se ubica en el polo negativo del sentido del trabajo, donde ésta se ve afectada por la forma en la que se presenta el trabajo y las consecuencias en efectos colaterales. Lo que se ha entendido como vocación docente hace referencia al profesionalismo del profesorado en cada una de las actividades que son propias de la profesión académica, docencia, investigación, servicio social y tutorías (Floresta, 2008; Victoria León, 2014). La falta de estar realizando estas actividades, la cuales se han transformado por las formas en las que se gestiona la academia, el aumento de tareas, entre otras, han hecho que los efectos colaterales se evidencien en la identidad con la profesión (Badano et al, 2004; Sisto 2005, 2009, 2012; Sisto, Montecinos y Ahumada, 2013).

La configuración del sentido de la profesión en la academia se presenta bajo la lógica del modelo propuesto en la figura 6 (pag. 110), en la que la proporcionalidad de los factores que componen el sentido de la profesión, son la respuesta para un sentidos positivo, de igual forma muestra diversas combinaciones entre los elementos constitutivos del sentido de la profesión, de manera que no son directamente proporcionales, sino que se observa la desproporción de algún aspecto, generando un sentido bien sea positivo del trabajo o negativo. Desde este punto de vista, es como se percibe en el caso de la vocación docente como sentido negativo, con características que son motivantes, importantes y gratificantes para el profesorado, pero debido a los cambios en la academia son concebidas como malestar, configurando por tanto un sentido negativo de la profesión (Harpaz, Honing y Coetsier, 2002; Zacarés y Linares,

2006; Smyer y Pitt-Catsoupes, 2007;Ávalos et al, 2010; Pérez Mora, 2011b; Prieto, Valencia, Carrillo y Castellanos, 2011; Roester, 2012; Dhar, Dhar y Dhar, 2013).

De forma similar, el sentido de la profesión en la academia se configura, según el análisis de correspondencias, como positivo desde el engagement, en los polos de engagement moderado y máximo engagement. En el polo de máximo engagement, las palabras que allí se identifican hacen referencia a *compromiso, fortalecimiento, satisfacción, realización, competencia, bienestar, ética y buenas condiciones*, corroborando las teorías del acerca del engagement, como un concepto contrario al burnout (Salanova y Schaufeli, 2009), donde el compromiso con lo que se realiza y con la organización para la cual trabaja y desarrolla la actividad académica, produce en los profesionales de la academia una configuración de sentido de entrega, absorción, dedicación y vigor hacia las funciones que desempeñan en los centros universitarios (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Martínez y Salanova, 2003; Carrasco, De la Corte y León, 2010).

Cabe resaltar que en el polo de máximo engagement, que se configura como satisfactorio, los profesionales realizaron la correspondencia con la palabra *agotamiento*. En este caso, un máximo engagement presenta efectos colaterales como es un efecto colateral del cansancio por la realización de la terea docente (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010; Blanch, 2011ab, 2013a, b). El agotamiento en los profesionales de la academia participantes del estudio se relacionan con las funciones desempeñadas por el profesorado universitario la cuales se consideran como funciones que determinan el profesionalismo, que requieren de determinadas competencias y habilidades para poder hacer frente a las responsabilidades propias de la academia, especialmente en la docencia, la investigación y el sentido social (Villa, 2009; López de Parra, 2014). Estas funciones fueron comentadas por los participantes en las entrevistas grupales y en el aspecto negativo del trabajo académico, dándole fuerza a lo encontrado en el análisis de correspondencias de Engagement, donde se hace referencia que la profesión académica requiere de un esfuerzo adicional y por diversas actividades propias de ella como es la calificación de exámenes y trabajos de investigación. Es decir, las competencias propias para el profesionalismo en la academia se configura por la vocación como positivo como un máximo de absorción en lo que se hace (Zamora Fortuny, 2004; Nixon, Marks, Rowland y Walker, 2010; Sánchez, 2012; Bachman, 2013), pero las tareas en alto número configuran un sentido negativo como es el agotamiento

precisamente por la naturalización del oficio académico (Prieto, Valencia, Carrillo y Castellanos, 2011; Zabalza, 2013; Victoria León, 2014).

Los resultados de las fases cuantitativas y cualitativas del estudio, y su respectivo análisis de forma mixta, donde los resultados cualitativos matizaron y dieron fuerza a los resultados cuantitativos (Creswell, 2015), dieron fundamento para considerar que la configuración del significado del trabajo y el sentido de la profesión en la academia, aparecen con connotaciones en su mayoría positivas referidas al profesionalismo que se desarrolla y experimenta como vocación (Ginsburg, Meyenn, Kanna, Miller y Spating, 1988; Floresta, 2008; Guzmán Acuña y Guzmán Acuña, 2011; Isola, 2013). La identidad profesional, la satisfacción de trabajar para el desarrollo de las competencias de terceros o el servicio son algunas de las connotaciones por las que se valora la profesión académica por parte del profesorado participante. Los cambios que se presentan en las universidades que referencian la incorporación de modelos de Nueva Gestión, capitalismo académico o las TIC'S, son elementos contextuales, en especial del contexto colombiano, que hacen que la configuración tanto del sentido de la profesión como del significado del trabajo en la academia, sea más bien negativa (Sánchez y Del Sagrario, 2012; García Vallejo, 2013; Goicoechea, 2015).

De tal forma que, a nivel de las condiciones de trabajo, como la flexibilidad en la contratación deja abierta la posibilidad de aumentar el número de empleos, disminuyendo por un lado el tiempo libre del profesional, así como la disminución de establecer y afianzar las redes y lazos sociales por lo momentáneo de la relación con estudiantes, colegas y otras instancias de la universidad (Badano et al, 2004; Soto, 2005; Sánchez, 2007; Ureña y Castro, 2009). De otro lado, la no apropiación del entorno material y la disminución de las oportunidades de desarrollo bien sea por el tipo de contratación o por la combinación de tareas de corte administrativo que no le permiten acceder a dichos espacios diseñados para el crecimiento del profesional académico (Vries e Ibarra, 2004; Vega, 2011; Uricoechea, 2015). Estos aspectos, configuran de forma negativa-malestar el sentido de la profesión y el significado del trabajo en la academia, sin embargo cabe resaltar los matices que implican la relación de desproporción para que la configuración sea positiva o negativa. También se observa una nostalgia por la forma en la que se realizaba la profesión donde lo primordial era el trabajo direccionado al avance científico, personal e institucional, donde ahora se decanta al aspecto institucional generando malestar en la manera en la que se adelanta

el profesionalismo en la academia (Brunner y Ferrada, 2011; García Vallejo, 2013; Blanch, 2013b, 2014; Jaramillo, 2014) .

Tanto el significado del trabajo como el sentido de la profesión se configuran mayoritariamente de forma positiva, ubicándose en el eje bienestar con connotaciones de satisfacción, realización, eficacia, buenas relaciones, etc. De otro lado, la configuración negativa de las dos variables en la academia, se ubican en el eje malestar que hace referencia a agotamiento, sobrecarga, insatisfacción, mala gestión. Distinguiendo que el ejercicio de la profesión académica, referida a la relación entre profesor-estudiante y la vocación docente está en contradicción, ubicándose tanto en el eje de bienestar como el de malestar. Dicha contradicción puede aludir a las características propias del oficio como forma concreta y específica del trabajo, donde se entiende que el trabajo académico es por naturaleza de dedicación, entrega, sacrificio y con carga.

RESUMEN Y CONCLUSIONES

del estudio empírico

A lo largo de la tesis, se abordaron temas concernientes al trabajo en la academia, tomando como contexto los cambios que se han suscitado al interior de las universidades, en especial las colombianas. Cambios que hicieron referencia a la mercantilización de las instituciones de educación superior, demandas en la producción intelectual, disminución en los tiempos de ejecución, transformaciones en las condiciones laborales y de bienestar del profesorado. Las transformaciones del trabajo en la academia han suscitado cambios en la configuración del significado del trabajo y del sentido de la profesión.

De este modo, se configura un nuevo sentido de la profesión académica, que deviene de modelos gerenciales que han sido asumidos por las universidades, a su vez que por los académicos que se dirigen ahora a los resultados, a afianzar sus competencias, a responder a criterios externos de calidad y ser capaces de crear y mantener activamente redes dentro y fuera de la institución, incluso que trasciendan las fronteras del territorio.

La trayectoria histórica de la profesión académica está atravesada por tensiones entre el saber y el poder, siendo las formas en las que la profesión se enmarca como institución que representa el desarrollo de los pueblos. La dedicación, el compromiso, la responsabilidad y la inquietud por descubrir, aprender y enseñar, conforman los ejes del profesionalismo y, a su vez, los elementos constitutivos para la configuración del sentido de la profesión. El profesionalismo en la academia no es un concepto estático e inamovible a lo largo de la historia, al igual que el concepto trabajo significado y sentido, se permea del contexto histórico temporal, haciéndolo dinámico y en constante cuestionamiento.

El recorrido emprendido para la elaboración de la tesis se inició con la realización del marco teórico y contextual, se continuó con la fase empírica en la que se definió la forma de abordar el tema de investigación y dar respuesta a la pregunta y objetivos acerca de la configuración del significado y el sentido de la profesión en la academia, en el contexto colombiano. A través de metodologías mixtas, utilizando herramientas de índole cualitativo y cuantitativo para la colecta de datos, así como técnicas de análisis tanto cualitativas como cuantitativas y una interpretación de los datos de forma global, se llegó a matizar los datos cuantitativos con los cualitativos. Llegando a la culminación de la investigación con la discusión y las conclusiones que se presentan a continuación.

En una primera instancia, el interés por realizar la tesis acerca de los constructos heterogéneos del significado del trabajo y el sentido de la profesión en la academia

permitió el entender de una forma cercana lo que conlleva el trabajar en este ámbito en el contexto colombiano, observando de cerca un contexto transformado que trae consigo nuevos y diversos retos para los profesionales en la academia. La configuración de estos dos constructos fue igualmente heterogénea, logrando la descripción de los elementos que están presentes en la configuración tanto del significado del trabajo como del sentido.

La profesión académica también tiene características heterogéneas, viéndose como un proceso continuo e inacabado, de responsabilidad y entrega, que se moldea y articula en función de circunstancias de tiempo y lugar. En la extensión de su desarrollo, los profesionales han configurado el sentido del ejercicio de la profesión en la multivariación de la tarea, donde difiere para cada una de ellas. Los ejes constituyentes de la profesión académica, docencia, investigación y sentido social son concebidos como diferentes para los profesionales de la academia en el contexto colombiano.

La docencia, donde la función principal es el promulgar un conocimiento que han elaborado otros, configura un sentido positivo y comprometido por la profesión donde el contacto con el otro, el trabajo por la comunidad, por los jóvenes estudiantes es lo central. La forma de relación con estos es gratificante y satisfactoria, lo cual implica un continuar adelante con los convencimientos de haber escogido la profesión adecuada. En el caso de la función de investigación y servicio social, el sentido de la profesión se configura con connotaciones negativas. La naturaleza de profesión académica, conlleva el tinte del servicio vocacional, así la investigación se realiza bajo los cánones de intereses propios por el descubrir, indagar, cuestionar, conocer y generar nuevo conocimiento, los cambios a nivel organizacional en la academia (que permearon las condiciones laborales y de bienestar), hablan de una desvalorización de la profesión perdiendo el objetivo y cualidades primarios. Para el caso de la investigación y el servicio social, los cambios se reflejan en la obligatoriedad de los procesos, en parte como condición para el mejoramiento de condiciones salariales, de estatus social entre colegas, para el cumplimiento de requerimientos de evaluación de desempeño de competencias, que se convierten en un indicador de competitividad ante los estándares de calidad respecto a niveles internacionales. Este punto de vista de la investigación mercantilizada agrega un objetivo desvalorizado a la profesión por haber perdido sus atributos de contribución, aporte y generación de conocimiento en sí mismo, convirtiéndose en una práctica más que es evaluada como estándar de calidad aludiendo al proceso transformador de la ciencia.

Bajo esta óptica, el sentido de la profesión en la academia, en sus tareas de investigación y servicio social, se configura como malestar por la imposición de las actividades como competencias que deben ser desarrolladas para la mejora del desempeño y por ende del desempeño institucional. La satisfacción, pasión, gusto por la realización de estas dos tareas propias del ámbito académico se mimetiza con el cumplimiento de mínimos y máximos bajo condiciones expresas que desvirtúan el objetivo de la investigación, convirtiéndolo en una práctica tediosa, obligada que demanda los modelos contemporáneos de regulación de la profesión académica, que tienden a silenciar los procesos de transformación, como el caso de la fragmentación de los procesos de contratación y desarrollo investigativo.

La temporalidad del vínculo contractual entre los centros universitarios y los profesionales académicos, caracterizada por la fragmentación y virtualización de la relación contractual, se encuentra en una fase de naturalización. El elemento de temporalidad del vínculo, configura tanto el significado del trabajo como el sentido de la profesión en la academia. El significado del trabajo en la academia se configura, a través del elemento temporalidad, que descentraliza la actividad trabajo y se constituye un nuevo sistema de valorización, más plural, que vislumbra e involucra diversas esferas de la vida cotidiana del profesorado (estudiantes, compañeros, evaluaciones, eficacia, eficiencia), los cuales son los elementos constitutivos para la configuración temporal del sentido de la profesión.

Nuevo sistema de valores, dados por la temporalidad del vínculo contractual, configuran el sentido de la profesión en la academia, como positivo. La relativización de la temporalidad del vínculo contractual queda compensada con formas de relación que los profesionales de la academia se preocupan por mantener y que trascienden las relaciones sociales entre profesor-estudiante y la relación profesor-profesor. La relación profesor-amor por enseñar forma parte central del léxico explicativo de la trascendencia de la temporalidad del vínculo. Se alude a la vocación como el sentido de la profesión en la academia, minimizando el malestar de no identificarse como profesionales de una universidad en concreto, ni poder representarla. La temporalidad del vínculo configura pues el significado del trabajo y el sentido de la profesión en la academia en un espacio-tiempo limitado, finito, que se reanuda al momento de llegar otro espacio tiempo limitado, finito y diferente.

El profesorado colombiano, ante las transformaciones a nivel organizacional de las universidades que se reflejan en el quehacer de la academia, configura un sentido de la

profesión que se decanta en un plano bipolar, entre el polo positivo conferido al bienestar y el negativo conferido al malestar. El primero de los polos, positivo-bienestar, lo componen elementos relacionados con el profesionalismo: servir a la enseñanza, responsabilidad, libertad de cátedra o necesidad de estar en constante actualización. El “despliegue” del profesionalismo académico se presenta en los espacios de contacto y socialización del profesional de la academia y los otros actores que participan del proceso de enseñanza aprendizaje de la educación superior, en primera instancia los estudiantes, los otros profesores y la investigación. Los dos primeros configuran el sentido positivo de la profesión. El tercero, la investigación, es el elemento que se ubica en el plano negativo-malestar. Configurándose el sentido de la profesión en un espacio y tiempo que se prolonga durante el tiempo estimado del vínculo temporal, siendo satisfactorio, gratificante y dignificante de manera permanente.

