

# El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria \*

**Organizational capitalism: a look at the quality of labor life in university teaching staff**

**Le capitalisme organisationnel: un regard à la qualité de vie du travail dans l'enseignement universitaire**

## Resumen

La experiencia del proyecto Internacional sobre la teoría del Capitalismo Organizacional como Factor de Riesgo Psicosocial, KOFARIPS, aplicado en algunas instituciones educativas latinoamericanas, evidencia la preocupación de los académicos por el desequilibrio entre la actuación laboral y familiar generando tensiones reflejadas en la calidad de vida laboral de los docentes con posibles consecuencias biopsicosociales. Se analizan algunas características de los procesos de subjetivación de la teoría, en el contexto de reorganización flexible del trabajo a partir de un estudio de caso comparativo aplicado a una muestra de docentes de una universidad pública y otra privada en Medellín - Colombia, relacionado con la calidad de vida laboral que incluye cuatro fases: percepciones del entorno laboral, experiencias y sentido de trabajo, bienestar psicológico e impactos percibidos, estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales. Se tienen en cuenta las dimensiones objetiva y subjetiva, además de las prácticas de resistencia docente frente al modelo universidad-empresa, la remuneración y el estatus de los docentes en las universidades, la flexibilización laboral, la empresarización de servicios públicos y la colonización de universidades por la cultura del capitalismo organizacional. Finalmente, se propone, a través del análisis de resultados, algunas alternativas de intervención, para recuperar el verdadero rol protagónico docente y la apertura de posibles estudios sobre el tema.

**Palabras clave:** capitalismo organizacional, flexibilización laboral, calidad de vida laboral docente CVLD, impacto psicosocial, sentido de trabajo.

- .....
- \* Este artículo tiene su fuente en el Proyecto de Investigación, aprobado por el Centro Investigación, desarrollo e Innovación CIDI-UPB, según radicado No. 655A-07/10-05 y en Grupo COMPHOR Universidad de Antioquia. El proyecto se denomina "Análisis de la subjetivación de la calidad de vida laboral. Estudio de Caso comparativo: Personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia y de la Escuela de Ciencias Estratégicas de la Universidad Pontificia Bolivariana - Sede Medellín" Red Internacional KOFARIPS: Capitalismo Organizacional como factor de riesgo psicosocial. Efectos psicológicos colaterales de la empresarización de universidades. Con autoría colectiva de los docentes investigadores de la Universidad de Antioquia; Angélica María López Velásquez, MsC. y Francisco Restrepo Escobar, MsC.

**Ana Celina Terán Rosero**

ana.teran@upb.edu.co  
Universidad Pontificia Bolivariana. Circular 1ra No. 71-01. Bloque 6, piso 2. Medellín - Colombia

Magister en Gerencia del Talento Humano. Especialista en Docencia Universitaria. Docente investigadora del Grupo Estudios Empresariales de la Escuela de Ciencias Estratégicas, de la Universidad Pontificia Bolivariana.

**Carla Cristina Botero Álvarez**

carcrisbo62@hotmail.com  
Universidad Pontificia Bolivariana. Circular 1ª No. 71-01. Bloque 6, piso 2. Medellín - Colombia

Psicóloga. Estudiante de la Especialización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad Pontificia Bolivariana. Pasante del Grupo de Investigación en Estudios Empresariales.

**Artículo de investigación científica y tecnológica**  
Según Clasificación Colciencias

**Fecha de recepción:**  
julio 13 de 2011

**Fecha de corrección:**  
octubre 27 de 2011

**Fecha de aprobación:**  
diciembre 20 de 2011

## Organizational capitalism: a look at the quality of labor life in university teaching staff

El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria

Le capitalisme organisationnel: un regard à la qualité de vie du travail dans l'enseignement universitaire

### Abstract

The experience of the international project on the theory of Organizational Capitalism as Psychosocial Risk Factor, KOFARIPS, applied in some Latin American educational institutions, evidences the concern of academics regarding the disequilibrium between labor and family actions generating tensions reflected in the quality of labor life of the teaching staff with possible bio-psychosocial consequences. Herein, we analyze some characteristics of the processes of subjectification of the theory, within the context of flexible reorganization of work from a comparative case study applied to sampling of professors from a public and a private university in Medellín, Colombia, related to the quality of labor life that includes four phases: perceptions of the work environment, experiences and sense of work, psychological wellbeing and impacts perceived, strategies and practices of individual and collective coping with organizational demands. The objective and subjective dimensions are considered, in addition to practices of professor resistance against the university-industry model, remuneration and the status of professors in universities, labor flexibility, entrepreneurship of public services, and the colonization of universities by the culture of organizational capitalism. Finally, we propose, through the analysis of the results, some alternatives of intervention to recover the true leading role of the professor and the onset of possible studies on the topic.

**Keywords:** organizational capitalism, labor flexibility, quality of teaching labor life (CVLD, for the term in Spanish), psychosocial impact, sense of work.

## Le capitalisme organisationnel: un regard à la qualité de vie du travail dans l'enseignement universitaire

El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria

Organizational capitalism: a look at the quality of labor life in university teaching staff

### Résumé

L'expérience du projet international sur la théorie du Capitalisme organisationnel comme Facteur de Risque Psychosociale, KOFARIPS, qui se développe dans certaines institutions d'éducation en Amérique Latine, met en évidence la préoccupation des académiques sur le déséquilibre entre le rôle du travail et de la famille, qui crée des tensions qui se reflètent sur la qualité de vie dans le travail des enseignants avec des possibles conséquences biopsychosociales. Le document analyse quelques caractéristiques des processus de subjectivation de la théorie, dans le contexte de réorganisation flexible du travail à partir de l'étude de cas comparatif appliqué à un échantillon d'enseignants appartenant à une université publique et un autre appartenant à une université privée. Toutes les deux universités se trouvant à Medellín. L'étude porte sur la qualité de vie au niveau du travail et comprend quatre phases: perception de l'environnement du travail; expériences et sens du travail; bien-être psychologique et impacts perçus; stratégies et pratiques pour faire face aux demandes de l'organisation individuellement et collectivement. Il tient compte aussi des dimensions objective et subjective, ainsi que des pratiques de résistance des enseignants face au modèle université-entreprise, la rémunération et le statut des enseignants dans les institutions, la flexibilisation du travail, l'entreprisage des services publics et la colonisation des universités par la culture du capitalisme organisationnel. Finalement, il cherche trouver, à partir de l'analyse des résultats, quelques alternatives d'intervention pour récupérer le véritable rôle principal de l'enseignant et l'ouverture de possibles études sur ce sujet.

**Mots clef:** capitalisme organisationnel, flexibilisation du travail, qualité de vie dans le travail, enseignant CVLD, impact psychosociale, sens du travail.