Respecto a la configuración del sentido de la profesión en la academia, bajo la lógica de la temporalidad del vínculo, para el profesorado colombiano, esta tiene connotaciones negativas desde el plano investigativo, en el que se distinguen uno de los cambios de la academia, notándose un desarrollo de los lineamientos de la mercantilización de la universidad como organización y de la profesión académica como tal. Tomar la investigación como un estándar de calidad para la medición del impacto de las universidades es un elemento generador de malestar en el profesorado académico colombiano, debido a las exigencias del medio y contexto actual de la educación superior a nivel mundial, como son los altos índices de producción intelectual que deben ser mostradas en publicaciones consideradas de alto impacto, para mantenerse “con vida”. Situación que rivaliza con el sentido teleológico y ético de la investigación. Debatirse entre las tensiones, de producir para estar presente en el mercado o producir por “amor” al conocimiento, genera un sentido de la profesión en la academia de malestar, inconformidad, trabajo inadecuado y de lógica mercantil de oferta - demanda. Esta configuración de sentido negativo de la profesión repercute en un cara oculta con un potencial de efectos colaterales en la forma en la que el profesorado gestiona estas “nuevas” experiencias profesionales, a la vez que el compromiso con la organización y la tarea educativa, formativa e investigadora.

De otra parte, la experiencia de trabajo resultante ante estas demandas brinda lineamientos para la configuración de una identidad con la profesión que involucra elementos intrínsecos propios de cada uno de los profesionales de la academia y menos elementos extrínsecos devenidos de la organización universidad como representación

metafórica de la institución educativa. Desde este punto de vista, la temporalidad del vínculo se convierte en un elemento constitutivo y definitorio para la configuración del significado del trabajo y el sentido de la profesión en la academia, donde las prácticas situadas educativas confieren identidad que se moldea dependiendo del contexto de desarrollo de la temporalidad del vínculo relacional. Prácticas situadas que se interiorizan y legitiman, que procuran el mantenimiento de los retos, desafíos, nuevos parámetros, de la educación superior sin lograr sentar una voz de inquietud, inconformidad o protesta ante situaciones generadoras de transformaciones organizacionales, sociales que trascienden lo individual e identitario de los profesionales en la academia.

La ambivalencia en la que se debate el profesorado académico colombiano parte de las condiciones cambiantes de la organización universidad. Cambios que generan una reinstitucionalización del trabajo como elemento agenciador para el profesorado. Donde se encuentran distinciones como *profesor de docencia* de dedicación exclusiva a “dictar” o impartir una clase con el uso de herramientas interactivas y tecnológicas, con identidad de *profesor*, respondiendo a exigencias administrativas y propias de los departamentos respecto a la cátedra bajo parámetros éticos y morales previamente establecidos por la organización. El *profesor investigador* de dedicación vocacional hacia las tareas investigativas, que las conjuga con la docencia que responde a cánones de calidad y tareas administrativas que se desglosan de la investigación; con identidad de *académico*, que se resignifica a medida de los cambios contextuales, organizacionales e individuales que envuelven a la profesión.

Los retos de la educación superior, son promulgados como el estandarte de la institución educativa, vistos como la necesidad de transformación para una educación digna, abierta e incluyente. Desde este punto de vista, la mejora del sector educativo involucra en primera instancia a los estudiantes y futuros estudiantes quienes serán los beneficiarios de los cambios a mediano y largo plazo. Aumento en la cobertura, gratuidad en el servicio son algunos de los lineamientos para la mejora de las condiciones de la educación como institución a nivel mundial. En segunda instancia se mencionan a las organizaciones de educación superior como los estamentos que deben ajustarse ante las demandas transformadoras de los entes internacionales. Finalmente, el profesorado aludiendo que son parte fundamental para la institucionalidad como tal, son a quienes las demandas afectan en un primer grado.

Aumento en las matriculaciones, disminución de la actuación del profesor de forma libre, mismo número de docentes en plantilla o disminución del mismo para responder ante las demandas de la matrícula, entre otras situaciones, presentan por una parte una mejora de la educación superior y por otra un deterioro de las condiciones laborales para los profesionales de la academia. Este contexto de referencia, presenta las condiciones de trabajo poco favorables para el profesorado, como son la fragmentación y la deslaborización (entendida como las nuevas formas flexibles en las que se presenta el trabajo debiendo ser escogidas por ser la únicas que se hayan ofertadas). Oportunidades de desarrollo, capacitación, promoción, bienestar que redunden en la mejora de las condiciones de la Calidad de Vida Laboral y fortalecimiento de instancias subjetivas como la identidad, el significado del trabajo y el sentido de la profesión del profesorado. Entornos saludables que propendan por el cuidado de los profesionales académicos y la salud en el trabajo, equilibrando las responsabilidades que se han condicionado a la palabra “carga académica” haciendo que la profesión, *per se* implique una sobre dedicación por la connotación de carga.

La reflexión involucra el debate sobre los modelos de organización y gestión del servicio educativo a nivel universitario que sean pertinentes para el desarrollo de la institucionalidad de la academia, sin renunciar a índices de calidad en la investigación que conlleva realizarla con el profesionalismo que la caracteriza, con eficacia y eficiencia, pero con garantías para el personal académico que disten de la actual dualidad entre el bienestar y malestar, en la realización de las tareas propias de la actividad académica.

El campo de proyección y trascendencia de la presente investigación, se presenta en tres ejes. El primero, el abordaje de las variables significado del trabajo y sentido de la profesión en la academia, con colectivos docentes pertenecientes a otros países con el ánimo de ampliar el contexto en el que se presentan los cambios y establecer diferencias interculturales respecto al desarrollo de la academia en dichos espacios.

Como segundo eje, observar la temporalidad del vínculo como nueva variable exploratoria, asumida como indicador de la naturalización de la flexibilidad en las condiciones de trabajo.

Y como tercer eje, la ampliación de la exploración de la configuración del significado del trabajo y el sentido de la profesión en la academia, como variables heterogéneas y dinámicas a través de diseños mixtos que permiten la consolidación de

los resultados y el matizar los datos, con variables que son definitorias de dicha configuración.

CONCLUSIONES GENERALES

La presente tesis aporta evidencia acerca de la relación entre las condiciones de trabajo, el bienestar laboral y la presencia de efectos colaterales en los profesionales de la academia, así como del papel fundamental de este juego de relaciones en la configuración del significado del trabajo y el sentido de la profesión en el actual profesorado universitario colombiano.

El contexto global y nacional de transformación de la academia y el proceso de ajustes constantes por parte de los profesionales inmersos en ella, en aspectos concernientes a los tiempos de dedicación, compromiso con la institución y con el estudiante, formas de pensar y sentir la experiencia del trabajo académico es lo que se refleja a través del estudio empírico expuesto en esta tesis. El análisis de la información recopilada permitió visualizar un panorama en el que los profesionales de la academia expresan notables niveles generales de satisfacción, compromiso y motivación por su condición de miembros del profesorado universitario del país; a pesar de los numerosos contrapuntos negativos también expresados y relativos principalmente a la sobrecarga de trabajo y a la precariedad contractual

La vivencia de las actuales condiciones de trabajo en la academia colombiana constituye el eje vertebrador de la construcción del significado del trabajo y del sentido de la profesión para el profesorado encuestado y entrevistado. Los participantes describieron y valoraron su experiencia de trabajo en términos generales de signo positivo y por tanto satisfactorio y generador de bienestar. Es lo que hicieron mediante sus puntuaciones cuantitativas de los ítems de las escalas sobre condiciones de trabajo y de bienestar laboral. Estas valoraciones numéricas fueron matizadas de modo consistente en términos textuales por las respuestas a la entrevista y muy especialmente mediante las palabras clave con las que expresaron su experiencia de trabajo en la academia colombiana, presentando una configuración del significado de su trabajo y del sentido de su profesión en la academia como un panorama con claroscuros en los que también aparecen motivos de malestar e insatisfacción laborales.

De forma global, la información recogida da una idea de las transformaciones de la academia en el contexto colombiano y de su impacto en la vivencia del profesorado. Entre los indicadores de este resultado final de ambivalencia ante la academia, el trabajo y la profesión destacan los siguientes:

- Inquietudes acerca de las condiciones laborales, en las que se destacan el desarrollo de la carrera profesional como académicos, oportunidades de estabilidad y continuidad contractual; lo cual contribuye a un bajo profesionalismo por parte del profesorado hacia el ejercicio de las tareas en la academia.
- Tensiones latentes respecto a los cánones de publicación, versus los tiempos de dedicación desequilibrados entre la docencia y la investigación.
- Compromiso con el profesionalismo del académico para “resistir” la sobrecarga de trabajo traducida en aumento de estudiantes por clase y trabajo administrativo.
- Mantenimiento del contrato social con los estudiantes que en el contexto de disminución de tiempo para atención y asesoría personalizada.
- Necesidad de crecimiento de las universidades colombianas, como instituciones formadoras y fuente de conocimiento, para el fomento del desarrollo del Estado.

La comprensión de este panorama, sumado al contexto global en el que se enmarcan las universidades colombianas, da la idea de los aspectos por reforzar al interior de la academia y argumentos para promover el desarrollo de políticas públicas que contemplen las mencionadas necesidades de los profesionales dedicados a ella, entre las que destacan las concernientes a carga de trabajo y a condiciones contractuales y organizacionales del trabajo, que constituyen factores de riesgo psicosocial y sobre las cuales cabe orientar políticas y programas de prevención.

El desarrollo de esta tesis combinó, en un diseño de investigación de tipo mixto, diversos tipos de técnicas cualitativas y cuantitativas de recogida y procesamiento de la información, que permitieron afrontar de manera razonable el reto de responder las preguntas y de alcanzar los objetivos norteadores del estudio. Esta investigación puso su énfasis en el estudio de procesos de producción de significado y de sentido, y los resultados indican que esta tarea se desarrolló satisfactoriamente. De cara a futuras investigaciones, queda por hacer un estudio que no solo aporte luz sobre los procesos, sino que también aporte resultados generalizables para la población de referencia.

REFERENCIAS

- Acevedo, C. (2011). Precarización laboral y legitimación del modelo económico y político. Iquique- Chile, como caso de estudio. *Gaceta Laboral*, 17(1), 31-61.
- Aguilar, M. (2002). La profesión académica como objeto de estudio. Antecedentes y referentes conceptuales. *Ciencias Sociales*, 97(3), 63-77.
- Agulló, E. (1997). *Jóvenes Trabajo e identidad*. Oviedo: Universidad de Oviedo, Servicio de publicaciones.
- Agulló, E. (1998). La centralidad el trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial. *Psicothema*, 10(1), 153-165.
- Alcántara, S.; Preciado, L. (2009). Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo y la salud de académicos universitarios: el *burnout* como fenómeno emergente. *Psicología y Salud*, 19(2), 197-206.
- Alonso, L. (1999). Crisis de la Sociedad del Trabajo y ciudadanía: una reflexión entre lo global y lo local. *Política y sociedad*, 31, 7-35.
- Alonso, L. (2004) La Sociedad del Trabajo: Debates Actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión. *Revista Española de Investigaciones sociológicas*, 107, 21-48.
- Alonso, L. (2005). El trabajo desencantado. De la cuestión social a las cuestiones de la sociedad. *Arxius de Ciències Socials*, 12(13), 41-79.
- Alonso, L. (2007). *La Crisis de la Ciudadanía Laboral*. Barcelona: Antrhopos.
- Álvaro, J., Bergere, J.; Crespo, E.; Torregrosa, J.R. & Garrido, A. (1995). The Meanings of work in Spain. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 15(6), 59-67.
- Álvaro, J; Garrison, A. (2006). Trabajo, Ocupación y Bienestar (99-130). En: Garrido, A. (2006) *Psicosociología del trabajo*. Barcelona: UOC.
- Amigot, P.; Martínez, L. (2013). Gubernamentalidad neoliberal, subjetividad y transformación de la Universidad. La evaluación del profesorado como técnica de normalización. *Athenea Digital*, 13(1), 99-120.
- Anderson, G. (2008). Mapping academic resistance in the managerial university. *Organization*, 15(2), 252-270.
- Andrade, V. (2014). Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. Reflexiones desde un estudio de caso. *Athenea Digital*, 14(12), 117-145
- Antunes, R. (1999). *Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a Afirmação e Negação do Trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (2000a). La Centralidad del Trabajo Hoy. *Papeles de Población*, 6(25), 83-96.

- Antunes, R. (2000b). Metamorfosis en el Mundo del Trabajo. *Nómadas*: 12, 28-37.
- Antunes, R. (2005). *Los Sentidos del Trabajo. Ensayo sobre la Afirmación y la Negación del Trabajo*. Buenos Aires: Taller de Estudios Laborales & Herramienta.
- Antunes, R. (2006). El Caracol en su Concha: ensayo sobre la nueva morfología del trabajo. *Herramienta*, 31, III Conferencia Internacional La Obra de Carlos Marx y los desafíos del Siglo XXI.
- Antunes, R.; Alves, G. (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação e Sociedade*, 25(37), 50-65.
- Antunes, R. (2010). Diez tesis sobre el trabajo del presente (y futuro del trabajo). En: Neffa, J; De la Garza, E.; Muñiz, L. (Comps). *Trabajo, Empleo, Calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e Identidades profesionales*. (pp. 29-44). Buenos Aires: CLACSO. G
- Apple, M. (1995). *Trabajo docente y textos: economía política de las relaciones de clase y género*. Buenos Aires: Paidós.
- Aranda, C.; Pando, M. & Pérez, M.B. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión. *Psicología y Salud*, 14(1), 79-87.
- Arias, W.; Jiménez, N. (2013). Síndrome de *burnout* en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 12(42), 53-76.
- Ardichvili, A. (2005). The meaning of working and professional development needs of employees in a post-communist country. *International Journal of Cross Cultural Management*, 5, 105-119.
- Ardichvili, A. (2009). The relationship between meaning of working and socioeconomic transformations: the case of post-communist. *Advanced in Human Resources*, 11(29), 218-234.
- Ardichvili, A.; Kuchinke, P. (2009). International perspectives on the Meanings of Work an Working: Current Research and Theory. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 155-167.
- Arellano, D.; Cabrero, E. (2005). La Nueva Gestión Pública y su teoría de la organización: ¿son argumentos antiliberales? Justicia y equidad en el debate organizacional público. *Gestión y política pública*, XIV (3). 599-618.
- Arendt, H. (2005). *La Condición Humana*. Barcelona: Paidós.
- Avalos, B., Cavada, P., Pardo, M., & Sotomayor, C. (2010). La profesión docente: temas y discusiones en la literatura internacional. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 36(1), 235-263.

- Badano, M del R.; Basso, R.; Benedetti, M.G.; Angelino, M. & Ríos, J. (2004). El trabajo docente universitario: significados, sujetos e historia. *Ciencia Docencia y Tecnología*, 15, (28), 27-49.
- Báez, D.; Duarte, M. & Romero, M. (1998). Caracterización de Cuatro Factores Psicológicos en Desempleados de Bucaramanga. *Trabajo de Grado para optar por el título de Psicólogas, Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga. Trabajo de Grado no Publicado.*
- Bachman, L. (2013). New professionalism: the post-industrial context. *Building, Research & Information*, 41(6), 752-760.
- Bakker, A.; Demerouti, E. (2007). The job demands resources model: state of art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Baldry, C.; Bain, p.; Taylor, P.; Hyman, J.; Scholarios, D.; Marks, A.; Watson, A.; Gilbert, K.; Gall, G.; Bunzel, D. & Nolan, P. (Ed). (2007). *The Meaning of Work in the New Economy*. Great Britain: Palgrave Macmillan.
- Baltes, P. B.; Reese, H.W. & Lipschitt, L.P. (1980). Development Psychology. *Annual Review of Psychology*, 31, 65-110.
- Bardin, L. (1996). *Análisis de Contenido*. Madrid: Akal Ediciones.
- Basso, I. S. (1998). Significado e sentido do trabalho docente. *Cuadernos Cedes*, 19(44), 19-32.
- Baratini, M. (2009). El Trabajo Precario en la era de la Globalización. ¿Es posible la organización?. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 8(24), 1-14.
- Battistini, O. (2009). La precariedad como referencial identitario: un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, 8(2), 120-142.
- Bauman, Z. (1998). *Trabajo Consumismo y Nuevos Pobres*. Barcelona: Paidós.
- Bauman, Z. (2000). *Modernidad Líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2005). *Los Retos de la Educación en la Modernidad Líquida*. Barcelona: Gedisa.
- Bauman, Z. (2007). *Tiempos líquidos: vivir en una época de incertidumbre*. Barcelona: Tusquets.
- Beck, U. (1999). *Un Nuevo Mundo Feliz la Precariedad del Trabajo en la Era de la Globalización*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. (2002). *La Sociedad del Riesgo Global*. Madrid: Siglo XXI.
- Beck, U.; Beck-Gernsheim, E. (2003). *La individualización: el individualismo*

- institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- Bell, D. & Blanchflower, D. (2009). What should be done about rising unemployment in the UK? *Discussion Papers Series*, 4040, 1-105.
- Bell, D. & Blanchflower, D. (2010). UK unemployment in the Great Recession. *National Institute Economic Review*, 214, 3-25.
- Bendassolli, P. F. y Guedes, S. M. G. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 131-147.
- Benítez, M.A. & Sobol, B. (2008). Sin trabajo y sin casa. Subjetividades de la exclusión social. *Avá*, 15, 209-223.
- Berger, P. & Luckmann, T. (1995). *Modernidad, Pluralismo y Crisis de Sentido. La orientación del hombre moderno*. Barcelona: Paidós.
- Betancur, M.S. (2003). Cambios en la Regulación del Trabajo. Una Aproximación desde la teoría. En: Celis, J.C. (Ed) *Lecturas Clásicas y Actuales del Trabajo*. Medellín: Ediciones ENS.
- Bilgiç, R.; Yilmaz, N. (2013). The Correlates of psychological health among the Turkish unemployed: Psychological burden of financial help during unemployment. *International Journal of Psychology*, 48(5), 1000-1008.
- Blanch, J. M. (1990) *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU-INEM.
- Blanch, J.M. (1996). Psicología Social del Trabajo. Cap. 4. En: Álvaro, J. Garrido, A.; Torregrosa, JR. (Coords) *Psicología Social Aplicada*. (pp. 85-120). Madrid: Mc Graw Hill.
- Blanch, J.M. (2003). *Teoría de las Relaciones Laborales*. Fundamentos. Barcelona: UOC.
- Blanch, J.M. (2005). Estudio de Calidad de vida laboral en el subempleo. En: Romay, J.; Salgado, J.; Romani, M. y Robla, D. (Comps). *Psicología Social y Problemas Sociales* (pp. 79-87). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Blanch, J.M. (2006). El Trabajo como Valor en las Sociedades Humanas. En: Garrido, A. *Psicosociología del Trabajo* (57-97). Barcelona: UOC.
- Blanch, J. (2007). Psicología Social del Trabajo. En: Aguilar, M. y Reid, A. (Coords). *Tratado de Psicología Social. Perspectivas socioculturales*. (210-238). México- Barcelona: Antrhopos- UAM.
- Blanch, JM. (2008). La doble cara (organizacional y personal) de la Flexibilización del trabajo. Desafíos, responsabilidad y agenda de la Psicología del Trabajo y de la

- Organización. *Perspectivas en Psicología*, 11,11-26.
- Blanch, J. M. (2011a). Condiciones de Trabajo y Riesgos Psicosociales bajo la Nueva Gestión. *Formación Continuada a Distancia (FOCAD)*. Madrid: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos de España. 1-3
- Blanch, JM. (2011b). Afrontando la *nueva gestión* pública: obedeciendo y resistiendo. En M.C. Ferrerira et al (Orgs). *Dominação e resistência no contexto trabalho-saúde* (pp. 81-98). São Paulo: Mackenzie
- Blanch, J. M (2012). *Trabajar y Bienestar*. Barcelona: UOC
- Blanch, J. M. (2013a). El trabajo académico digital como factor de riesgo psicosocial. Usos y abusos de las TIC en la educación superior. En L. Bianchetti & T. M. Hetkowski (Eds.). Dossiê: Novas tecnologias, formação docente e pós-graduação. Número monográfico. *Educação em Perspectiva*. 4(2), 511-532.
- Blanch, JM. (2013b). La transición universitaria del claustro a la empresa. Tensiones éticas suscitadas por la gestión neoliberal. En: Rezer, R. (Org). *Ética e Ciência nas diferentes dimensões da Educação Superior- Experiências, Reflexões e Desafios*. (pp. 87-108). Chapecó, Br.: Argos.
- Blanch, J. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del Psicólogo*. 35(1), 40-47.
- Blanch, JM.; Sahagún, M.A.; Cantera, L. %Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26 (2), 157-170.
- Blanch, JM.; Sahagún, M.A. & Cervantes, G. (2010). Estructura factorial de la Escala de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26 (3), 175-189.
- Blanch, J. M. y Cantera, L. (2011) La nueva gestión pública de universidades y hospitales. Aplicaciones e implicaciones. In E. Agulló; J. L. Alvaro; A. Garrido; R. Medina & I. Schweiger (Eds.). *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad* (515-534). Oviedo: Ediuno.
- Blanch, J.M.; Crespo, F.J. y Sahagún, M.A (2012). Sobrecarga de trabajo, tiempo asistencial y bienestar psicosocial en la medicina mercantilizada. En: Ansoleaga, E.; Artaza, O. & Suárez, J. (Eds.). *Personas que cuidan Personas: Dimensión Humana y Trabajo en Salud*. (pp. 176-182). OPS/OMS - Organización Panamericana de la Salud/ Organización Mundial de la Salud.
- Blanch, J.M.; Ochoa, P. & Sahagún, M.A (2012). Resignificación del trabajo y de la profesión médica bajo la nueva gestión sanitaria. En: Ansoleaga, E.; Artaza, O.; &

- Suarez, J. (Eds). *Personas que cuidan personas. Dimensión Humana y trabajo en salud.* (pp. 165-175). Santiago de Chile: OPS/OMS – Organización Panamericana de la Salud/ Organización Mundial de la Salud.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2010). *El Nuevo Espíritu del Capitalismo.* Madrid: Akal.
- Bonilla-Castro, E.; Rodríguez, P. (1997). *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales.* Bogotá: Norma.
- Bourdieu, P. (1999). *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la Resistencia contra la invasión neoliberal.* Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2001). *Contrafuegos 2. Por un movimiento social europeo.* Barcelona: Anagrama.
- Borchert, M. y Landher, G. (2009). The Changing meanings of work in Germany. *Advances in Developing Human Resources*, 2(2), 204-217. (09-10-2014) Disponible en: <http://adh.sagepub.com/content/11/2/204>
- Borges, O. (1997). Os atributos e a medida do significado do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 13(2), 211-221.
- Borges, O. (1998). Os pressupostos dos estudos do significado do trabalho: na psicologia social no caminho do existencialismo. *Vivência*, 12(2), 87-105.
- Borges, O. (1999). As Concepções do Trabalho: um Estudo de Análise de Conteúdo de Dois Periódicos de Circulação Nacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 3(3), 81-108.
- Buendía, J. (1990). Psicopatología del desempleo. *Anales de Psicología*, 6(1), 21-36.
- Buendía, J. (2003). Riesgos Psicosociales en la Universidad. Síndrome de “Burnout” y el “Mobbing”. *La Mutua, Revista técnica de salud Laboral y Prevención*, 9, 5-21.
- Buendía, J. (2010). *El impacto psicológico del desempleo.* Murcia: Edit. Um.
- Burger, D. H., Crous, F. & Roodt, G. (2012a). Exploring a model for finding meaning in the changing world of work (part 2). *SA Journal of Industrial Psychology*, 38 (1), 1-11.
- Burger, D. H., Crous, F. & Roodt, G. (2012b). Exploring a model for finding meaning in the changing world of work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38 (1), 1-11.
- Burger, D. H., Crous, F. & Roodt, G. (2013). Exploring a model for finding meaning in the changing world of work. (part 3: Meaning as framing context). *SA Journal of Industrial Psychology*, 38(1), 1-11.
- Bresó, E.; Salanova, M.; Schaufeli, W.B. & Nogareda, C. (2007). *Síndrome de estar quemado por el trabajo “Burnout” (III): Instrumento de medición. Nota técnica de*

prevención, 732,21a Serie, Barcelona: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Brunner, J. (1990). *Educación superior en América Latina. Cambios y desafíos*. Santiago de Chile: Fondo de Cultura Económica.
- Brunner, J. (2000). Globalización y el futuro de la educación: tendencias, desafíos, estrategias. Seminario sobre prospectiva de la educación en la región de América Latina y del Caribe. Santiago de Chile, Ago, 22- 23 de 2000.
- Brunner, J. (2008). El proceso de Bolonia en el horizonte latinoamericano: límites y posibilidades. *Revista de Educación (Número Extraordinario)*, 119-145.
- Brunner, J.; Ferrada, R. (2011). *Educación Superior en Iberoamérica. Informe 2011*. Chile: Centro Universitario de Desarrollo CINDA-Universia.
- Brunner, J. (2012). La Universidad: comunidad de mercado o posmoderna? *Bordón*, 64(3), 27-38.
- Brunner, J. (2014). Transformación de lo público y el reto de la innovación universitaria. *Bordón*, 66(1), 45-60.
- Caamaño, E. (2005). Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico. *Revista de Derecho*, 18(1).
- Calera, A.; Esteve, L.; Roel, J.M. & Uberti-Bona, V. (2014). La salud laboral en el sector docente. Guía para la prevención de riesgos. Consultado: (12-12-2014) Disponible : <http://www.istas.ccoo.es/descargas/docente.pdf>
- Campbell, T.; Slaughter, S. (1999). Faculty and administrator's attitudes towards potential conflicts of interests, commitment, and equity in university-industry relationships. *Journal of Higher Education*, 70(3), 309-352.
- Cantera, L.; Cubells, G.; Martínez, L.M. & Blanch, J.M. (2009). Work, Family and Gender: Elements for a theory of Work-Family Balance. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(2), 641-647.
- Careaga, A. (2007). *El desafío de ser docente*. Mérida (Venezuela): Universidad de los Andes. Facultad de Medicina.
- Carlotto, M.S.; Dos Santos, L. (2006). Síndrome de *burnout* e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. *Saúde Pública*, 22(5), 1017-1026.
- Carrasco, A.; De la Corte, C. & León, JM. (2010). *Engagement* un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el *burnout*. *Revista Digital de Prevención*, 1(3), 1-22.
- Castel, R. (1997). *La Metamorfosis de la Cuestión Social. Una crónica del salariado*.

Barcelona: Paidós.

- Castells, M. (1999). *La Era de la Información: Economía, sociedad y Cultura*. México: Siglo XXI.
- Castells, M. (2006). *La Sociedad Red: una visión global*. Madrid: Alianza Editorial.
- Castro-Gómez, S.; Guardiola, O. (2002). Globalización, universidad y conocimientos subalternos: Desafíos para la supervivencia cultural. *Nómadas*, 16(1), 183- 191.
- Cavalheiro de Andrade, S.; Da Rosa, S. & Livramento, E. (2012). Sentidos do Trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre administração e a Psicologia. *RAC, Rio de Janeiro*, 16(2), 200-216.
- Centro Virtual de Noticias de la Educación. (2011). Gobierno nacional propone Profunda Reforma a la Educación Superior. Recuperado (24- 02-2015) disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-266570.html>
- Chalfin, C.; Dal Magro, M. L. P.; & Budde, C. (2011). Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. *Psicologia: Teoria e Prática*, 13(2), 154-167.
- Chalofsky, N.; Krishna, V. (2009). Meaningfulness, Commitment, and Engagement: The Intersection of Deeper Level of Intrinsic Motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 2(2), 189-203.
- Chalofsky, N. (2010). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.
- Chiroleu, A. (2002). La profesión académica en Argentina. Boletín PROEALC. Síntesis Especial América Latina: Consultado el: (24-02-2015). Disponible en: <http://www.uerj.br/proealc>
- Chomsky, N. (2014). El Neoliberalismo tomó por asalto a las universidades. *Página web: El Espectador*, recuperado (13-03-2014) desde <http://www.elespectador.com/noticias/educacion/el-neoliberalismo-tomo-asalto-universidades-noam-chomsk-articulo-480438>
- Cifre, E.; Salanova, M. & Franco, J. (2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? *Gestión Práctica de los Riesgos Laborales*, 82, 28-36.
- Cimbalista, S. (2007). Sufrimiento: los significados adversos de las condiciones de trabajo en el sistema de producción flexible. *Universitas Psychologica*, 6(1), 69-78.
- Coe, R. (1970). *Sociología de la Medicina*. Madrid: Alianza Editorial. (1979).