# El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria

## 1. Introducción

A partir de una investigación internacional financiada por el Ministerio de Educación y Ciencia de España con duración: 01/10/2007-30/09/2010. Plan Nacional I+D+I. Referencia: SEJ2007-63686/PSIC. Liderada por el Doctor: Joseph M. Blanch, de la Universidad Autónoma de Barcelona UAB, sobre *El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial, KOFARIPS*; se indagó desde la psicología social del trabajo y los procesos de reforma laboral, el tema de empresarización de servicios públicos y sus efectos psicológicos colaterales en universidades y hospitales con la participación de países como: España, Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Perú, Uruguay, Venezuela y Colombia. En ésta investigación, se realizó un estudio de caso comparativo en dos universidades colombianas de la ciudad de Medellín, con una muestra de población de docentes adscritos a dos instituciones universitarias, cuyo interés particular se refirió a la exploración y visibilización de las dimensiones relativas a las experiencias de trabajo y la subjetivación<sup>1</sup> laboral del personal docente. El paradigma que se presenta en las entidades privadas y públicas en los sectores empresariales y en el caso propio del sector educativo, donde particularmente es objeto de estudio, evidencia como las instituciones de servicio son sujetas a un mercado en el que se tipifican modelos de productividad, eficiencia, competitividad, rentabilidad, entre otras; lo cual ha llevado a una resignificación del trabajo docente y a la necesidad de comprender y reconocer las características de los procesos de subjetivación de la calidad de vida laboral docente, a partir del análisis en cuatro fases para examinar los efectos colaterales de la empresarización en el ámbito educativo.

## 2. La universidad en el marco del capitalismo organizacional

En las instituciones educativas, las nuevas formas de configurar el trabajo suponen distintas

actividades laborales a partir de la incidencia que se presenta en el mundo del trabajo, las cuales son marcadas por la globalización y la internacionalización como tendencias emergentes del actual siglo XXI.

Las entidades educativas y de salud, sean públicas o privadas, se han enmarcado en el modelo capitalista, pues se afirma que:

Las instituciones que tradicionalmente han sido percibidas como espacios de reflexión y de ética, de compromiso y de responsabilidad social como la salud y la educación, ahora se ven influenciadas por el capitalismo organizacional como el modelo teórico que da cuenta del proceso de implantación de este paradigma empresarial en instituciones universitarias y hospitalarias. (Blanch, 2008 citado por Mejía, Garrido, y Peralta, 2009, p.4).

Igualmente Blanch (2008) afirma, que: “el constructo Capitalismo Organizacional remite a una totalidad psicosocial dinámica en la cual la organización del trabajo y la subjetivación de la misma se retroalimentan mutuamente, en un proceso bidireccional donde diversas formas de agencia pueden fortalecer o debilitar la estructura y el funcionamiento de la organización” (p. 5). Sin duda, muchos de los procesos de objetivación y subjetivación<sup>2</sup> se presentan en esta nueva concepción de trabajo donde las estrategias que se usan y las prácticas de gestión utilizadas en forma individual o colectiva pueden fortalecer o, por el contrario, debilitar la misión última de las instituciones. Por una parte, los procesos de objetivación en los que se incluye la institucionalización en el nuevo escenario empresarial que trae consigo un sinnúmero de reglamentos, normas, códigos, estatutos, procedimientos y prácticas entre otros, y por otra parte la subjetivación que refiere a nuevas

- .....
1. Abel Fernández (2007) propone que: “Subjetivación son las formas de sentirse siendo en el mundo”. Percepciones y evaluaciones hechas por las personas en el entorno.
  2. Entiéndase como proceso de objetivación aquellas categorías relacionadas a las condiciones del entorno laboral como: seguridad, iluminación, ergonomía, tecnología, sistemas de gestión, características y procesos organizacionales; y como proceso de subjetivación, las categorías relacionadas con: satisfacción de necesidades, relaciones interpersonales con la alta gerencia, gerencia media, actitudes y valores hacia el trabajo como: motivación, compromiso y orgullo. (Camacaro, 2010).

formas de pensamiento, sentir y reflexionar para actuar en un mundo universitario.

### 3. Calidad de vida

En Colombia, calidad de vida (CV), es un término de uso cotidiano que se ha utilizado indiscriminadamente para referir a un sinnúmero de conceptos como estilos o formas de vida y estándar o nivel de vida; éste último, tal vez ha sido el más usado, pues se tiende a relacionarlo con ingreso, desarrollo, consumo de bienes, satisfacción de necesidades básicas, entre otros. Para Maldonado (2004), la calidad de vida posee un origen económico que se supedita al informe del club de Roma de 1976, conocido también como el informe Brutland<sup>3</sup> que se centra en torno a la sustentabilidad pero que se extiende a muchos otros dominios de la vida como son: la política, la sociología, la pedagogía, entre otros. Cita que la calidad de vida refiere a dos ideas básicas: la responsabilidad ante el futuro y las políticas racionales y racionables de conservación de la naturaleza, es decir, que la CV indica la posibilidad de racionalizar y poder hablar desde perspectivas biocéntricas y ecocéntricas<sup>4</sup> además se tiene como punto de partida una cultura ecológica en estrecha alianza con los temas y problemas de la economía, la política, la salubridad, y la justicia sanitaria, evaluando la pertenencia a un ambiente que es parte de la dimensión de la cual se depende.

De igual manera, Vergara Durán y otros (2009) sobre la calidad de vida hacen alusión a:

La forma y condiciones de vida en las que una persona se desarrolla, esto es, a la satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales, y por la combinación de componentes objetivos y subjetivos que están ponderados por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales. (p. 382)

Lo anterior indica que el concepto de calidad de vida está ligado a lo social e histórico pues sólo de éste modo se pueden conocer las necesi-

.....

3. En el Segundo Informe al Club de Roma, llamado “La humanidad en la encrucijada”, aparecen pre-delineados los temas y problemas que servirán, de una manera no causal, a la elaboración del concepto de sustentabilidad. Se trata especialmente de la idea de un “crecimiento equilibrado y diferenciado” en el que las relaciones entre las regiones del mundo y la naturaleza se encuentran en la base de los análisis y expectativas a futuro. (Maldonado, 2004)
4. Perspectiva biocéntrica o ecocéntrica: teoría filosófica que sitúa a la naturaleza como centro del universo.

dades e intereses propios de una persona en su comunidad, fundamentándose en una realidad que lo determina y lo constituye. Dependiendo de las distintas épocas históricas, cada sistema socioeconómico abarca una serie de satisfacción de necesidades que reflejan de una u otra manera el nivel de avance cultural de los pueblos relacionado con el desarrollo. La pobreza no concierne únicamente a los ingresos que tenga la persona, sino que debe relacionarse de forma directa con la utilización que cada individuo hace de sus capacidades y con la forma en que la cultura que habita le permite utilizarlas, luego, el ser humano requiere de una serie de condiciones mínimas de orden social, político, cultural y económico que contribuyan a crear un ambiente que mejore su calidad de vida.

#### 3.1 Calidad de Vida Laboral Docente

En el caso de los docentes se ha observado que dicha labor implica mayor compromiso personal, hecho por el que quienes la desempeñan tienen mayor riesgo de padecer estrés ocupacional y consecuencias en su salud integral por la responsabilidad moral de atender las necesidades sociales emergentes en los estudiantes (clientes) del nuevo siglo.

Al respecto Grediaga (1998) destaca que el profesor universitario debe enfrentar los siguientes retos: “la profesionalización de la enseñanza superior, diversificación y reacomodo de la importancia relativa de las distintas actividades que componen su papel, modificación de la composición social de docentes y estudiantes, y aparición de nuevos actores dentro del ámbito universitario”. (p.128). Ante las situaciones descritas, la satisfacción y el bienestar laboral denotan afectación en la calidad de vida en relación con el trabajo.

En Colombia, el Ministerio de Educación Nacional (2009) define la calidad de vida laboral como: “el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los

docentes y directivos docentes junto con su grupo familiar” (p.1). De igual manera en la guía para el diseño del programa de bienestar laboral relacionado con el sector docente y publicado por el Ministerio de Educación Nacional (2009) se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del docente, lo cual permitirá desarrollar los niveles de participación e identificación con el trabajo y con el logro de la misión organizacional. De esta manera la calidad de vida laboral permitirá mejorar las condiciones de trabajo internas y externas que contribuyan a potencializar las capacidades humanas.

#### 4. Impacto psicosocial del capitalismo organizacional en la universidad

Los factores psicosociales como condiciones en las que se circunscribe el sujeto al relacionarse con el medio, pueden convertirse en riesgos cuando tienen la potencialidad de deteriorar la salud biopsicosocial del individuo. Debido a las actuales formas de organización del trabajo caracterizadas por estructuras organizacionales horizontales, trabajo individualizado y sectorizado, subcontratación y trabajo temporal, entre otras, generan dificultades para un adecuado equilibrio entre la actuación laboral y familiar del trabajador. Los riesgos psicosociales han pasado a ser foco de identificación y prevención en la organización, ya que la nueva organización del trabajo demanda un aumento en la carga laboral, elevados ritmos de trabajo por la alta urgencia en la entrega de las tareas y mayor responsabilidad que supone una alta presión laboral generando en los trabajadores tensiones psicológicas que suelen traer serias consecuencias en la salud integral del individuo y en el clima organizacional.

Se ha desarrollado un esquema capitalista que ha ido afectado una serie de instituciones que, según Mejía, Garrido y Peralta (2009) “tradicionalmente han sido percibidas como espacios de reflexión, ética, compromiso y responsabilidad social con la educación” (p.4), lo cual significa que el capitalismo no sólo ha impactado al mercado general en los sistemas empresariales e industriales, sino también a los servicios y desde una mirada educativa se abre un nuevo esquema universitario que incluye, no sólo la institucionalización del escenario laboral sino su naturalización aceptada como realidad necesaria en el presente siglo XXI.

Como plantea Blanch (2008):

La progresiva instauración del paradigma empresarial en la organización de universidades comporta la colonización mercantil de unos oasis sociales tradicionalmente autónomos con respecto a la economía política del mercado, a la ética del negocio, a la pragmática de la gestión flexible del trabajo y a la retórica sobre productividad, eficiencia, competitividad y excelencia (p.4).

El capitalismo organizacional, entonces, remite a una realidad psicosocial en la cual interactúan elementos objetivos y subjetivos del entorno laboral, que tienen el potencial de debilitar o fortalecer la estructura y el funcionamiento organizacional, condicionando de este modo la vida, el trabajo y las relaciones laborales de los individuos. El capitalismo académico, por su parte, es el resultado del giro capitalista en la gestión de servicios públicos y el sesgo neoliberal caracterizado por la política económica, social, cultural y laboral de buena parte del mundo. Al respecto comenta Blanch (2008), que buscando la sustentabilidad, las universidades se ven progresivamente abocadas a la apertura de sus puertas, a la ley de la oferta y la demanda, a la privatización, a la competencia con empresas lucrativas y a la comercialización de sus respectivos productos y servicios.

La imagen social del nuevo mundo laboral genera verdaderos impactos psicosociales en el trabajador, pues, se rige por la economía de la incertidumbre y la inseguridad citada por Beck, (1999) que hace la realidad socio laboral más inestable y la experiencia individual y colectiva ante ésta más incómoda. En efecto, enuncia Blanch (2008), “la ruptura de los viejos esquemas lineales, que permitían planes de carrera y de vida, así como la permanente exposición a un contexto de incertidumbre e inseguridad generan perplejidad y desconcierto en el mundo del trabajo” (p. 5)

#### 5. Marco Metodológico

A continuación se presenta el proceso metodológico utilizado en la investigación:

**5.1. Conceptualización.** En esta etapa se realizó la revisión de la bibliografía y estado del arte.

**5.2 Diseño de instrumentos:** En esta etapa se diseñaron, retomando el cuestionario del proyecto KOFARIPS, los instrumentos para la recolección de la información que apuntan a los objetivos del proyecto, los cuales se aplicaron, luego de realizar la prueba de validez y confiabilidad, según métodos estadísticos, en una prueba piloto con una muestra de 30 docentes en un período de recopilación de los datos: corte año 2010. Ver tabla 1.

Basado en lo anterior, se tiene que la Correlación ítem test muestra el grado de covariación entre un descriptor y la dimensión que evalúa. Para efectos del presente estudio se consideró una correlación superior a 0,30 y significatividad de la correlación si ésta se encuentra entre 0.000 y 0.005. Los resultados indican que todas las co-

rrelaciones son altas y para todas las variables existe una correlación estadísticamente significativa con los reactivos que las conforman. Ver tabla 2.

En cuanto a la confiabilidad; puede decirse que es un indicador de calidad que se refiere a la estabilidad o consistencia de la medida, es decir, a la poca o mucha variabilidad que se genera en mediciones sucesivas con el mismo descriptor o en evaluaciones realizadas por distintos evaluadores. La medida de la confiabilidad suele ser un coeficiente de correlación y se consideran como aceptables coeficientes superiores a 0.70. Este indicador no se refiere a cada descriptor en particular sino a toda una dimensión. En este estudio se usaron los métodos de Alfa de Cronbach y Dos mitades de Guttman. Ver tabla 3.

**Tabla 1. Métodos utilizados para evaluación del Sistema**

| Criterios                             | Método                |  |
|---------------------------------------|-----------------------|--|
| Criterios de Calidad de los Reactivos | Correlación ítem-test | Correlación de Pearson                                       |
|                                       | Confiabilidad         | Alfa de Cronbach y Dos mitades de Guttman                    |
| Criterios de Calidad del sistema      | Validez               | Método de reducción de dimensiones a través de comunalidades |

fuelle: elaboración propia, partiendo del proyecto KOFARIPS.