- Coriat, B. (1992). *Pensar al Revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. Madrid: Siglo XXI.
- Correa-Correa, Z.; Muñoz-Zambrano, I & Chaparro, A.F. (2010). Síndrome de Burnout en Docentes de dos Universidades de Popayán, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 12(4), 589-598.
- Correa-Correa, Z. (2012). El Síndrome de *Burnout* en profesores universitarios de los sectores público y privado. *Epidemiología y Salud*, 1(22), 19-24.
- Corredor, C.E. (2004). Papel del trabajo en el contexto de la globalización. *Porik AN*, 9, 131-160.
- Cortés, M.P.A. (2009). The Work Values of Teacher Training Students in a Spanish University. Symbiosis between Schwartz and Meaning of Work (MOW). *European Journal of Education*, 44(3), 441-453.
- Crespo, E.; Bergère, J.; Torregrosa, J. & Álvaro, J.L. (1998). Los significados del trabajo: un análisis lexicográfico y discursivo. *Sociología del Trabajo*, 33, 51-70.
- Creswell, J.; Plano-Clark, V.L. (2007). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. (2015). *A Concise introduction to Mixed Methods Research*. Los Ángeles: Sage.
- Da Rosa, S.; Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19 (1), 38-46.
- Da Rosa, S.; Chalfin, M.; Baasch, D. & Soares, J. (2011). Sentido y Significados del Trabajo: Un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*. 10 ,1 175-188.
- Da Silva, M. (2006). Nuevas perspectivas de la Calidad de Vida Laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional. Universidad de Barcelona. Disponibles en: http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2669/MDS_TESIS.pdf?sequence=1
- Dakduk, S.; González, A. & Montilla, V. (2008). Relación de variables sociodemográficas, psicológicas y la condición laboral con el significado del trabajo. *Interamerican Journal of Psychology*. 42(2), 390-401.
- Dakduk, S.; Torres, C. (2013). Los Nuevos significados del Trabajo. *Debates IESA*, 18(2), 25-28.
- De Bonnafos, G. (1988). *Techniciens dans l'entreprise: des identités sociales diferentes*. Marsella, CEREQ. Colecc. Etudes, N°45

- De Jesús, M.; Ordaz, M. G. (2006). Significados del trabajo: Estudio comparativo entre Jóvenes Empleados y Desempleados. *Segunda Época*, 25(2), 64-77.
- Dejours, C. (1992). Uma Nova visão do sofrimento humano nas organizações. En: Chanlat, J-F. (Ed), *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas* (pp. 150-173). São Paulo: Oboré.
- Del Carpio, P.; Álvaro, JL. & Garrido, A. (2014). El Significado del Trabajo: aproximaciones teóricas y empíricas. En: Orejuela, J. (Ed). *Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. Apuestas de Intervención*. (pp. 131-159). Cali: Universidad de San Buenaventura.
- De la Garza, E. (1997). La flexibilidad del trabajo en América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo*, 3(5), 129-157.
- De la Garza, E. (2000a). El papel del concepto trabajo en la teoría social del Siglo XX. En: De la Garza, E. (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. (pp.15-38) México: Fondo de Cultura Económico.
- De la Garza, E. (2000b). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En: De la Garza, E. (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. (pp. 148-178) México: Fondo de Cultura Económico
- De la Garza, E. (2001). Problemas Clásicos y actuales de la Crisis del Trabajo. En: *El Futuro del Trabajo. El Trabajo del Futuro*. Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (pp.11-31). Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/qt/20101102085819/1garza.pdf>
- De la Garza, E. (2007). La evolución reciente de los significados del trabajo en los enfoques contemporáneos. *Revista de Trabajo*, 3, (4), 37-51.
- De la Garza, E. (2010). *Hacia un Concepto Ampliado de Trabajo: Del concepto clásico al no clásico*. Barcelona: Anthropos; México: Universidad Autónoma Metropolitana de Iztapalapa.
- De la Garza, E. (2014). El papel del Concepto del Trabajo en la teoría social del siglo XX. Consultado: (06-06-2014) Disponible en: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/papelconcepto.pdf>
- De la Garza, E.; Calis, J.C.; Olivo, M.A. y Retamozo, M. (2014). El Futuro del Trabajo ¿identidad o fragmentación? (Críticas a Sennett, Bauman, Beck). Consultado: (21-09-2014) Disponible en: [http://www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/El%20trabajo identidad%20o%200fragmentacion.pdf](http://www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/El%20trabajo%20identidad%20o%20fragmentacion.pdf) Revisado el:

- Demerouti, E.; Bakker, A.; De Jonge, J.; Janssen, P. & Schaufeli, W. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work & Environmental Health*, 27(4), 279-286.
- De Vries, W.; Ibarra, E. (2004). "Presentación/La Gestión de la Universidad. Interrogantes y problemas en busca de respuestas". *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9(22), 575-584.
- Dhar, S.; Dhar, U. & Dhar, S. (2013). The meaning of work: a study of future managers and technocrats. *International Conference on Technology and Business Management*, 18(20), 314-320.
- Díaz-Chao, A. (2008). Las diferencias salariales en la economía del conocimiento: un análisis empírico para España. *UOC Papers Revista sobre la Sociedad del Conocimiento*, 6, 15-32.
- Díaz, X.; Godoy, L. & Stecher, A. (2005). Significados del Trabajo, Identidad y Ciudadanía. La Experiencia de Hombres y Mujeres en un Mercado Laboral Flexible. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.
- Díaz, F.; López, A.M. & Varela, M.T. (2012). Factores asociados al síndrome de *burnout* en docentes de colegios de la ciudad de Cali Colombia. *Universitas Psychologica*, 11 (1), 217-227.
- Díez, E. (2009). *Globalización y educación crítica*. Bogotá: Ediciones Desde Abajo.
- Didriksson, A. (2000). La Universidad pública en la encrucijada. *Educación Superior y Sociedad*, 11(1-2), 99-120.
- Doering, M.; Rhodes, S. R. & Schuster, M. (1983). *The ageing worker: Research and recommendations*. California: Sage Publications.
- Drobni, S., Beham, B. & Präg, P. (2010). Good Job, Good Life? Working Conditions & Quality of Life in Europe. *Social Indicators Research*. 99(2), 205-225.
- Drucker, P. (1993). *La Sociedad Postcapitalista*. Bogotá: Norma.
- Dubar, C. (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 7(13), 5-16.
- Dubar, C. & Tripier, P. (1998). *Sociologie des professions*. Paris: Armand Colin.
- Durán, J. (2006a) *Durkheim y Saint –Simon: La Construcción del ideario de la Sociedad del Trabajo y las Nuevas Paradojas de las Sociedades Tardo- Modernas*. Athenea Digital 9, 152-167.
- Durán, J. (2006b). La Construcción Social del Concepto Moderno de Trabajo. *Nómadas, Revista científica Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 13, 1-18.

- Durkheim, E. (1893). *La División del trabajo social*. Barcelona: Planeta-Agostini, 1985.
- Durkheim, E. (1957). *Professional Ethics and Civic Morals*. London: Routledge. 1992.
- Durkheim, E. (2014) *La División del Trabajo Social*. Recuperado el: (16-06-2014).
Disponible en:
http://www.edu.mec.gub.uy/biblioteca_digital/libros/D/Durkheim,%20Emile%20-%20Division%20del%20trabajo%20social.pdf
- Duro, A. (2005). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud del Trabajo: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Resultados preliminares. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 56, 15-55.
- Eirín, R.; García, H. y Montero, L. (2009). Desarrollo profesional y profesionalización docente, Perspectivas y problemas. *Profesorado, la revista de currículum y formación del profesorado*, 13(2), 1-13.
- England, G.W. & Harpaz, I. (1983). Some methodological and analytic considerations in cross-national comparative research journal of international. *Business Studies*, 14, 49-59.
- Escobar, F. R.; Velásquez, A. L. (2011). La calidad de vida laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia (Colombia). Ponencia presentada en el: XVI Congreso internacional de contaduría, administración e informática, Oct 5-7/2011, Ciudad de México.
- Espindo, A. (2014). Crisis económica, política, desempleo y salud (mental). *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 34(122), 385-404.
- EU-OSHA (2015). *Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2). Executive summary: Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-ii-first-findings.pdf/view>
- Evans, L. (2008). Professionalism, professionalism and the Development of Education Professionals. *British Journal of Educational Studies*, 56(1), 20-38.
- Evans, L.; Cosnefroy, L. (2013). The dawn of a new professionalism in the French academy? Academics facing the challenges of change. *Studies in Higher Education*, 38(8), 1201-1221.
- Evetts, J. (2009). New Professionalism and New Public Management: changes, continues and consequences. *Comparative Sociology*, 8, 247-266.

- Fardella, C.; Sisto, V. (2013). El despliegue de nuevas formas de control en la Profesión Docente. *Espacios Nueva Serie, Estudios de Biopolítica*, 7,2, 133-146.
- Ferrater Mora, J. (1956-2014). *Diccionario de Filosofía*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana. Disponible en: <http://www.safaburgos.com/recursos-didacticos/FILOSOF%C3%8DA/Ferrater%20Mora%20-20Dicc%20de%20Filosofia%20A.PDF>
- Ferrel, R.; Pedraza, C. y Rubio, B. (2012). El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en docentes universitarios. *Dazary*, 7(1), 15-28.
- Floresta, M.P. (2008). Reforma educativa en Córdoba en los '90. Una propuesta de organización del trabajo docente basada en la flexibilidad. Interpretaciones gubernamentales al papel del docentes y a las prácticas de las instituciones educativas. *Cuadernos de Historia, Serie Educación y Sociedad*, 10, 295-323.
- Frankl, V. (1991). *El Hombre en busca de Sentido*. Barcelona: Herder.
- Freyre, M.L. (2014). El problema del desempleo en Argentina y el surgimiento de los Planes de Empleo y sostenimiento de ingresos en la agenda pública. *Revista Sociología y Política*, 22(51), 35-54.
- Forteza, J.A. (1990). Preparación para el Retiro. *Anales de Psicología*, 6(2), 101-114.
- Freidson, E. (1970). *La profesión médica*. Barcelona: Ediciones Península.
- Foucault, M. (2001). El sujeto y el poder. En: Dreyfus, H.L. y Rabinow, P. (2001). *Michel Foucault: más allá del estructuralismo y la hermenéutica*. (pp.241-259). Buenos Aires: Nueva Visión.
- Galcerán. M. (2010). La mercantilización de la Universidad. *Revista Electrónica de Interuniversitaria de Formación del Profesorado, REIFOP*, 13(2), 89-106.
Consultada: (24-02-2015) Disponible en: http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1278785197.pdf.
- Galcerán. M. (2013). Entre la academia y el mercado. Las Universidades en el contexto del capitalismo basado en el Conocimiento. *Athenea Digital*, 13(1), 155-167.
- Gallardo Góngora, J del C. (2008). Juventud, Trabajo, desempleo e identidad: un enfoque psicosocial. *Memoria para optar por el título de doctor, Universidad Complutense de Madrid*.
- Gallardo Góngora, J del C. (2011). Juventud, Trabajo, desempleo e identidad: un enfoque psicosocial. *Athenea Digital*, 11(3), 165-182.

- Galván, M.G.; Aldrete, M.G.; Preciado, L. y Medina, S. (2010). Factores psicosociales y síndrome de *burnout* en docentes de nivel preescolar en una zona escolar de Guadalajara, México. *Revista de Educación y Desarrollo*, 14(3), 5-11.
- García, C. (2003). Balance de la década de los '90 y reflexiones sobre las nuevas fuerzas de cambio en la educación superior. En: Mollis, M. (Comp). *Las universidades en América Latina ¿reformadas o alteradas? La cosmética financiera*. (17-37). Buenos Aires: CLACSO.
- García, J. (2013). Profesar la profesión de profesor. Entre el filósofo y el agente doble. *Athenea Digital*, 13(1), 13-27.
- García- García, E. (2010). Competencias éticas del profesor y la calidad de educación. *Revista Electrónica de Formación del Profesorado, REIFOP*, 13 (4), 29-41. Disponible en: <http://www.aufop.com>
- García Vallejo, F. (2013). Impacto de los indicadores bibliográficos de revistas iberoamericanas sobre la investigación científica en las universidades colombianas. *¿Qué Universidad Queremos?*, 5, 1-31.
- Garrido, A. (1996). *Psicología social del desempleo*. En: Álvaro, J. Garrido, A. Torregrosa, JR. (Coords). *Psicología Social Aplicada* (pp.121-154). Madrid: Mc Graw Hill.
- Garrido, A. (2006). *Psicosociología del trabajo*. Barcelona: UOC.
- Giddens, A. (1998). *Capitalismo y la Moderna Teoría Social. Un análisis de los Escritos de Marx, Durkheim y Max Weber*. Barcelona: Idea Books.
- Giddens, A. (2000). *Un Mundo Desbocado: Los efectos de la globalización en nuestras vidas*. Madrid: Taurus.
- Gil Monte, P. (2003). El Síndrome de quemarse en el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de la enfermería. *Revista Electrónica InterAcao Psy*, 1(1), 19-33.
- Gil Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241.
- Ginsburg, M.; Meyenn, R.; Kanna, I.; Miller, H. & Spatig. L. (1988). El concepto de profesionalismo en el profesorado: comparación de contexto entre Inglaterra y Estados Unidos. *Revista de Educación*, 285, 5-31.
- Gómez, I. (2006). Salud Laboral: Una Revisión a la Luz de las Nuevas Condiciones de Trabajo. *Universitas Psychologica*, 6(1), 105-113.
- Gómez-Ortiz, V.; Moreno, L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un

- estudio con maestros escolares en Bogotá Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2), 393-407.
- Gómez, M.; Restrepo, D. (2013). El trabajo precario, una realidad distante del trabajo decente. *Katharsis*, (15), 173-194.
- González, MC. (2006). Flexibilización de las Relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista. *Revista Gaceta Laboral*, 12(1), 33-68.
- González-Romá, V.; Schaufeli, W.; Bakker, A. & Llorens, S. (2006). Burnout and work Engagement: independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.
- González-Trijueque, D.; Giachero, S. & Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Prensa Médica Latinoamericana, Ciencias Psicológicas*, 6(1), 75-87.
- Gorz, A. (1995). *Capitalismo, Socialismo, Ecología*. Madrid: Ediciones HOAC.
- Goulart, P.M. (2009). O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). *Cuadernos de psicología social do trabalho*, 12(1), 47-55.
- Gracia, F., Martín, P., Rodríguez, I, & Peiró, J.M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo. Un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 17(2), 202-217.
- Grassi, E.; Danani, C. (2009). *El Mundo del Trabajo y los Caminos de la Vida. Trabajar para Vivir; vivir para Trabajar*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Grediaga, R. (1998). Cambios en el sistema de recompensa y reconocimiento en la profesión académica en México. *Educación Superior*, 108, 125-180.
- Gros, B.; Romañá, T. (2004). *Ser Profesor. Palabras sobre la docencia universitaria*. Barcelona: Octaedro. ICE
- Guarino, L.; Sojo, V. (2011). Apoyo Social como moderador del estrés en la salud de los desempleados. *Universitas Psychologica*, 10(3), 867-879.
- Guiménez, S. (2009). La reconfiguración del espacio laboral en el Estado. Crónica de una precariedad anunciada. En: Grassi, A.; Danani, C. (Org.). *El mundo del trabajo y los caminos de la vida. Trabajar para vivir; vivir para trabajar*. Buenos (pp.229-262). Aires: Espacio Editorial.
- Guz, A.N.; Rushchisky, J.J. (2009). A System for the evaluation of scientific journals. *International Applied Mechanics*, 45(4), 351-362.
- Guzmán, C. (2004). Los estudiantes Frente a su Trabajo. Un análisis del sentido del Trabajo. *Revista Mexicana de investigación Educativa*, 9, 747-767.