**Tabla 2. Correlación ítem-test**

| 1  |      | 2  |      | 3  |      | 5  |      | 4  |      | 6  |      | 7 |      | 8 |      | 9 |      | 10 |      | 11 |      | 12 |   | 13 |   | 14 |   |   |  |
|----|------|----|------|----|------|----|------|----|------|----|------|---|------|---|------|---|------|----|------|----|------|----|---|----|---|----|---|---|--|
| R  | C    | R  | C    | R  | C    | R  | C    | R  | C    | R  | C    | R | C    | R | C    | R | C    | R  | C    | R  | C    | R  | C | R  | C | R  | C |   |  |
| 1  | 0,78 | 1  | 0,84 | 1  | 0,57 | 1  | 0,81 | 1  | 0,61 | 1  | 0,51 | 1 | 0,77 | 1 | 0,57 | 1 | 0,80 | 1  | 0,84 | 1  | 0    | 1  | 1 | 1  | 1 | 1  | 1 | 1 |  |
| 2  | 0,84 | 2  | 0,64 | 2  | 0,69 | 2  | 0,79 | 2  | 0,66 | 2  | 0,64 | 2 | 0,20 | 2 | 0,87 | 2 | 0,67 | 2  | 0,87 | 2  | 0,86 |    |   |    |   |    |   |   |  |
| 3  | 0,8  | 3  | 0,79 | 3  | 0,68 | 3  | 0,84 | 3  | 0,72 | 3  | 0,56 | 3 | 0,62 | 3 | 0,74 | 3 | 0,66 | 3  | 0,79 | 3  | 0,85 |    |   |    |   |    |   |   |  |
| 4  | 0,82 | 4  | 0,82 | 4  | 0,84 | 4  | 0,88 | 4  | 0,54 | 4  | 0,60 | 4 | 0,55 | 4 | 0,87 | 4 | 0,73 | 4  | 0,88 |    |      |    |   |    |   |    |   |   |  |
| 5  | 0,81 | 5  | 0,77 | 5  | 0,78 | 5  | 0,83 | 5  | 0,70 | 5  | 0,40 | 5 | 0,69 | 5 | 0,9  | 5 | 0,6  | 5  | 0,78 |    |      |    |   |    |   |    |   |   |  |
| 6  | 0,79 | 6  | 0,79 | 6  | 0,78 | 6  | 0,73 | 6  | 0,78 | 6  | 0,82 | 6 | 0,60 | 6 | 0,76 | 6 | 0,74 | 6  | 0,79 |    |      |    |   |    |   |    |   |   |  |
| 7  | 0,83 | 7  | 0,75 | 7  | 0,79 | 7  | 0,85 | 7  | 0,74 | 7  | 0,78 | 7 | 0,56 | 7 | 0,81 | 7 | 0,66 | 7  | 0,81 |    |      |    |   |    |   |    |   |   |  |
| 8  | 0,61 | 8  | 0,76 | 8  | 0,5  | 8  | 0,93 | 8  | 0,77 | 8  | 0,69 | 8 | 0,65 | 8 | 0,73 | 8 | 0,72 |    |      |    |      |    |   |    |   |    |   |   |  |
| 9  | 0,68 | 9  | 0,65 | 9  | 0,48 | 9  | 0,87 | 9  | 0,62 | 9  | 0,82 | 9 | 0,54 | 9 | 0,67 | 9 | 0,52 |    |      |    |      |    |   |    |   |    |   |   |  |
| 10 | 0,85 | 10 | 0,77 | 10 | 0,6  | 10 | 0,82 | 10 | 0,60 | 10 | 0,79 |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |    |   |    |   |    |   |   |  |
| 11 | 0,81 | 11 | 0,7  | 11 | 0,77 | 11 | 0,9  | 11 | 0,75 | 11 | 0,85 |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |    |   |    |   |    |   |   |  |
| 12 | 0,79 | 12 | 0,68 | 12 | 0,71 | 12 | 0,9  | 12 | 0,6  | 12 | 0,67 |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |    |   |    |   |    |   |   |  |
| 13 | 0,88 | 13 | 0,77 | 13 | 0,73 | 13 | 0,85 | 13 | 0,7  | 13 | 0,82 |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |    |   |    |   |    |   |   |  |
| 14 | 0,8  | 14 | 0,88 | 14 | 0,67 | 14 | 0,9  | 14 | 0,54 |    |      |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |    |   |    |   |    |   |   |  |
| 15 | 0,8  | 15 | 0,87 | 15 | 0,73 | 15 | 0,91 |    |      |    |      |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |    |   |    |   |    |   |   |  |
| 16 | 0,69 | 16 | 0,75 | 16 | 0,78 |    |      |    |      |    |      |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |    |   |    |   |    |   |   |  |
| 17 | 0,89 | 17 | 0,66 |    |      |    |      |    |      |    |      |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |    |   |    |   |    |   |   |  |
| 18 | 0,8  | 18 | 0,81 |    |      |    |      |    |      |    |      |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |    |   |    |   |    |   |   |  |
| 19 | 0,73 | 19 | 0,79 |    |      |    |      |    |      |    |      |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |    |   |    |   |    |   |   |  |
| 20 | 0,77 | 20 | 0,88 |    |      |    |      |    |      |    |      |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |    |   |    |   |    |   |   |  |
| 21 | 0,77 | 21 | 0,75 |    |      |    |      |    |      |    |      |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |    |   |    |   |    |   |   |  |
| 22 | 0,47 | 22 | 0,74 |    |      |    |      |    |      |    |      |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |    |   |    |   |    |   |   |  |

R: Reactivo C: Correlación

fuelle: Aplicación SPSS según datos proyecto.

Tabla 3. Análisis de confiabilidad

| Variable                          | Alfa | Dos mitades |
|-----------------------------------|------|-------------|
| Condiciones de trabajo            | 0,89 | 0,78        |
| Clima social del trabajo          | 0,92 | 0,84        |
| Valores organizacionales          | 0,80 | 0,85        |
| Satisfacción con la organización  | 0,97 | 0,93        |
| Adaptación a la organización      | 0,91 | 0,88        |
| Ideología gerencialista           | 0,91 | 0,9         |
| Bienestar laboral                 | 0,96 | 0,95        |
| Valores personales                | 0,70 | 0,67        |
| Evolución laboral                 | 0,96 | 0,96        |
| Mercantilismo                     | *    | *           |
| Distancia entre sueños y realidad | *    | *           |
| Identidad profesional             | 0,80 | 0,72        |
| Violencia en el trabajo           | *    | *           |
| Efectos colaterales del trabajo   | 0,92 | 0,80        |

fuente: aplicación SPSS según datos proyecto.

Tabla 4. Análisis de Validez

| 1  |      | 2  |      | 3  |      | 4  |      | 5  |      | 6  |      | 7 |      | 8 |      | 9 |      | 10 |      | 11 |      |
|----|------|----|------|----|------|----|------|----|------|----|------|---|------|---|------|---|------|----|------|----|------|
| R  | E    | R  | E    | R  | E    | R  | E    | R  | E    | R  | E    | R | E    | R | E    | R | E    | R  | E    | R  | E    |
| 1  | 0,79 | 1  | 0,77 | 1  | 0,64 | 1  | 0,63 | 1  | 0,67 | 1  | 0,39 | 1 | 0,47 | 1 | 0,61 | 1 | 0,75 | 1  | 0,65 | 1  | 0,71 |
| 2  | 0,74 | 2  | 0,62 | 2  | 0,65 | 2  | 0,62 | 2  | 0,65 | 2  | 0,62 | 2 | 0,69 | 2 | 0,78 | 2 | 0,67 | 2  | 0,75 | 2  | 0,7  |
| 3  | 0,81 | 3  | 0,8  | 3  | 0,85 | 3  | 0,69 | 3  | 0,64 | 3  | 0,5  | 3 | 0,69 | 3 | 0,6  | 3 | 0,7  | 3  | 0,62 | 3  | 0,68 |
| 4  | 0,73 | 4  | 0,71 | 4  | 0,83 | 4  | 0,76 | 4  | 0,61 | 4  | 0,45 | 4 | 0,43 | 4 | 0,76 | 4 | 0,6  | 4  | 0,8  |    |      |
| 5  | 0,76 | 5  | 0,67 | 5  | 0,81 | 5  | 0,67 | 5  | 0,78 | 5  | 0,53 | 5 | 0,72 | 5 | 0,79 | 5 | 0,53 | 5  | 0,6  |    |      |
| 6  | 0,81 | 6  | 0,66 | 6  | 0,69 | 6  | 0,51 | 6  | 0,69 | 6  | 0,69 | 6 | 0,66 | 6 | 0,59 | 6 | 0,61 | 6  | 0,62 |    |      |
| 7  | 0,71 | 7  | 0,7  | 7  | 0,73 | 7  | 0,7  | 7  | 0,57 | 7  | 0,62 | 7 | 0,65 | 7 | 0,67 | 7 | 0,53 | 7  | 0,68 |    |      |
| 8  | 0,52 | 8  | 0,74 | 8  | 0,42 | 8  | 0,87 | 8  | 0,65 | 8  | 0,63 | 8 | 0,65 | 8 | 0,55 | 8 | 0,72 |    |      |    |      |
| 9  | 0,81 | 9  | 0,67 | 9  | 0,73 | 9  | 0,76 | 9  | 0,72 | 9  | 0,7  | 9 | 0,44 | 9 | 0,42 | 9 | 0,73 |    |      |    |      |
| 10 | 0,87 | 10 | 0,8  | 10 | 0,85 | 10 | 0,67 | 10 | 0,52 | 10 | 0,7  |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |
| 11 | 0,72 | 11 | 0,65 | 11 | 0,66 | 11 | 0,83 | 11 | 0,74 | 11 | 0,71 |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |
| 12 | 0,69 | 12 | 0,6  | 12 | 0,72 | 12 | 0,74 | 12 | 0,79 | 12 | 0,67 |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |
| 13 | 0,82 | 13 | 0,76 | 13 | 0,73 | 13 | 0,73 | 13 | 0,78 | 13 | 0,66 |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |
| 14 | 0,8  | 14 | 0,78 | 14 | 0,79 | 14 | 0,83 | 14 | 0,76 |    |      |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |
| 15 | 0,77 | 15 | 0,81 | 15 | 0,76 | 15 | 0,83 |    |      |    |      |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |
| 16 | 0,57 | 16 | 0,81 | 16 | 0,72 |    |      |    |      |    |      |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |
| 17 | 0,85 | 17 | 0,44 |    |      |    |      |    |      |    |      |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |
| 18 | 0,71 | 18 | 0,68 |    |      |    |      |    |      |    |      |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |
| 19 | 0,72 | 19 | 0,79 |    |      |    |      |    |      |    |      |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |
| 20 | 0,79 | 20 | 0,81 |    |      |    |      |    |      |    |      |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |
| 21 | 0,84 | 21 | 0,63 |    |      |    |      |    |      |    |      |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |
| 22 | 0,8  | 22 | 0,8  |    |      |    |      |    |      |    |      |   |      |   |      |   |      |    |      |    |      |

fuente: elaborado por medio de procesamiento de datos en SPSS.

\*Frente a las variables Mercantilismo, Distancia sueños y realidad, y Violencia en el trabajo no se observan resultados pues se trata de variables mono ítem (evaluadas a través de un solo ítem). Como puede observarse, los resultados que arroja el Alfa de Cronbach indican una baja variabilidad lo cual da cuenta de una alta confiabilidad. En el caso de Dos mitades, los resultados evidencian una alta confiabilidad en tanto ambas partes se están acercando a la misma realidad.

Con relación al criterio validez de la información, el método usado en el marco de este proyecto fue el de reducción de dimensiones a través de comunalidades, método de extracción de componentes principales, el cual permite constatar si los reactivos se agrupan alrededor de un único concepto y verificar la existencia de agrupamientos claros de los reactivos en factores independientes. En la extracción se buscó verificar la estructura del instrumento, en cuyo caso se esperaba que cada ítem se ubicara en la misma columna que los demás ítems que exploran la misma variable.

**Tabla 5. Información Cuantitativa. Relaciones de Ítems, según análisis desagregado por escalas, Intervalos, número y valoración**

|   |   |
|---|---|
| <p><b>1. Condiciones de Trabajo</b><br/>0-10 / 14<br/>De pésimo a óptimo</p>                                | <p>Entorno físico, instalaciones y equipamientos, Recursos materiales y técnicos, Prevención de riesgos laborales, Servicios auxiliares, Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos.) Organización general del trabajo, Retribución económica, Carga de trabajo, Calidad del contrato laboral, oportunidades para la formación continua, Vías de promoción laboral, Compatibilidad trabajo-vida privada y familiar, Participación en las decisiones organizacionales, Autonomía en la toma de decisiones profesionales</p>  |
| <p><b>2. Clima social de Trabajo</b><br/>0-10 / 9<br/>De pésimo a óptimo</p>                                | <p>Compañerismo, Relaciones con la dirección, Respeto en el grupo de trabajo, Apoyo recibido del personal directivo, Reconocimiento del propio trabajo por colegas, Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias, Evaluación del rendimiento profesional por la institución, Autonomía en el ejercicio profesional, Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción</p>  |
| <p><b>3. Cultura de servicio y de negocio</b><br/>0-10 / 9<br/>De mínima influencia a máxima influencia</p> | <p>Rentabilidad económica, Calidad del servicio, Bien común, Competitividad, Calidad de vida laboral del personal empleado<br/>Productividad, Ética de servicio público, Eficiencia, Espíritu de negocio</p>  |
| <p><b>4. Satisfacción con la organización</b><br/>1-7 / 15<br/>De total desacuerdo a total acuerdo</p>      | <p>Satisfacción de intereses personales, Exigencia según capacidades personales, Responde a necesidades personales<br/>Encaja con expectativas ,Se ajusta a aspiraciones ,Concuerda con valores, Facilita la valoración justa de méritos, Permite trabajar a gusto, Motiva a trabajar, Brinda sensación de libertad<br/>Hace crecer personalmente, Permite el desarrollo de competencias profesionales, Proporciona identidad, Percepción de utilidad, Estimula el compromiso laboral</p>   |
| <p><b>5. Adaptación a la organización</b><br/>1-7 / 17<br/>De total desacuerdo a total acuerdo</p>          | <p>Adaptación a la política del centro de trabajo, Asunción de valores de la dirección, Aceptación de que le digan cómo hacer el trabajo, Interiorización de normas establecidas, Identificación con el espíritu de los cambios, Aplicación de protocolo ante cualquier dilema de conciencia, Ajuste a tiempos y ritmos de trabajo fijados</p>  |
| <p><b>6. Ideología Gerencialista</b><br/>1-7 / 13<br/>De total desacuerdo a total acuerdo</p>               | <p>El mercado, Adaptación a la flexibilización laboral, Calculo coste-beneficio, Trabajo como modo de ganar dinero, Abandono de prácticas ineficientes, Carece de sentido un servicio no rentable, Competir como modo natural de trabajar, Carga de trabajo cada vez mayor, Buen servicio= buen negocio, Lógica de la productividad, Pagar un buen servicio, Trabajar más duro por menos dinero, Someter el servicio a la ley de la oferta y la demanda</p>   |
| <p><b>7. Bienestar laboral</b><br/>1-7 / 22<br/>De menor a mayor</p>  | <p>Insatisfacción / satisfacción, Inseguridad / seguridad, Intranquilidad / tranquilidad, Impotencia / potencia, Malestar / bienestar, Desconfianza / confianza, Insensibilidad / sensibilidad, Irracionalidad / racionalidad, Incompetencia / competencia, Inmoralidad / moralidad, Maldad / bondad, Intolerancia / tolerancia, Incertidumbre / certidumbre, Confusión / claridad, Desesperanza / esperanza, Fracaso / éxito, Dificultad / facilidad, Injusticia / justicia, Incapacidad / capacidad, Pesimismo / optimismo, Ineficacia / eficacia, Inutilidad / utilidad</p>  |
| <p><b>8. Valores personales</b><br/>0-10 / 9<br/>De mínimo valor a máximo valor</p>                         | <p>Vida social, Trabajo, Política, Pareja, Dinero, Religión, Familia<br/>Consumo, ocio</p>  |
| <p><b>9. Evolución laboral</b><br/>1-7 / 21<br/>De está bajando a está subiendo</p>                         | <p>Motivación por el trabajo, Identificación con valores de la organización, Rendimiento profesional, Capacidad de gestión de la carga de trabajo, Calidad de condiciones de trabajo<br/>Autoestima profesional, Cordialidad en el ambiente social de trabajo, Conciliación del trabajo con la vida privada, Confianza en el futuro profesional, Calidad de vida laboral<br/>Sentido de trabajo, Acatamiento de las pautas de la dirección<br/>Estado de ánimo laboral, Oportunidades de promoción laboral<br/>Sensación de seguridad en el trabajo, Participación en las decisiones de la organización, Satisfacción con el trabajo, Realización profesional, Nivel de excelencia de la organización, Eficacia profesional, Compromiso con el trabajo Competencias profesionales</p> |