- Habermas, J. (1989). *The New Obscurity. The new conservatism: Cultural criticism and the historian debate*. Cambridge: Polity Press.
- Hackman, J.; Oldham, G. (1974). *The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of job and the evaluation of job redesign projects*. New Haven: University of Yale.
- Hackman, J.; Oldham, G. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hanson, W.; Creswell, J. W.; Plano- Clark, V.L.; Petska, K. & Creswell, J. D. (2005). Mixed Methods Research Designs in Counseling Psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 224-235. Disponible en: <http://digitalcommons.unl.edu/psychfacpub/373>
- Hargreaves, A. (1998). *Profesorado, cultura y postmodernidad. (cambian los tiempos, cambia el profesorado)*. Madrid: Morata.
- Harpaz, I. (1999). The Transformation of work values in Israel. *Monthly Labor Review*, 122, 46-50.
- Harpaz, I.; Honing, B. & Coetsier, P. (2002). A Cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters. *Journal of World Business*, 37, 230-244.
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Lima: McGrawHill.
- Huerta, P.; Pedraja, L.; Contreras, S. & Almodóvar, P. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(4), 658-676.
- Hughes, E. (1952). The Sociological Study of Work: an Editorial Foreword. *American Journal of Sociology*, 57(5), 423-426.
- Husserl, E. (1989). *La Idea de la Fenomenología*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- Husson, F.; Lê, S. y Pagès, J. (2013). *Análisis de datos con R*. Bogotá: Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería.
- Ibarra, E. (2002). La Nueva universidad en México. Transformaciones recientes y perspectivas. *Revista Mexicana e Investigación Educativa*, 7(14), 75-105.
- Ibarra, E. (2003). Capitalismo Académico y Globalización: La universidad reinventada. *Educação e Sociedade*, 24(84), 145-152.
- Ibarra, E. (2005). Capitalismo académico en los márgenes: notas sobre la naturaleza de las transformaciones recientes de las universidades mexicanas. *Seminario*

- permanente, Internacionalización de la educación superior: el capitalismo académico, implicaciones para los países en desarrollo. Organizado por el Centro de Estudios sobre la Universidad, México, UNAM, 21 y 22 de abril, 2005.*
- Isola, N. J. (2013). Profesión académica en educación. Entre el compromiso, la política y la ciencia (1973-1976). *Educação*, 36 (3), 393-401.
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y Desempleo: un análisis sociopolítico*. Madrid: Morata. (1982)
- Jaramillo, M. (2014). En busca de la dignidad perdida de la academia. La “IES” de los sociópatas liderazgos, o de las excelencias de calidad de rendimiento y logro de autosujeción egomaniaca. *¿Qué Universidad Queremos?*, 7, 1-81.
- Jaua, E. (1997). Del Fordismo a la Flexibilidad Laboral: supuestos, crisis y realidades de la regulación social. *Economía y Ciencias Sociales*, 2(3), 1-47. Disponible en: <file:///D:/Downloads/del.fordismo.a.la.flexibilidad.laboral.pdf>
- Jiménez, E. (2007). La historia de la Universidad en América Latina. *Revista de Educación Superior*, 36(1), N°141, 169-178.
- Jiménez, A.; Jara, MJ. & Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 16(1), 125-134.
- Johnson, R.; Onwuegbuzie, A. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational Research*, 33(7), 14-26.
- Kerlinger, F. (1988). *Investigación del Comportamiento*. México: McGrawHill.
- Kölher, H-D.; Martín, A. (2005). *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.
- Kuchinke, P.; Ardichvili, A.; Borchet, M. & Rozanski, A. (2009). The meaning of working among professional employees in Germany, Poland and Russia. *Journal of European Industrial Training*, 33(2), 104-124.
- Kuchinke, K. P.; Cornachione, E.B.; Oh, S.Y. & Kang, H. (2010). All work and no play? The Meaning of work and work stress of mind. Level managers in the United States, Brazil, and Korea. *Human Resource Development International*, 13(4), 393-408.
- Lanari, M.E. (2005). Acerca de la Naturaleza del Trabajo. En: Lanari, M.E. (Comp) *Trabajo Decente: Diagnóstico y aportes para la medición del Mercado local del Mar del Plata 1996-2002*. (pp. 11- 20). Mar del Plata: Ediciones Suárez.
- Larson, M.S. (1977). *The Rise of Professionalism*. Berkeley: University of California Press.
- Lau, R.; May, B. (1998). A Win-Win Paradigm for Quality of Work Life and Bussiness

- Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211-227.
- Leher, R. (2010). Capitalismo dependiente y educación: propuestas para la problemática universitaria. En: Leher, R. (Comp). *Para una reforma radical de las Universidades Latinoamericanas*. (pp.19-94). Mendoza: CLACSO.
- León Rubio, J.M.; Cantero, F. & León Pérez, J.M. (2011). Diferencias del rol desempeñado por la autoeficacia en el burnout percibido por el personal universitario en función de las condiciones de trabajo. *Anales de Psicología*, 27(2), 518-526.
- León Rubio, J.M.; León Pérez, J.M. & Cantero, F. (2013). Prevalencia y factores predictivos del *burnout* en docentes de la enseñanza pública: el papel del género. *Ansiedad y Estrés*, 19(1), 11-25.
- Lessa, S. (2002). *Mundo dos Homens. Trabalho e ser Social*. São Paulo: Boitempo.
- Lindsay, P.; Knox, W.E. (1984). Continuity and change in work values among young adults a longitudinal study. *American Journal of Sociology*, 89 (4), 918-931.
- Lips- Wiersma, M.; Wright, S. (2012). Measuring the meaning of Meaningful work: Development and Validation of the comprehensive meaning work scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37,655-687.
- Lisbona, A.; Morales, F. & Palací, F. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9(1), 89,100.
- López, F. (2003). El impacto de la globalización y las políticas educativas en los sistemas de educación superior de América Latina y del Caribe. En: Mollis, M. (Comp). *Las universidades en América Latina ¿reformadas o alteradas? La cosmética financiera*. (39-58). Buenos Aires: CLACSO.
- López, FJ. (2012). Bienestar laboral en profesionales de la medicina. La doble cara de la organización sanitaria. Factores saludables y de riesgo. Universidad Autónoma de Barcelona: Tesis Doctoral no Publicada.
- López, L. (2008). El profesor universitario en la contemporaneidad. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Militar Nueva Granada*, 16(1), 23-40.
- López de Parra, ML. (2014). Significado profesor universitario, trabajo académico y condiciones institucionales. Representaciones sociales y relaciones. *Revista Científica*, 18(2), 186-197.
- MacDonald, K.M. (1995). *The Sociology of the Professions*. London: Sage.

- Macintosh, J.; West, J.; Gray, M.M. & Cronkhite, M. (2010). Workplace bullying in health care affects the meaning of work. *Qualitative Health Research*, 20(8), 1128-1141.
- Marín, L. (2004). El Sentido del Trabajo como eje estructurante de la identidad Personal y social: el caso de jóvenes Argentinos. *Fundamentos en Humanidades*, 10(2), 43-52.
- Martínez, I.; Salanova, M. (2003). Niveles de burnout y engagement en estudiantes universitarios relación con el desempeño y desarrollo profesional. *Revista de Educación*, 330, 361-385.
- Martínez, E.; Jaimes-Osma, J. (2012). Validación de la Prueba “Sentido del Trabajo” en Población Colombiana. *Psicología desde el Caribe*, 29, 1, 64-86.
- Marx, C. (1867). *El Capital Crítica de la Economía Política. Vigésima segunda reimpresión*. México: Fondo de Cultura Económica. (1992).
- Marx, C. (2003). *Obras Selectas*. Buenos Aires: Distal.
- Maslach, C.; Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2,99-113.
- McGlone, S.J.; Chenoweth,I.G. (2001). Job demands and control as predictors of occupational satisfaction in general practice. *Medical Journal of Australia*, 175(2), 88-91.
- Méda, D (1995). *El Trabajo: un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.
- Méda, D (2007). ¿Qué Sabemos Sobre el Trabajo? *Revista del Trabajo*: 4, 17-32.
- MEN Ministerio de Educación Nacional. (2001). *Informe Nacional Sobre el Desarrollo de la Educación en Colombia*. 46° Conferencia Internacional de Educación CIE. Ginebra-Suiza, 5-7 de Septiembre de 2001. Disponible en: <http://www.ibe.unesco.org/International/ICE/natrap/Colombia.pdf>
- MEN Ministerio de Educación Nacional. (2013). *Reformas a la Educación Superior en América Latina: Ecuador, Chile, México, Perú y Colombia. Memorias del Encuentro*. Bogotá 23 de Octubre de 2013. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-340678_recurso_1.pdf
- Mendoza, P.; Berger, J. (2006). Capitalismo académico y la cultura académica: un estudio de caso. Disponible en: http://web.missouri.edu/~mendozamp/EPAA_v16n23.pdf
- Mendoça, M.F.; Lima-Filho, D.O. (2009) Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. *Ciência & Cognição*, 14(3), 62-82.

- Meseguer de Pedro, M.; Soler, M.I.; García-Izquierdo, M.; Sáez, M.C. & Sánchez, J. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores de *mobbing*. *Psicothema*, 19 (2), 225-230.
- Moles, R. (2006) *¿Universidad S.A.? Público y privado en la educación superior*. Barcelona: Ariel.
- Mollis, M. (2003). Presentación. En: Mollis, M. (Comp). *Las universidades en América Latina ¿reformadas o alteradas? La cosmética financiera*. (pp.9-15). Buenos Aires: CLACSO.
- Montes, C.; Louzán, R. (2013). Repercusiones psicológicas del desempleo: Efecto colaterales de la crisis en el sector de la construcción. *Escritos de Psicología*, 6(1), 28-35.
- Montuschi, L. (1999). Perspectivas del empleo en los nuevos mercados laborales. *CEMA Documento de trabajo N° 157*, Academia Nacional de Ciencias Económicas, Buenos Aires.
- Moraes, R.; Camargo, J. (2005). Atividade docente condições de trabalho e processos de Saúde. *Motrivivência*, 17(24), 59-80.
- Morales, A. (2010). Privatización, precariedad laboral, educación para pobres: ejes de la política educativa en la primera década del siglo XXI. Disponible en: http://cedetrabajo.org/wp-content/uploads/2012/07/5-Educacion_basica.pdf
- Morales, M. (2012). Prácticas de Resistencia docente en la universidad orientada al mercado. Capturas y fugas académicas en el contexto Colombiano. Tesis sin publicar. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Morales, M.; Blanch, J.M. (2013). Universidad posfordista y nuevas subjetividades docentes. *ALAST*. VII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo. São Paulo. Brasil. Julio. Disponible en: <http://congressoalast.com/wp-content/uploads/2013/08/253.pdf>
- Moreno- Jiménez, M.P.; Ríos-Rodríguez, M.L.; Canto-Ortiz, J.S.; Martín-García, J. & Perles-Nova, F. (2010). Satisfacción laboral y Burnout en trabajos poco cualificados diferencias entre sexos en población inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 255-265.
- Morin, E. (2001). Os Sentidos do Trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19.
- Morin, E. (2004). The Meaning of work in modern time. *Conference, 10th world Congress on Human Resources Management, Rio de Janeiro, Brazil, August, 20th*.

- Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O Trabalho e Seus Sentidos. *Psicología & Sociedad*, 19 (1), 47-56.
- Morineau, A.; Aluja, T. (1994). *Análisis de correspondencias*. Bogotá: Cuaderno de Trabajo.
- Morse, N. ; Weiss, R. (1955) The function and Meaning of Work and the Job. *American Sociological Review*. 20, 191-198.
- MOW, International Research Team. (1987). *The Meaning of Working*. London: Academic Press.
- Moyado, F. (2002). La Nueva gestión pública y calidad: Relación y Perspectivas en América Latina. *GAPP*, 23(1), 135-145.
- Napoli, M.L.; Zubieta, E. (2009). Concepciones sobre el trabajo en estudiantes de nivel medio. Consultado el: (12-11-2014). Disponible en: http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/VALORES/4.pdf
- Neave, G. (2001). Governance, change and the universities in western Europe. En: Werner, Z. and Weber, L.E. (Eds). *Governance in higher education: The University in a state of flux*. (pp. 52-66). London, UK: Economica.
- Neffa, J. (1995). *Las condiciones y medio ambiente de trabajo en El sistema educativo como ámbito laboral*. Buenos Aires: Eudeba.
- Neffa, J. (1998). *Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis*. Buenos Aires: LUMEN-HVMANITAS.
- Neffa, J. (2001). Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo. En: *El futuro del trabajo. El trabajo del futuro*. Buenos Aires: Clacso (51-97). Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101102090415/3neffa.pdf>
- Neffa, J. (2002). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? propuesta de una perspectiva*. Buenos Aires: Editorial Humanitas.
- Neffa, J. (2003). Reflexiones acerca de la naturaleza y significación del trabajo humano. *6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo*, Buenos Aires Agosto 13-16 de 2003.
- Neffa, J. (2014). Sector informal, precariedad, trabajo no informado. Trabajo presentado en el 9° congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Consultado el: (30-01-2014). Disponible en: http://www.aset.org.ar/congresos/9/Ponencias/p8_Neffa.pdf
- Nemirovskiy, V. (2011). Sociology of emotions relationship of the orientations on Value

- Experiences and Core Values. *Journal of Siberian Federal University, Humanities & Social Sciences*, 8, 1073-1082.
- Nixon, J.; Marks, A.; Rowland, S. & Walker, M. (2010). Towards a new academic professionalism: a manifesto of hope. *British Journal of Education*, 22(2), 1201-1221.
- OCDE, BM. (2012). *La Educación Superior en Colombia 2012. Evaluaciones de Políticas Nacionales de Educación*. OCDE Publicaciones. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/articles-317375_recurso_1.pdf
- Ochoa, P. (2012a). *Significado del Trabajo en la Profesión Médica. Un Estudio Iberoamericano*. Universitat Autònoma de Barcelona: Tesis Doctoral no Publicada.
- Ochoa, P. (2012b). Significado del Trabajo en mineros Venezolanos, ¿reflejo del empleo en vías de extinción? *Gaceta laboral*, 18(1), 35-56.
- Ochoa, P. & Blanch, J. M. (2015). Work, malaise and wellbeing in Spanish and Latin American doctors. *Revista de Saúde Pública (RSP)*. In Press.
- Offe, C. (1984). *La Sociedad del Trabajo. Problemas Estructurales y Perspectivas de Futuro*. Madrid: Alianza Editorial.
- Olivera, R. G. (2008). Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Propuesta para un debate desde el campo de la cultura y las identidades laborales. *Estudios sociológicos*, 26 (77), 321-342.
- OMS/OPS. (2010). *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*. Suiza: Organización Mundial de la Salud.
- Orejuela, J.J.; Ramírez, A. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 125-144.
- Orejuela, J.J. (2014). La identidad de la evaluación subjetiva del trabajo: de la satisfacción al sufrimiento laboral. En: Orejuela, J.J. (Ed) *Psicología de las Organizaciones y del trabajo*. (pp.163-189). *Apuestas de investigación*. Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Park, T. (2011). Academic Capitalism and its Impact on the American Professoriate. *The Journal of the Professoriate*, 6(1), 84-99.

- Parra, R. (1988). Elementos para un diagnóstico de la educación superior. En: Orozco, L.; Parra, R. y Serna, H. K *¿La Universidad a la deriva?* (pp.127-146). Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- Parsons, T. (1939). The professions and social structure. *Social Forces*, 17(4), 457-567.
- Pedró, F. (2004). La Fauna Académica. Recuperado: (14-02-2014). Disponible en: <http://helene.lincoln.ac.uk/docs/franb.pdf>
- Peiró, J.M. (1989). Desempleo juvenil y socialización para el trabajo. En Torregrosa, J.R.; Bergere, J. y Álvaro, J.L. (Eds): *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico*. (pp. 159-178). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Peiró, J.M. (2014). Jóvenes y Empleo en España. Nuevas Perspectivas. Consultado el: (10-08-2014). Disponible en: http://www.cuentayrazon.org/revista/pdf/138/Num138_011.pdf
- Pennings, J.M. (1970). Work-Value Systems of White-Collar Workers. *Administrative Science Quarterly*, 15(4) 397-405.
- Peralta, M. (2009). La construcción de sujetos en las nuevas realidades laborales. En: Aguilar, M.C. y Rentería, E. (2009). *Psicología del trabajo y las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación*. (pp. 53-74). Bogotá: Editorial Universidad Santo Tomás y Editorial Universidad del Valle.
- Peralta, M. (2011). Significados asociados al futuro laboral: entre la formalidad y la informalidad. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 107-124.
- Peralta, M. (2012). Significados, cambios y contexto actual de trabajo. Estudio interpretativo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 165-182.
- Pérez, A. (1996). Los significados sociales en torno al trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 28(1), 13-30.
- Pérez Alonso-Geta, P. M. (2005). La socialización para el trabajo en escolares de 6 a 11 años a través de las expectativas profesionales. *Revista Española de Pedagogía*, 231, 241-258.
- Pérez-Centeno, C.; Parrino, M.C. (2009). La Profesión académica universitaria en América Latina, en perspectiva comparada. III congreso Nacional /II Encuentro Internacional de Estudios Comparados en Educación. Consultado el: (15-02-2015). Disponible en: http://www.saece.org.ar/docs/congreso3/Perez_Centeno.pdf
- Pérezgonzález, J.; Díaz, L. (2005). La centralidad del Trabajo. Madrid: Lulu.com.

- Pérez Mora, R. (2011a). Profesión académica y nuevas condiciones de producción intelectual. En: Pérez Mora, R. y Monfredini, I. (Coords). *Profesión académica: mecanismos de regulación, formas de organización y nuevas condiciones de producción intelectual*. (pp.23-34). México: Universidad de Guadalajara.
- Pérez Mora, R. (2011b). Nuevas formas de organización académica, nuevas condiciones de producción intelectual: los cuerpos académicos de la Universidad de Guadalajara. En: Pérez Mora, R. y Monfredini, I. (Coords). *Profesión académica: mecanismos de regulación, formas de organización y nuevas condiciones de producción intelectual*. (pp.135-158). México: Universidad de Guadalajara.
- Perkin, H. (1987). The Academic Profession in the United Kingdom. En: Clark, B. (Ed). *The Academic Profession: National, Disciplinary and Institutional Settings*. (pp.13-59). Berkeley, Los Angeles: The University of California Press.
- Petras, J. (2000). *Globaloney (la globalización de la tontería) El lenguaje imperial, los intelectuales y la izquierda*. Buenos Aires: Editorial Antídoto, Colección Herramientas.
- Piñuel, J. (2002). Epistemología, metodología y técnicas de análisis de contenido. *Estudios de Sociolingüística*, 3(1), 1-42.
- Pirenne, H. (1971). *Las Ciudades de la Edad Media*. Madrid: Alianza Editorial (1983).
- Prieto, F.; Peiró, JM.; Bravo, MJ. & Caballer, A. (1996). Socialización y Desarrollo del Rol Laboral. En: Peiró, JM. Y Prieto, F. (Dir). *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol II Aspectos Psicosociales del Trabajo*. (pp.65-100). Madrid: Síntesis.
- Prieto, C. (2000). Trabajo y Orden Social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis). *Política y Sociedad*, 34, 19-22.
- Prieto, M.T.; Valencia, A.C.; Carrillo, J.C.; & Castellanos, J.A. (2011). Docentes: entre el malestar y la incertidumbre. En: Pérez Mora, R. y Monfredini, I. (Coords). *Profesión académica: mecanismos de regulación, formas de organización y nuevas condiciones de producción intelectual*. (pp.121-132). México: Universidad de Guadalajara.
- Pries, L. (1999). *Conceptos de Trabajo, mercado de trabajo y proyectos biográfico-laborales*. Puebla: Nimeo.
- Proyecto WONPUM, Working Under the New Public Management. Trabajar en *Servicios Humanos* bajo la Nueva Gestión Pública. Significados, Riesgos, y Resultados. Un estudio Internacional. Investigador Principal: Josep Maria Blanch Ribas. Universitat Autònoma Barcelona.

- Pulido-Martínez, HC.; Carvajal-Marín, LM. (2013). Riesgos psico-laborales y subjetividad: tensiones contemporáneas entre patologización y despatologización en los discursos psicológicos. *Quaderns de Psicologia*, 15(1), 69-80.
- Quass, C. (2006). Diagnóstico de burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la Quinta Región de Chile. *Psicoperspectivas*, 1, 65-75.
- Quezada, F.; Sanhueza, A. & Silva, F. (2010). Diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral percibida por los trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial "Dr. Víctor Ríos Ruíz" de los Ángeles (CAVRR). *Horizontes Empresariales*, 9(1), 55-68.
- Quiceno, J.; Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125.
- Quiroz, M. (2000). Impacto psicosocial del retiro laboral en la fase terminal de la familia: un análisis desde la política social. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 1(1), 81-94.
- Quiroz, J.O. (2010). Taylorismo, Fordismo, y Administración Científica de la Industria Automotriz. *Gestión y Estrategia*, 38(2), 75-87.
- Ramiro, J.; Brusset, D. (2002). La globalización: sus efectos y bondades. *Economía y Desarrollo*, 1(1), 65-77.
- Rentería, E. (2001). El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias de trabajo actuales. En Vinculación universidad-empresa a través del postgrado. Pautas y lineamientos (pp. 51-60). Barcelona: Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado (AUIP).
- Rentería, E. (2005). Empleabilidad: una lectura psicosocial. *Revista de Estudios del Trabajo en Colombia*, 1(1), 1-14.
- Rentería, E. (2008). Nuevas realidades Organizacionales y el Mundo del Trabajo: Implicaciones para la Construcción de la Identidad o del Sujeto. *Informes Psicológicos*, 10, 65-80.
- Rentería, E. (2009). *De Recursos Humanos a la Psicología Organizacional y del Trabajo: reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo.. En: Aguilar, M.C. & Rentería, E (Eds). Psicología del trabajo y las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación.* (pp.25- 51). Bogotá: Editorial Universidad Santo Tomás y Editorial Universidad del Valle.

- Rentería, E. (2012) Desarrollo de la empleabilidad como estrategia para las organizaciones: limitaciones, posibilidades e implicaciones para las personas. *Revista Aristeo*, No. 2. 69-90.
- Rentería, E.; García, E.; Restrepo, I. & Riascos, W. (2007). Sentidos del Trabajo a Partir de Trayectorias y Recursos Personales para Afrontar el Mundo del Trabajo. *Perspectivas en Psicología*, 10, 127-151.
- Rentería, E.; Malvezzi, Z. (2008). Empleabilidad, Cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Rescher, N. (2000). *Realistic pragmatism: An introduction to pragmatic philosophy*. Albany, NY: State University of New York.
- Rhéaume, J. (2012). Sociología Clínica del Trabajo: de lo Psíquico a lo Social. *Revista académica de la Federación Latinoamericana de Facultades de Comunicación Social*, 83 (1), 1-24.
- Rifkin, J. (1996). *El Fin del Trabajo. Nuevas Tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós.
- Ricoeur, P. (1990). *Sí mismo como otro*. Barcelona: Siglo Veintiuno.
- Ritter, J.A.; Anker, R. (2002). Buenos y Malos Trabajos. Opiniones de los trabajadores de cinco países. *Revista internacional del trabajo*, 121 (4), 367-397.
- Rizo, H.E. (2004). Evaluación del profesor universitario. Una visión institucional. *Revista iberoamericana de educación*, 34(4), 1-15.
- Roe, R.A.; Ester, P.(1999). Values and work. Empirical Findings and Theoretical Perspective. *Applied Psychology*, 48, 1-21.
- Roester, B.(2012). Symposium: Political philosophy at work Meaningful Work: Arguments from the autonomy. *The Journal of Political Philosophy*, 20(1), 71-93.
- Rojo, E. (2002). Reflexiones sobre los Cambios en el Trabajo y en el Mundo del Trabajo. *Diálogos Filosóficos*, 54, 461-476.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Román, J.; Avendaño, C. (2002). Metáforas para Re-Pensar al sujeto en la sociedad del Empleo: voces desde Barcelona. *Psyche*, 11(2), 181-196.
- Romero, L. (2005). *Profesionalización de la docencia universitaria: transformación y crisis*. México: Plaza y Valdés.
- Rorty, R. (2000). Pragmatism. *International Journal of Psychoanalysis*, 81, 819-823.

- Ros, M.; 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.
- Ros, M.; Schwartz, S. & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71.
- Rosselot, E. (2006). Dimensiones del profesionalismo médico. Proyecciones para el siglo XXI. *Revista Médica de Chile*, 134, 657-664.
- Rosso, B; Dekas, K & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*. 30, 91-127.
- Ruiz Quintanilla, S.A. (1991). Introduction: The meaning of work. *European Work and Organizational Psychologist*, 1, 81-89.
- Ruiz-Quintanilla, A.; Wilpert, B. (1991). Are work meanings changing? *European work and Organizational Psychologist*, 1, 91-109.
- Ruiz-Quintanilla, A.; Claes, R. (2000). MOW Research Programs. En: J.A. Kastz (Ed), *Databases for the study of entrepreneurship* (pp.335-391). New York: JAI/Elsevier Science Inc.
- Ryabov, A. V.; Kurbagaleeva, E. (Eds.). (2003). *Bazovie zennosti Rossiyan: Sozialnie ustanovki, zhisnennie strategii, symvoli, myfi* [Core values of Russian citizens: Societal attitudes, life strategies, symbols, and myths]. Moscow: Tomskaya Iniziativa.
- Salanova, M. (1992). *Un Estudio del Significado del Trabajo en Jóvenes de Primer Empleo*. Tesis Doctoral no publicada. Universidad de Valencia.
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Madrid: Síntesis.
- Salanova, M.; Osca, A.; Peiró, JM. & Sancerni, M. (1991). Significado del trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 44(1), 113-125.
- Salanova, M.; Gracia, F. & Peiró, JM. (1996). Significado del Trabajo y valores laborales. En: Peiró, JM.; Prieto, F. (Dirs). *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol: II. Aspectos psicosociales del Trabajo*. (pp.35-64). Madrid: Síntesis.
- Salanova, M.; Schaufeli, W.; Llorens, S. & Peiró, J.M.; Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement" ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Salanova, M.; Schaufeli, W. (2004). El Engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los Recursos Humanos. *Estudios Financieros*, 261, 109-138.

- Salanova, M.; Llorens, S.(2008). Current state of research on Burnout and future challenges. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67.
- Salanova, M.; Schaufeli, W. (2009). *El Engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.
- Sánchez, M.; Del Sagrario, F. (2012). La precarización del trabajo. El caso de los maestros de educación básica en América Latina. *Revistas Latinoamericana de Estudios Educativos*, 42(1), 25-54.
- Sánchez, M.M. (2012). Profesionalismo. *Revista de Cirugía Osteoarticular*, 252(47), 170-180.
- Sánchez, W. (2007). La universidad sin órganos. Capitalismo cognitivo y transformación empresarial de la Universidad Colombiana. *Nómadas*, 27, 34-46.
- Sarramona, J.; Noguera, J. & Vera Vila, J. (1998). ¿Qué es ser profesional docente? *Teoría y Educación*, 10, 95-144.
- Shea-Van Fossen, R.; Vredenburg, D. (2014). Exploring Differences in work's Meaning: An Investigation of Individual Attributes Associated with Work Orientations. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 101-120.
- Schaufeli, W. B. (2005). The meaning of work and home. *Community, Work and Family*, 8(2), 141-161.
- Scheibe, K. (1995). *The psychology of self and identity*. London: Praeger Westport.
- Schwartz, S. (1994). Are there Universal aspects in the structure and contents of Human Values. *Journal of Social Issues*, 50 (4), 19-45.
- Segurado, A.; Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Semenov, VE. (2008).The Value Orientations of Today's Young People. *Russian Education and Society*, 50 (1), 29-43.
- Sennett, R. (2000). *La Corrosión del Carácter. Las Consecuencias Personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2003). El Respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2006). *La Cultura del Nuevo Capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Shanafelt, T. (2009). Enhancing Meaning in Work: A Prescription for Preventing Physician Burnout and Promoting Patient-Centered Care. *JAMA: the Journal of the American Medical Association*, 302(12), 1338-1340.
- Silva, R. (2002). La universidad colombiana en el siglo XIX. *Revista Credencial Historia*,

154. Consultada el: (24-02-2015). Disponible en:
http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/revistas/credencial/octubre2002/lau_niversidad.htm

- Sisto, V. (2005). Flexibilización Laboral de la Docencia Universitaria y la Gestación de la Universidad sin Órganos. Un análisis desde la Subjetividad Laboral del Docente en Condiciones de Precariedad. En: B.Levy & P. Gentilli (Comp). *Espacio público y privatización del conocimiento. Estudios sobre políticas universitarias en América Latina*. (pp. 523-54). Buenos Aires: CLACSO.
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. *Revista Universum*, 24(2), 192-216.
- Sisto, V. (2012). Identidades Desafiadas: individualización Managerialismo y Trabajo Docente en el Chile Actual. *Psyche*: 21-2, 133-146.
- Sisto, V.; Fardella, C. (2008). Narrándose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral. *Revista de Psicología*, 17(2), 59-80.
- Sisto, V.; Montecinos, C. & Ahumada, L. (2013). Disputas de significado e identidad: la construcción local del trabajo docente en el contexto de las políticas de evaluación e incentivo al desempeño en Chile. *Universitas Psychologica*: 2(1), 173-184.
- Sisto, V.; López, V. (2014). Las voces y silencios de la Universidad hoy. La academia ante la transformación de la Universidad. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 13(1), 1-5.
- Slaughter, S; Leslie, L. (1997). *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Slaughter, S; Leslie, L. (2001). Expanding and Elaborating the Concept of Academic Capitalism. *Organization*, 3(2), 154-161.
- Slaughter, S.; Rhoades, G. (2004). *Academic Capitalism and the New Economy: Markets, State and Higher Education*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Smyer, M. A.; Pitt-Catsoupes, M. (2007). The meanings of work for older workers. *Generations*, 31(1), 23-30.
- Snir, R.; Harpaz, I. (2002). To Work or not to work: Non-financial employment commitment and the social desirability bias. *The Journal of Social Psychology*, 142, 635-644.