|  |   |
|--|---|
| <b>10. Afrontamiento</b><br>1-7/ 1<br>De con total desacuerdo a con total acuerdo  | Propia percepción, afrontamiento y vivencia del contexto de trabajo   |
| <b>11. Distancia entre sueños y realidad</b><br>1-7/ 1<br>De muy cerca a muy lejos | Valoración de la distancia actual entre la experiencia laboral y los sueños   |
| <b>12. Identidad profesional</b><br>1-7/ 3<br>De poquísimo a muchísimo             | Propia historia familiar, educativa y social<br>Proyectos individuales de carrera profesional<br>Actual función laboral en la organización  |
| <b>13. Violencia</b><br>1-7/ 1-<br>De poquísimo a muchísimo                        | Situaciones de coacción, presión indeseable, falta de respeto a la dignidad e identidad profesional   |
| <b>14. Efectos Colaterales del trabajo</b><br>1-7 / 15<br>De nunca a siempre       | Continuación de tareas laborales en la casa, Traslado de problemas laborales a otros ámbitos de la vida, Sobrecarga de la actividad laboral, Desgaste emocional, Agotamiento físico<br>Saturación mental, Mal humor, Sentimiento de baja realización profesional Trato despersonalizado a colegas o a personas usuarias del servicio, Frustración, Trastornos digestivos Dolores de cabeza, Insomnio, dolor |

Fuente: elaboración propia a partir del Cuestionario tomado de: Estudio Internacional sobre Calidad de Vida laboral en Universidades. Josep M Blanch. UAB. Barcelona. Proyecto KOFARIPS. Aplicación de caso.

Se considera aceptable la agrupación cuando el ítem refleja un peso superior a 0.30 en su respectivo factor e inferior a ese valor en los demás factores. Para todas las variables, con excepción de violencia en el trabajo, distancia sueños realidad y mercantilismo, las cuales se evalúan a través de un solo ítem, los resultados evidencian que los ítems hacen parte del mismo factor con pesos que oscilan en general entre 0,4 y 0,878, es decir, puede hablarse de validez de construcción en tanto hay ajuste entre lo que las variables dicen medir y lo que miden (Tabla 4).

**5.3. Características del cuestionario:** A continuación se presenta la estructura interna del cuestionario, donde se detallan los ítems que corresponden a cada dimensión.

- \* Además, del cuestionario presentado anteriormente se aplicaron otras técnicas de recolección de datos tales como:
- \* Información cualitativa recopilada en cuestionario.
- \* Entrevista estructurada; la cual está integrada por una serie de preguntas abiertas, atendiendo a las construcciones de significado en relación a las cuatro dimensiones, según los ítems anteriormente enunciados.

\* Registros fotográficos; que corresponden a dos fotografías tomadas por los investigadores referidos al entorno laboral del profesor: una que muestra lo mejor de su trabajo (calidad de vida laboral), y otra que refleja lo peor del mismo (No calidad de vida laboral).

\* Grupo focal con docentes de diferentes áreas del conocimiento. La discusión se centró en los distintos aspectos laborales que afectan la salud física y mental de los docentes, según estudio de caso.

## 6. Resultados

A continuación se presenta un análisis cuantitativo estadístico por dimensiones para su posterior interpretación cualitativa en las dos instituciones universitarias (Tabla 6).

## 7. Conclusiones

Teniendo en cuenta las cuatro fases evaluadas en el estudio de caso comparativo: Sobre las percepciones del entorno laboral, permitió entrar en detalle sobre las condiciones de trabajo, las cuales son percibidas positivamente, pero también permitió conocer aquellas condiciones que desmejoran el trabajo de los docentes, de aquí la relevancia del análisis cualitativo, puesto que es posible acercarse a aquello relacionado con la generalización pero también con per-