- Sobol, B. (2006). El "trabajo" y sus significados en tiempos de exclusión. *Comunicaciones científicas y tecnológicas, Universidad Nacional del Nordeste*, disponible en: <http://www.unne.edu.ar/unnevieja/Web/cyt/cyt2006/01-Sociales/2006-S-060.pdf>
- Sora, B.; Caballer, A. & Peiró, J.M. (2011). Consecuencias de la inseguridad laboral. El papel modulador del apoyo organizacional desde una perspectiva multinivel. *Psicothema*. 23(3), 394-400.
- Sora, B.; Caballer, A. & Peiró, J.M. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en el contexto de la crisis económica. *Papeles del Psicólogo*. 35(1), 15-21.
- Soto, D. (2005). Aproximación histórica de la universidad Colombiana. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 7,110-138.
- Soto, D. (2006). Aproximación histórica a la Universidad Colombiana en el siglo XIX. *Manual de Consulta, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*. Disponible en: http://virtual.uptc.edu.co/drupal/files/169_aprox_historica_univ_colombiana.pdf
- Soto, A. (2008). *Flexibilidad laboral y Subjetividades. Hacia una comprensión psicossocial del empleo contemporáneo*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Spencer, H. (1992). Origen de las profesiones. *REIS Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 59, 315-325.
- Spicer, A.; Flemming, P. (2007). Intervening in the Inevitable: Contesting Globalization in a Public Sector Organization. *Organization*, 14(4), 517-541.
- Spink, M.; Lima, H. (2013). Rigor e Visibilidade: A explicação dos passos interpretação. Em: Spink, M. (Ed). *Práticas Discursivas e Produção de Sentidos no Cotidiano. Aproximações teóricas e Metodológicas*. Edição virtual. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais. (pp.71-99) Disponível em www.bvce.org
- Spink, M.; Medrado, B. (2013). *Produção de Sentidos no Cotidiano: Uma abordagem teórico-metodológica para análise das práticas discursivas*. Em: Spink, M. (Ed). *Práticas Discursivas e Produção de Sentidos no Cotidiano. Aproximações teóricas e Metodológicas*. Edição virtual. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais. (pp. 22-41) Disponível em www.bvce.org
- Stecher, A.; Godoy, L. & Toro, J. (2012). Sociabilidad y calidad de vida laboral en un entorno de trabajo flexible. La experiencia de trabajadores de supermercados en Santiago de Chile. *Revista de Psicología*, 21(2), 133-157.

- Stiglitz, J. (2002). El descontento con la globalización. Recuperado: (21-08-2014).
Disponible en:
<http://www.rebelion.org/hemeroteca/opinion/stiglitz190102.htm>
- Super, D. (1970). *Work Values Interventory*. Boston: Houghton Mifflin.
- Super, D. E.; Sverko, B. (1995). *Life roles, values, and careers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Terán, A.; Botero, C. (2011). El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria. *Cuadernos de Administración*, 27(46), 9-21.
- Torrent-Sellens, J. (2008). Cambio tecnológico digital sesgador de habilidades (e-SBTC), ocupación y salarios: un estado de la cuestión. *UOC Papers Revista sobre la Sociedad del Conocimiento*, 6, 1-14.
- Touriñan, J.M. (1990). La profesionalización como principio del sistema educativo y la función pedagógica. *Revista de Ciencias de la Educación*, 141, 9-23.
- Trist, E. (1978). Adapting to a changing work. *Labour Gazette*, 78, 14-20.
- Tünnermann, C. (2009). El Rol del Docente en la Educación Superior del siglo XXI. Consultado el: (12-02-2015). Disponible en:
http://www.ucyt.edu.ni/Download/EL_ROL_DEL_DOCENTE_EN_LA_ES_DEL_SIGLO_XXI.pdf
- UNESCO. (2004). *Educación Superior en una Sociedad Mundializada. Documento de Orientación*. París: UNESCO.
- Universia. (2015a,) Historia de las universidades: el marco medieval. Origen y consolidaciones. Página Web Recuperado: (24-02-2015) Disponible en:
<http://universidades.universia.es/universidades-de-pais/historia-de-universidades/historia-universidad-espanola/marco-medieval/>
- Universia. (2015b) Nuestro pasado reciente. Multiplicidad y régimen autonómico. Página Web Recuperado (24-02-2015) Disponible en:
<http://universidades.universia.es/universidades-de-pais/historia-de-universidades/historia-universidad-espanola/pasado-reciente/pasado-reciente-multiplicidad-regimen-autonomico.html>
- Ureña, P.; Castro, C. (2009). Calidad de vida, sentido de coherencia y satisfacción laboral en profesores (as) de colegios técnicos en la Dirección Regional de Heredia. *Revista electrónica Educare*. 8(1). 71-87.
- Uribe, D. (2008). Mayo del 68, Seamos realistas, pidamos lo imposible. Consultado el: (27-04-2015). Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=vvFM8Fe_caY

- Uricoechea, F. (1999). *La Profesionalización Académica en Colombia. Historia, estructura y procesos*. Bogotá: Tercer Mundo Editores-IEPRI Universidad Nacional.
- Uricoechea, F. (2015). La Profesionalización Académica en Colombia. Guías para una investigación. Recuperado en: Marzo 3 de 2015. Disponible en: <http://www.pedagogica.edu.co/storage/rce/articulos/rce3107inve.pdf>
- Vega, R. (2011). Contrarreforma educativa en Colombia. *El Ágora, USB*, 11(2), 335-379.
- Véliz, A. (2012). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos. *Psicoperspectivas. Individuo y sociedad*, 11(2), 143-163.
- Vergara, J. (1999). El sentido social del trabajo académico. *Revista Latinoamericana de Estudios en Educación*, 2(2), 105-125.
- Victoria León, R. (2014). El profesionalismo del tutor universitario. Consultado el: (13-12-2014). Disponible en: <http://148.213.1.36/Documentos/Encuentro/PDF/74.pdf>
- Vries, W.; Ibarra, E. (2004). La gestión de la universidad. Interrogantes y problemas en busca de respuestas. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9 (22), 575-584.
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford: Oxford University Press.
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness and Unhappiness*. Mahwah, NJ: LEA.
- Weber, M. (2002). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. Madrid: Fondo de Cultura Económica. Primera edición: 1922.
- Weber, M. (2003). *Obras Selectas. Max Weber*. Buenos Aires: Distal.
- Wilshire, B. (2014). El profesionalismo como ritual de purificación, alienación y desintegración en la universidad. Publicado originalmente: (1990) Professionalism as purification Ritual Alienation and Desintegration in the university. *Journal of Higher Education*, 6(13). Consultado el: (12-12-14) Disponible en: http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista110_S2A4ES.pdf
- Woodward, K. (2008). The multiple meanings of work for welfare-reliant women. *Qualitative Sociology*, 31(2), 149-168.
- WHO (2008). *PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives*. WHO Protecting Workers' (Leka, S., & Cox, T., Eds.). Geneva: World Health Organization. Health Series: No. 9

- Wright, J.D.; Hamilton, R.F. (1978). Work satisfaction and age: some evidence for the "job change" hypothesis. *Social Forces*, 55, 1140-1158.
- Wrzesniewski, A.; McCauley, C.; Rozin, P. & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.
- Zabalza, M.A. (2009). Ser profesor universitario hoy. *La Cuestión Universitaria*, 5, 69-81.
- Zabalza, M.A. (2013). *Competencias docentes del profesor universitario*. Bogotá: Narcea. Ediciones de la U.
- Zamora Fortuny, B. (2004). Profesionalismo y trabajo docente. *Tempora*, 7, 169-200.
- Zacarés, J.; Llinares, L. (2006). Experiencias positivas, identidad personal y significado del trabajo como elementos optimización del desarrollo de los jóvenes. Lecciones aprendidas para los futuros Programas de Cualificación Profesional Inicial. *Revista de Educación*, 341, 133-147.
- Zuboff, S. (1988). *In the Age of the Smart Machine*. Oxford: Heinemann.

ANEXOS

ANEXO 1

GLOSARIO DE PALABRAS CLAVES

Las siguientes definiciones de palabras claves, son las definiciones que fueron utilizadas para dar claridad en los conceptos empleados en la presente investigación.

TRABAJO	“actividad humana, individual y colectiva, de carácter social, complejo, dinámico, cambiante e irreductible a una simple respuesta instintiva al imperativo biológico de la supervivencia material. Se distingue de cualquier otro tipo de práctica animal por su naturaleza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental y moral” (Blanch, 2012, p.15)
EMPLEO	Modalidad de trabajo, desarrollada en el marco de una relación contractual de intercambio mercantil, de naturaleza jurídica, establecida, pública y voluntariamente entre dos partes: la persona trabajadora <i>contratada</i> , que vende su esfuerzo, tiempo, conocimiento, destrezas, habilidades y múltiple subordinación a imperativos funcionales de diversa naturaleza. <i>La contratante</i> que compra todo esto a cambio de un salario y además otras compensaciones en forma de bienes y servicios (Jahoda, 1987; Blanch, 1990, 1996, 2003)
CONDICIONES DE TRABAJO	Son el conjunto de circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010).
SIGNIFICADO DEL TRABAJO	El conjunto de valores, actitudes y creencias de características flexibles y dinámicas, que son el resultado de la socialización en y con el trabajo, realizado en un contexto socio-histórico, que configuran una identidad con la profesión y que son asumidos por un colectivo de personas ^{41*} .
SENTIDO DE LA PROFESION	Una construcción valorativa, subjetiva del trabajo que se configura a través de las prácticas cotidianas dadas en y con el trabajo, que se enmarca en un contexto flexible, donde se mantiene una relación de significancia y trascendencia de la actividad <i>trabajo*</i> .
BURNOUT	Burnout es un síndrome que refiere agotamiento emocional y cinismo, que se produce con frecuencia entre los individuos que realizan algún tipo de trabajo (en especial actividades referidas al servicio humano como la medicina, entre otras especialidades) Un aspecto clave del síndrome de burnout, es el incremento de los sentimientos de agotamiento emocional. A su vez, el incremento de actitudes cínicas y sentimientos negativos acerca de uno de los clientes (Maslach y Jackson, 1981).
ENGAGEMENT	Engagement es definido como un compromiso positivo con el trabajo. Caracterizado por el vigor (altos niveles de energía puesta en el trabajo), dedicación (entusiasmo, sentido de importancia, inspiración y desafío por el trabajo) y absorción (alto grado de concentración y absorción en la obra, por lo que el tiempo pasa de prisa) (Salanova y Schaufeli, 2004).
CAPITALISMO ACADEMICO	Uso que hacen las universidades del capital humano de sus académicos, para poder incrementar sus ingresos. A través de la venta de productos y servicios, autofinanciamiento, competencia entre los investigadores por la financiación de los proyectos o por la lucha del pago por méritos (Slaughter y Leslie, 1997).
NUEVA GESTIÓN	Adopción de modelos administrativos del sector privado en el público, auspiciados en gran medida, por organismos internacionales. El mérito y el ser dueños de sí mismos, mediante las competencias, son unas de las principales consignas de la nueva gestión (Arellano y Cabrero, 2005; Sisto, 2011; Blanch, 2011a;
PPROFESION ACADEMICA	Hace referencia al ejercicio docente en las instituciones de educación superior, sin distinción en la especialidad de su grado. Equilibrando las actividades de docencia, investigación e inserción social. Los docentes que realizan estas tres actividades son los llamados académicos (Pedró, 2004).

* Las definiciones del significado del trabajo y el sentido de la profesión fueron elaboradas para la investigación, luego de la revisión teórica realizada de ambos constructos, se hizo la elaboración de dichas definiciones.

ANEXO 2

Estudio Internacional Sobre **Calidad de Vida Laboral** en Organizaciones de Servicios Humanos

Presentación

Este cuestionario es el instrumento de un estudio internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos. No es un *examen* de respuestas *buenas o malas, correctas o erróneas*, sino una de las herramientas de una investigación orientada, en último término, a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo y a la promoción de organizaciones saludables. Todos los puntos de vista expresados serán pues relevantes. La información recogida será procesada informáticamente y analizada globalmente, respetándose la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de las personas y centros participantes.

Le agradecemos de antemano su disposición a responder el cuestionario, el tiempo y la atención que le va a dedicar y la valiosa información que nos va a proporcionar. Por favor, procure responder todas las preguntas.

1. Valore los siguientes aspectos de las CONDICIONES DE TRABAJO EN SU CENTRO rodeando el número elegido

	Pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Óptimo
Entorno físico, instalaciones y equipamientos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		101
Recursos materiales y técnicos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		102
Prevención de riesgos laborales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		103
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		104
Compañerismo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		105
Respeto en el grupo de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		106
Reconocimiento del propio trabajo por colegas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		107
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		108
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		109
Organización general del trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		110
Retribución económica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		111
Carga de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		112
Calidad del contrato laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		113
Conciliación trabajo – vida privada y familiar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		114
Autonomía en la toma de decisiones profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		115
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		116
Oportunidades para la formación continua	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		117
Vías de promoción laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		118
Participación en las decisiones organizacionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		119
Relaciones con la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		120
Evaluación del rendimiento profesional por la institución	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		121
Apoyo recibido del personal directivo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		122

2. La actual organización del trabajo de mi centro...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Siempre	
Satisface mis intereses	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			201
Me exige según mis capacidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			202
Responde a mis necesidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			203
Encaja con mis expectativas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			204
Se ajusta a mis aspiraciones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			205
Concuerda con mis valores	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			206
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			207
Estimula mi compromiso laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			208
Me permite trabajar a gusto	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			209
Me motiva a trabajar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			210
Me da sensación de libertad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			211
Me hace crecer personalmente	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			212
Me permite desarrollar mis competencias profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			213
Me proporciona identidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			214
Me hace sentir útil	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			215

3. Ante las demandas de mi organización...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Siempre	
Me adapto a la política del centro	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			301
Asumo los valores de la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			302
Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			303
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			304
Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			305
Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			306
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			307

4. Puntúe la importancia personal que usted le da a los siguientes valores:

	Mínima	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Máxima	
Familia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			401
Trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			402
Salud	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			403
Dinero	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			404
Tiempo libre	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			405

5. Actualmente...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Siempre	
Al final de la jornada, ya he terminado todo lo que debía hacer	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			501
Tengo tiempo suficiente para hacer bien todo lo que debo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			502
Se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			503
Me llevo tareas laborales a casa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			504
En fines de semana y vacaciones, necesito terminar trabajo atrasado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			505

6. Considerando las actuales tendencias en el mundo del trabajo, pienso que...

	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Total acuerdo
La profesionalidad exige atender con eficiencia cualquier demanda de la institución		1	2	3	4	5	6	7	610
En algunas situaciones, la ética profesional obliga a desviarse de algunas pautas de la gerencia		1	2	3	4	5	6	7	611
Todas las normas de la organización están para ser cumplidas con profesionalidad		1	2	3	4	5	6	7	612
Cuando el centro no da los medios suficientes, no hay porque cumplir las metas que impone		1	2	3	4	5	6	7	613
En un conflicto de intereses entre organización y usuarios, a veces hay que aliarse con estos		1	2	3	4	5	6	7	614
La escasez de medios se debe compensar con profesionalidad		1	2	3	4	5	6	7	615
La lealtad a la institución es el primer imperativo de la profesionalidad		1	2	3	4	5	6	7	616
La ética profesional compromete a cuestionar algunas pautas de la dirección		1	2	3	4	5	6	7	617
Cada profesional debe defender en primer lugar los intereses de su organización		1	2	3	4	5	6	7	618
A veces, el código deontológico obliga a enfrentarse a decisiones de la dirección		1	2	3	4	5	6	7	619
La eficiencia choca con la calidad del trato profesional		1	2	3	4	5	6	7	620
La sobrecarga de trabajo deteriora mi profesionalidad		1	2	3	4	5	6	7	621
Mis condiciones de trabajo son contrarias a los valores de mi profesión		1	2	3	4	5	6	7	622
Mi vocación profesional está reñida con mi trabajo actual		1	2	3	4	5	6	7	623

7. Puntúe la importancia de estos valores en la gestión de un buen centro de servicios humanos:

	Mínima	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Máxima
Rentabilidad económica		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	701
Calidad del servicio		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	702
Bien común		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	703
Competitividad		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	704
Calidad de vida laboral		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	705
Productividad		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	706
Ética de servicio público		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	707
Eficiencia		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	708
Espíritu de negocio privado		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	709

8. Actualmente, por mi trabajo, siento...

insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	satisfacción	901
inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	seguridad	902
intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	tranquilidad	903
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	potencia	904
malestar	1	2	3	4	5	6	7	bienestar	905
desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	confianza	906
incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	certidumbre	907
confusión	1	2	3	4	5	6	7	claridad	908
desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	esperanza	909
dificultad	1	2	3	4	5	6	7	facilidad	910
insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	sensibilidad	911
irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	racionalidad	912
incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	competencia	913
inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	moralidad	914
maldad	1	2	3	4	5	6	7	bondad	915
fracaso	1	2	3	4	5	6	7	éxito	916
incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	capacidad	917
pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	optimismo	918
ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	eficacia	919
inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	utilidad	920

9. En los últimos años...

	Baja	1	2	3	4	5	6	7	Sube	
Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7			1001
Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7			1002
Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7			1003
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7			1004
La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7			1005
Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7			1006
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7			1007
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7			1008
Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7			1009
Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7			1010

El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	1011
Mi acatamiento de las pautas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7	1012
Mi estado de ánimo laboral	1	2	3	4	5	6	7	1013
Mis oportunidades de promoción laboral	1	2	3	4	5	6	7	1014
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	1015
Mi participación en las decisiones de la organización	1	2	3	4	5	6	7	1016
Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	1017
Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	1018
El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7	1019
Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7	1020
Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	1021
Mi competencia profesional	1	2	3	4	5	6	7	1022

10. Actualmente, por mi trabajo, experimento...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	Siempre
Trastornos digestivos	0	1	2	3	4	5	6		1101
Dolores de cabeza	0	1	2	3	4	5	6		1102
Insomnio	0	1	2	3	4	5	6		1103
Dolores de espalda	0	1	2	3	4	5	6		1104
Tensiones musculares	0	1	2	3	4	5	6		1105
Sobrecarga de actividad laboral	0	1	2	3	4	5	6		1106
Desgaste emocional	0	1	2	3	4	5	6		1107
Agotamiento físico	0	1	2	3	4	5	6		1108
Saturación mental	0	1	2	3	4	5	6		1109
Mal humor	0	1	2	3	4	5	6		1110
Baja realización profesional	0	1	2	3	4	5	6		1111
Trato despersonalizado	0	1	2	3	4	5	6		1112
Frustración	0	1	2	3	4	5	6		1113

10. Actualmente...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	Siempre	
Siento agotamiento emocional por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			1201
Al final de la jornada, siento que el trabajo me ha "consumido"	0	1	2	3	4	5	6			1202
Siento fatiga por la mañana al enfrentarme a otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6			1203
Trabajar todo el día realmente es estresante para mí	0	1	2	3	4	5	6			1204
Soy capaz de resolver eficazmente los problemas surgidos en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			1205
Siento que mi trabajo me ha "quemado"	0	1	2	3	4	5	6			1206
Contribuyo eficazmente a la actividad de mi organización	0	1	2	3	4	5	6			1207
Desde que empecé en este puesto, he perdido interés por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			1208
He perdido entusiasmo por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			1209
En mi opinión, hago bien mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			1210
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			1211
He realizado muchas cosas valiosas en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			1212
Me pregunto por la utilidad de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			1213
Dudo sobre el valor de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			1214
tengo seguridad de que en mi trabajo soy eficaz acabando las cosas	0	1	2	3	4	5	6			1215

10. (continuación). Actualmente...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	Siempre	
En mi trabajo, siento plenitud de energía	0	1	2	3	4	5	6			1216
Mi trabajo tiene sentido y propósito	0	1	2	3	4	5	6			1217
El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando	0	1	2	3	4	5	6			1218
Me siento con fuerza y vigor en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			1219
Siento entusiasmo por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			1220
Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa alrededor de mí	0	1	2	3	4	5	6			1221
Mi trabajo me inspira	0	1	2	3	4	5	6			1222
Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar	0	1	2	3	4	5	6			1223
Soy feliz cuando experimento absorción por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			1224
Siento orgullo del trabajo que hago	0	1	2	3	4	5	6			1225
Estoy en plena inmersión en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			1226
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	0	1	2	3	4	5	6			1227

1228	0	1	2	3	4	5	6	1228
1229	0	1	2	3	4	5	6	1229
1230	0	1	2	3	4	5	6	1230
1231	0	1	2	3	4	5	6	1231
1232	0	1	2	3	4	5	6	1232

Lo que usted, amable participante, nos ha expuesto hasta ahora es muy importante para la evaluación de sus condiciones de trabajo y de su calidad de vida laboral; así como para la de su centro, la de su entorno profesional y la de los servicios humanos en general.

Ahora, le invitamos a que tenga la gentileza de completar esta tarea matizando algunas de sus percepciones, reflexiones, valoraciones y posturas personales ante este contexto de su experiencia profesional.

11. Los servicios humanos (educativos, sanitarios, sociales, jurídicos, etc.) deben estar organizados y gestionados como empresas de mercado

Total desacuerdo 1 2 3 4 5 6 7 Total acuerdo

1301

12. Para hacer bien todo mi trabajo, con mi actual jornada laboral, en general...

Me falta tiempo 1 2 3 4 5 6 7 Me sobra tiempo

1401

13. Defina en una frase lo que TRABAJAR significa para usted

1501

14. Escriba cinco PALABRAS CLAVE que le vengán a la mente cuando piensa en su TRABAJO

--	--	--	--	--

1601

1602

1603

1604

1605

15. De su trabajo, señale...

Lo mejor:

Lo peor:

-
-
-
-

1701

-
-
-
-

1702

16. Escriba cinco VALORES CLAVE de su PROFESIÓN

1801	1802	1803	1804	1805
------	------	------	------	------

17. Escriba cinco VALORES CLAVE de la CULTURA de su ORGANIZACIÓN

1901	1902	1903	1904	1905
------	------	------	------	------

DATOS CENSALES

Marque con una **X** la casilla de la respuesta elegida

21. País:

Brasil

México

22. Sexo:

Mujer

2101

Chile

Venezuela

2201

Hombre

Colombia

23. Año de nacimiento: 19____

España

Otro: _____

2301

24. Ámbito de especialización y práctica profesional: Educación Superior

2401/2402

25. Antigüedad en la profesión: _____ años

26. Antigüedad como profesional en el centro: _____ años

2501

2601

27. Empleos ejercidos
actualmente:

Un solo empleo

Más de un empleo

2701

28. Situación contractual:

Contrato permanente (Planta, medio tiempo)

Contrato temporal (Hora Cátedra)

2801

-> En caso de contrato temporal:

2802

Elegido voluntariamente

No voluntario

29. Dedicación laboral al centro: Jornada completa

30. Dedicación elegida... Voluntariamente

2901

Tiempo parcial

3001

No voluntaria

Otra: _____

31. Responsabilidades directivas (actuales o pasadas) en el centro:

Sí

3101

No

32. **Carácter del centro (titularidad, gestión, utilización, etc.):** Pública

3201

Privada

Mixta

Usted ha sido extraordinariamente amable al participar en esta investigación, brindándonos sus puntos de vista y su experiencia. Además de agradecerle su participación, le garantizamos una vez más nuestro respeto a la confidencialidad de la información proporcionada y al anonimato de las personas participantes. Estamos por muchas razones en deuda con usted; hasta el punto en que nos comprometemos a devolverle, si lo desea, vía e-mail, un resumen general de la información que elaboremos en nuestra investigación.

Por otra parte, el diseño de nuestra investigación combina el recurso a técnicas cuantitativas (encuesta) y cualitativas (entrevista, grupo focal y auto-informe fotográfico). Si usted tuviera una disposición favorable a participar, con profesionales como usted, dentro de unos meses, en un *grupo focal*, para profundizar en aspectos de lo tratado en este cuestionario, por favor, déjenos también una pista de su **e-mail**:

3301

Si desea comentar o añadir algo a lo mucho que ya nos ha dicho o contarnos cómo se siente después del ejercicio de reflexión que acaba de hacer, por favor, hágalo aquí:

3401

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO, SU ATENCIÓN Y SU VALIOSA APORTACIÓN

ANEXO 3

Josep M Blanch, Catedrático de Psicología Social Aplicada
Departamento de Psicología Social. Campus UAB. Edificio B
08193 Bellaterra (Barcelona), España.
Despacho B5 042. Tel.: 34 93 5 81 1326. Fax: 34 93 5 81 2125
E-mail: josepmaria.blanch@uab.cat; jmbr47@yahoo.es;

DECLARACIÓN DEL COORDINADOR DE LA INVESTIGACIÓN

Como Coordinador del **Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicio a Personas**, proyecto de investigación financiado por el MEC español, en el marco del Plan Nacional I+D+I, referencias: PSI2011-23705 y SEJ2007-63686/PSIC, **DECLARO:**

1. **QUE** con este estudio nuestro equipo pretende conocer más y mejor en qué sentido y en qué medida los actuales procesos de cambio en la gestión de organizaciones de servicio a personas inciden sobre calidad de vida laboral en estas instituciones.
2. **QUE** para ello nos proponemos usar técnicas cuantitativas y cualitativas de recogida de la información (cuyos detalles de aplicación precisaremos en cada caso) que, en ninguna circunstancia, comportan riesgos físicos o psicológicos para las personas participantes.
3. **QUE**, en cumplimiento de la normativa internacional vigente sobre protección de datos de carácter personal, la información que usted nos proporcione para esta investigación será tratada de acuerdo con la exclusiva finalidad científica del proyecto, respetándose la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de quienes, libre y voluntariamente, hayan tenido la amabilidad de mostrarnos algunas facetas de su experiencia laboral.
4. **QUE** los resultados del estudio facilitarán el progreso en el conocimiento del tema y el diseño de modelos de promoción de entornos laborales saludables y de prevención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, sin aludir a ninguna organización en particular.
5. **QUE**, como primer responsable del proyecto, estoy localizable y disponible (en las direcciones arriba señaladas) para las aclaraciones o precisiones pertinentes y oportunas sobre el estudio.

DECLARACIÓN DE LA PERSONA PARTICIPANTE EN LA INVESTIGACIÓN

Como participante en el estudio, DECLARO:

1. **QUE** he recibido:
 - a. La información adecuada sobre los objetivos y procedimientos del proyecto.
 - b. El reconocimiento suficiente de mis derechos a la confidencialidad y al anonimato, a retirarme del estudio en cualquiera de sus fases, si así lo estimo conveniente, y al conocimiento de los resultados de la investigación.
2. **QUE** he decidido:
 - a. Participar libre y voluntariamente en el mismo.
 - b. Autorizar al investigador responsable, y por extensión a su equipo, al uso de las informaciones generadas para los fines del proyecto, incluyendo la propiedad intelectual y la divulgación pública y científica de sus resultados.

Nombre y apellidos: _____ Firma: _____

Teléfono de contacto: e-mail: _____

Lugar y fecha:

Responsable local del estudio: Doctoranda UAB, Martha P. Romero Caraballo. Teléfono de contacto: 300-3906535 e-mail: mromerocaraballo@gmail.com

ANEXO 4

GUIA DE DISCUSIÓN

PLAN – ENTREVISTA GRUPAL - SECTOR UNIVERSITARIO: PUBLICO Y PRIVADO

- **Tema:** Factores de riesgo psicosocial y efectos biopsicosociales asociados al capitalismo organizacional
- **Objetivo:** Dirigir la entrevista grupal para que aflore la discusión sobre:
 - Impacto psicosocial percibido /bienestar subjetivo
 - Impacto en términos del significado del trabajo
 - Cambios en la educación
 - Sentido de la profesión académica
 - Profesionalismo
- **Metodología:** entrevista grupal
- **Asistentes:** profesores universitarios
- **Lugar:** Instalaciones la USB
- **Fecha:** 15 de Abril de 2015
- **Duración prevista:** 70 minutos
- **Horario:** 0400pm – 05:10pm Hs.
- **Conductores:** Martha Romero- Johanna Ceballos, profesional de apoyo.
- **Promotor:** Martha Romero
- **Pre- entrevista**
 - **Checklist**

	OK
Sala	✓
Folios y bolígrafos	✓
Grabadora/pilas	✓

EJES TEMÁTICOS PARA LA ENTREVISTA
ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

EJES TEMATICOS	PREGUNTAS GUIA
Significado del trabajo, desde la experiencia del trabajar	<p>¿Qué significa para usted trabajar? ¿Qué significa trabajar en la academia?</p> <p><u>Temas a ahondar</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -labor -valores -tiempo libre -salud -bienestar
La Nueva Gestión en la academia	<p>¿Qué medidas de tipo administrativo ha tomado la universidad repercuten de alguna forma en el ejercicio académico? ¿Cómo sienten Uds. La profesión académica actualmente, que opinan de esta situación? ¿cómo afrontan el capitalismo académico, las nuevas formas de medición de la docencia, la investigación y el impacto de las mismas, procesos de acreditación de las carreras, programas y universidades?</p> <p><u>Temas a ahondar</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -redistribución de la carga laboral -Distribución de las responsabilidades administrativas -Mercantilización de las universidades
Sentido de la profesión académica	<p>¿Qué les da el trabajo académico? ¿Qué sentido le otorgan al trabajo académico?</p> <p><u>Temas a ahondar</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Ganancias de la profesión académica. -Ventajas Vs desventajas. -Relaciones con estudiantes, jefatura
Condiciones de trabajo	<p>¿Se sienten plenamente realizados? ¿Cuál diría que es su estado de humor natural en el trabajo? ¿a veces se sienten bloqueados/saturados? ¿tienen sobrecarga de trabajo? ¿qué ventajas o desventajas tienen para uds el tipo de contratación que actualmente poseen con la universidad para la cual trabajan?</p> <p><u>Temas a ahondar</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -contratación -entorno material/social -carga de trabajo -bienestar/malestar