Tabla 6. Resultados cuantitativos de las dimensiones evaluadas

| Condiciones de trabajo           |            | Institución univ. 1 | Institución univ. 2 |
|----------------------------------|------------|---------------------|---------------------|
| Muy buenas                       | 8.55-10.00 | 15.2%               | 9.1%                |
| Buenas                           | 5.91-8.54  | 66.7%               | 72.7%               |
| Medianamente inconvenientes      | 4.82-5.90  | 12.1%               | 13.6%               |
| Inconvenientes                   | 0.00-4.81  | 6.1%                | 4.5%                |
| Clima social de Trabajo          |            | Institución univ. 1 | Institución univ. 2 |
| Muy buenas                       | 9.51-10.00 | 6.1%                | 15.9%               |
| Buenas                           | 6.38-9.50  | 87.9%               | 68.2%               |
| Medianamente inconvenientes      | 4.59-6.37  | 3%                  | 13.6%               |
| Inconvenientes                   | 0.00-4.58  | 3%                  | 2.3%                |
| Satisfacción con la organización |            | Institución univ. 1 | Institución univ. 2 |
| Muy alta                         | 5.95-7.00  | 57.6%               | 18.2%               |
| Alta                             | 4.83-5.94  | 30.3%               | 43.2%               |
| Media                            | 3.70-4.82  | 6.1%                | 29.5%               |
| Baja                             | 1.00-3.69  | 6.1%                | 9.1%                |
| Adaptación a la organización     |            | Institución univ. 1 | Institución univ. 2 |
| Muy alta                         | 6.28-7.00  | 60.6%               | 18.2%               |
| Alta                             | 5.42-6.27  | 21.2%               | 43.2%               |
| Media                            | 4.57-5.41  | 12.1%               | 29.5%               |
| Baja                             | 1.00-4.56  | 6.1%                | 9.1%                |
| Ideología gerencialista          |            | Institución univ. 1 | Institución univ. 2 |
| Alta                             | 5.89-7.00  | 42.4%               | 11.4%               |
| Media                            | 3.18-5.88  | 39.4%               | 38.6%               |
| Baja                             | 1.82-3.17  | 12.1%               | 34.1%               |
| Muy Baja                         | 0.00-1.81  | 6.1%                | 15.9%               |
| Bienestar Laboral                |            | Institución univ. 1 | Institución univ. 2 |
| Muy bueno                        | 6.04-7.00  | 54.5%               | 15.9%               |
| Bueno                            | 5.15-6.03  | 36.4%               | 70.5%               |
| Regular                          | 4.26-5.14  | 6.1%                | 11.4%               |
| Inconveniente                    | 1.00-4.25  | 3%                  | 2.3%                |
| Evolución Laboral                |            | Institución univ. 1 | Institución univ. 2 |
| Muy alta                         | 6.09-7.00  | 68.8%               | 11.4%               |
| Alta                             | 5.20-6.08  | 18.8%               | 68.2%               |
| Media                            | 4.30-5.19  | 6.3%                | 18.2%               |
| Baja                             | 1.00-4.29  | 6.3%                | 2.3%                |
| Identidad Profesional            |            | Institución univ. 1 | Institución univ. 2 |
| Muy alta                         | 6.07-7.00  | 42.2%               | 13.6%               |
| Alta                             | 5.18-6.06  | 48.5%               | 70.5%               |
| Mediana                          | 4.29-5.17  | 6%                  | 11.4%               |
| Baja                             | 1.00-4.28  | 3%                  | 4.5%                |
| Efectos Colaterales del Trabajo  |            | Institución univ. 1 | Institución univ. 2 |
| Alta                             | 3.26-7.00  | 54.5%               | 18.2%               |
| Media                            | 2.02-3.25  | 24.2%               | 65.9%               |
| Baja                             | 1.00-2.01  | 21.2%               | 15.9%               |

fuente: elaboración propia a partir de los resultados del proyecto.

cepciones específicas y menos recurrentes. Las principales condiciones del trabajo que mejoran son la disponibilidad de recursos tecnológicos y técnicos y la adecuación del espacio físico. Por el contrario, empeoran la mercantilización de la universidad, la cual se percibe como un aspecto inquietante del futuro laboral y la estabilidad laboral. Con respecto a la variable Clima Social de Trabajo, las relaciones interpersonales positivas y el mejoramiento de las relaciones con los estudiantes son los factores que más se destacan en relación con lo que va mejorando en el ambiente social de trabajo, y su resultado es considerado bueno en las dos instituciones. Sin embargo, las relaciones interpersonales aparecen como factor psicosocial de riesgo y protector por lo que debe prestársele especial atención y como en el caso de las Condiciones de Trabajo, emerge de manera recurrente la mercantilización de la universidad como uno de los factores que empeoran en relación con el ambiente social del trabajo por la tendencia al individualismo producto del capitalismo académico. En relación con los factores que dificultan estos actos de compañerismo se señalan la ausencia de espacios de discusión, y las castas de profesores que perpetúan las diferencias, disminuyen la satisfacción con la organización y la evolución laboral en términos generales, los niveles son altos.

En la segunda fase; sobre las experiencias y sentidos del trabajo, las percepciones de los docentes con relación a lo que no soportan ni están dispuestos a tolerar, muestran un sentido del trabajo que se opone a la arbitrariedad, al trato irrespetuoso o arrogante entre colegas y a la falta de ética. Si bien esta afirmación o hallazgo, aplica en cualquier organización, cobra especial relevancia en la universidad como organización del conocimiento y centrada en la formación integral. Según los resultados estadísticos, en términos generales, más de la mitad de la población docente encuestada está de acuerdo medianamente con la ideología gerencialista, referida a las actuales tendencias en el mundo del trabajo como la adaptación a la flexibilización laboral, carga de trabajo cada vez mayor, la lógica de la productividad, las leyes de la oferta y la demanda, entre otras, lo que significa ser parte del modelo. Los resultados reafirman la teoría del capitalismo académico referente a que los docentes tienden a naturalizar éstas realidades; es decir, se van asumiendo las

prácticas como pertenecientes al orden de la naturaleza, como realidades incuestionables, apoyados en el proceso de institucionalización del nuevo escenario empresarial a través de procedimientos, tecnologías y aplicaciones estructurales que se adelantan en las instituciones educativas, también se considera que son mediadas por la influencia de valores organizacionales y políticas organizativas en las cuales está medianamente de acuerdo con que en las universidades emergen nuevas formas de organización y gestión del trabajo caracterizadas por un modo mercantil de plantear los problemas y de procurar las soluciones y de la aceptación como tal.

Finalmente, más del 50% de la población docente encuestada, establece un valor alto a valores personales como la vida social, el trabajo, la política, la pareja, el dinero, la religión, la familia, el consumo y el ocio; lo anterior se puede explicar con el tema de las prácticas de afrontamiento ante las demandas organizacionales, tal como lo expresaron en las entrevistas y el informe iconográfico. Los resultados respecto a la distancia entre sueños y realidad se dividen; para algunos docentes sus sueños están muy lejos de la realidad y para otros muy cerca. El único que se repite es el de una mayor estabilidad laboral, lo cual se corresponde con hallazgos de otras preguntas. En la línea de la cualificación y materialización de la vinculación con la universidad, algunos de los sueños de los docentes tienen que ver con formación posgraduada en el exterior que les permita destacarse profesionalmente (reconocimiento de la labor, ocupar cargos de poder), producción académica (libros, artículos, entre otros), hacer aportes valiosos a los estudiantes y contar con su respeto.

En la tercera fase sobre el impacto psicosocial percibido, en la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico, los efectos de los actuales cambios en la identidad como profesionales aparecen como los más relevantes, el aumento del compromiso económico, la imagen del profesional de la universidad desvirtuada en el mercado y el rol docente subordinado al rol investigador. Cabe anotar que algunos optan por un tenso equilibrio entre su modelo de profesional académico riguroso y el eficientista que demanda el capitalismo académico. En términos generales más del 50% de la población docente encuestada

coincide en que experimenta con frecuencia media algunos efectos colaterales del trabajo. La sobrecarga laboral aparece reiteradamente como una condición que empeora cada vez, que se convierte en causa de relaciones interpersonales tensas y/o distantes. Las dos razones centrales que aducen para esta situación son el plan de trabajo oculto y el exceso de trabajo en la jornada laboral.

Finalmente, en la cuarta fase, sobre las estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales, más del 60% de la población docente encuestada, se adapta en gran medida a las demandas de la organización. Es decir, se presenta una alta tendencia a aceptar las normas, los cambios y los ritmos de trabajo. En cuanto a las formas de resistencia, ante demandas organizacionales inaceptables se encontró, al igual que en investigaciones como la de Anderson (2008) que los docentes considerados en este estudio, practican formas públicas y ocultas que, según la perspectiva teórica del modelo KOFARIPS, son manifestaciones de signo contrario que cuestionan y debilitan el status quo organizacional y funcionan como un factor potencial de cambio del mismo. Las demandas públicas como la deliberación, la participación y la presentación de propuestas novedosas, que apuntan a la resignificación, y otras que apuntan a la resistencia y a la desestabilización como la denuncia y las acciones del movimiento docente. Otra manifestación oculta y de rechazo como la demora en la entrega de productos, la inasistencia a reuniones aduciendo a que se desconocía la información o que se olvidó, y la participación sin convicción, que evidencian resistencia. El hecho que algunos docentes expresen que su forma de resistir es cumplir con las tareas y atender la norma deja entrever, no precisamente formas de resistencia, sino de adaptación, conformación y sumisión a los imperativos funcionales de la organización que refuerzan el sistema y contribuyen a la reproducción del orden establecido en el mismo, es decir, contribuyen con su naturalización. De los aportes que los docentes consideran pueden realizar a la universidad para mejorar el actual entorno de trabajo, los más relevantes son, en orden de recurrencia, la actitud de apertura, la participación activa, las relaciones interpersonales positivas, pues, como ya se vio es una de las condiciones del ambiente social de trabajo más lesionada, y

finalmente, el trabajo con convicción. Algunos de los aportes que en relación con lo que la Institución puede hacer para mejorar la CVL, se destacan por su recurrencia, la apertura de espacios de diálogo y el mejoramiento de las políticas de contratación (especialmente las de los docentes de cátedra y ocasionales).

Otros aportes son: aportar a la internacionalización de la universidad, cualificación profesional, el ejercicio de la democracia, formular proyectos, luchar por ideales, poner límites a demandas organizacionales con las que no se coincide, relaciones interpersonales potenciadoras, actitud resiliente que lleva a transformar el entorno, entre otras. Por otra parte, son dos las acciones que se destacan en relación con lo que se puede hacer para mejorar el actual entorno de trabajo. Lo primero tiene que ver con fortalecer y mejorar las relaciones con los compañeros siendo más solidarios, más respetuosos, más transparentes en las relaciones y en las acciones “Promoviendo estatus del investigador sensato y honesto”, hablando con todos sin discriminación alguna; y lo segundo, con el desempeño profesional en cuanto se considera un aporte elevar tal desempeño a través de la formación, de una mayor productividad, de aportes innovadores y creativos.

## 8. Discusión

Si bien las actitudes de resiliencia y/o recuperación de algunos docentes, permiten desarrollar recursos para sobrepasar ciertos momentos, se constituyen en formas de resignificación, luego, es prioritaria una revisión de las condiciones contractuales, especialmente de la estabilidad laboral así como la consideración de la llamada carga laboral, que atiende no sólo a las formas de vinculación, sino a la justicia distributiva, puesto que se está generando un desequilibrio entre la vida personal y la laboral, y por ende, una disminución de la calidad de vida.

Si bien es cierto, que no todas las universidades tienen un modelo de organización saludable que propenda por prácticas sanas que eleven la calidad de vida de sus empleados, se debe procurar fortalecer las políticas logradas, pues se hace necesario promover modelos de trabajo holísticos. Es necesaria la apertura de más espacios participativos y de diálogo para evitar fenómenos como el

mobbing o el burnout que traen como consecuencia no sólo afectación de tipo psicológico, sino también fisiológico y organizacional por las altas tasas de rotación y ausentismo laboral que traen como consecuencia una progresiva disminución de la productividad del sujeto y un impacto significativo en la tan anhelada rentabilidad del negocio. El llamado es, entonces, a una verdadera transformación más humana e integral en el mundo del trabajo.

## 9. Referencias

- Beck, U. (1999). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona, España: Paidós.
- Blanch, J.M. (2008). *La doble cara organizacional y personal de la flexibilización del trabajo. Desafíos, responsabilidad y agenda de la Psicología Social del Trabajo y de la organización*. Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado 12/05/2011 de: [http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectivas\\_psicologia/html/revistas\\_contenido/revista11/Ladoblecara.pdf](http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectivas_psicologia/html/revistas_contenido/revista11/Ladoblecara.pdf).
- Blanch, J.M. (2008). *Proyecto KOFARIPS: El capitalismo Organizacional como factor de riesgo Psicosocial. Efectos psicológicos colaterales de la Empresarización de universidades y hospitales*. Recuperado 24/05/2011 de: <http://psicologiasocial.uab.es/colaborando/es/project/es/2008/03/27>.
- Camacaro, P. R. (2010). *Abordaje conceptual de la calidad de vida en el trabajo. Contribuciones a las ciencias sociales*. Recuperado 25/03/2011 de <http://www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm>.
- Congreso de la República de Colombia (1993). *Ley 99 de 1993 por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente*. Recuperado 22/05/2011 de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=297>.
- Congreso de la República de Colombia (1993). *Ley 100 de 1993 por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Recuperado 12/02/2011 de <http://www.colombia.com/actualidad/images/2008/leyes/ley100.pdf>.
- Congreso de Colombia (2002). *Ley 789 de 2002 Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del código sustantivo de trabajo*. Recuperado 04/05/2011 de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6778>.
- Constitución Política de Colombia (1991). *Título XII. Del régimen económico y de la hacienda pública*. Recuperado 05/03/2011 de [http://www.encolombia.com/derecho/Constitucion\\_Colombia/TITULO\\_XII.htm](http://www.encolombia.com/derecho/Constitucion_Colombia/TITULO_XII.htm).
- DANE. Artículo 20 (2011). *Encuesta de calidad de vida de los Colombianos*. Recuperado 08/04/2011 de: <http://www.articulo20.com.co/contenidos/detalles/?iddix=141329&d=1>.
- Grediaga, R. (1998). Cambios en el sistema de recompensa y reconocimiento en la profesión académica en México. *Educación Superior* (108) (pp. 125 - 180).
- Maldonado, C.E. (2004). ¿Es posible hablar de evolución o progreso de la calidad de vida? (pp. 29-40) en Morales, M. C. y Mellizo, W. H. (Eds.) *Calidad de vida. Enfoques, perspectivas y aplicaciones del concepto*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia [versión electrónica]. Recuperado 02/04/2011 de <http://www.carlosmaldonado.org/articulos/Calidad de vida.pdf>.
- Mejía, A.M., Garrido, J. y Peralta, M.C. (2009). Perspectivas y desafíos disciplinares y profesionales en *I Seminario Nacional de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo. Proyecto de investigación KOFARIPS UM-UPB-US*, vol. 1, pp. 1-13. Recuperado 23/03/2011 de [http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2009/presentaciones/informe\\_capitalismo.pdf](http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2009/presentaciones/informe_capitalismo.pdf).
- Vergara D., R., Alonso, L., Palacio, J.E. y Rojas, M. (2009). El desarrollo humano en la calidad de vidas integradas en un modelo de gestión urbana para Barranquilla, Colombia. *Revista Salud Uninorte* 25 (2) (pp. 374-390).