



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

Facultad de Psicología

**Análisis de la subjetivación laboral sobre la
Calidad de Vida Laboral del personal docente
de la Universidad de Antioquia**

Tesis de maestría presentada por:

**Angélica López Velásquez
Francisco Restrepo Escobar**

Dirigida por

Prof. Ana María Mejía. Catedrática de la facultad de Psicología de la Universidad de Manizales.

Cesar Hoyos Herrera. Catedrático de la facultad de Psicología de la Universidad de Manizales.

Manizales, Junio de 2011

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a los profesores Gloria Arango, Ana María Mejía, Cesar Hoyos Herrera, por el apoyo y orientación que nos han brindado, por sus comentarios, críticas, reflexiones y sugerencias, el trato y el afecto que nos han dado.

Queremos agradecer la ayuda y el apoyo recibido por los profesores Carlos Gilberto Restrepo Ramírez, Mauricio Alviar Ramírez, Gonzalo Valderrama Aguilar, Ramón Javier Mesa Callejas, Alma Nury López Patiño y a todos los miembros del Consejo de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia.

Nuestro reconocimiento a los profesores de la Universidad de Antioquia que participaron en el estudio, su colaboración nos ha permitido acercarnos al conocimiento de la calidad de vida laboral a través de sus experiencias profesionales y personales.

A nuestros padres, hermanos, hermanas y cónyuges.

RESUMEN

Marco de referencia y antecedentes. La presente investigación parte de una pregunta principal acerca de las características de los procesos de subjetivación del capitalismo organizacional en profesionales de la docencia e investigación de la Universidad de Antioquia, en un contexto de reorganización flexible del trabajo. Para los investigadores es de vital importancia indagar con mayor profundidad sobre los factores generadores de riesgo psicosocial en la población docente de las instituciones universitarias, con el fin de generar alternativas de intervención al interior de éstas, por ello se constituye éste en un estudio novedoso en cuanto es el primero en su tipo, en desarrollarse en la Universidad de Antioquia; además, aporta instrumentos de recolección de información particulares.

Para el marco teórico se parte del concepto general sobre la calidad de vida de las personas para luego desarrollar el concepto de calidad de vida laboral, teniendo en cuenta las dimensiones objetiva y subjetiva.

Revisada la literatura, se encuentran algunos estudios nacionales e internacionales que hablan, entre otros, de las prácticas de resistencia docente frente al modelo universidad-empresa; de la remuneración y el estatus de los docentes en las universidades públicas; de la flexibilización laboral en la docencia universitaria; de la empresarización de servicios públicos; de la colonización de universidades y hospitales por la cultura del nuevo capitalismo. En estas investigaciones se evidencia cómo la función de docencia ha quedado precarizada y trivializada en la universidad a diferencia de la investigación y la extensión que por efectos del mercado han pasado a ser las funciones más apetecidas por la empresa privada.

Objetivo. El objetivo de la tarea investigadora consiste, en dar cuenta del momento de la subjetivación del capitalismo organizacional a partir del estudio de los significados que las personas trabajadoras estudiadas construyen en un cuádruple plano: (a)

percepciones del entorno laboral, (b) experiencias y sentidos del trabajo, (c) impacto psicosocial percibido en la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico y (d) estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales.

Diseño. Se ha utilizado un diseño de investigación transversal, con instrumentos como la encuesta, entrevista, grupo focal y registros fotográficos.

Personas. Una muestra representativa de profesores ocasionales y vinculados de la Universidad de Antioquia. Se reciben 141 cuestionarios de 200 que se remitieron a través de correo electrónico y entrega personalizada. (Tasa de respuesta del 78%).

Instrumentos de medida. Cuestionario y guía de grupo focal elaborados por la Red Colaborando, para el proyecto Kofarips (Capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial), una investigación internacional liderada por el Doctor Joseph María Blanch, investigador de la Universidad Autónoma de Barcelona (España), en el que se han utilizado las siguientes variables: condiciones de trabajo, clima social, valores organizacionales, satisfacción con la organización, adaptación a la organización, ideología gerencialista, bienestar laboral, valores personales, evolución laboral, mercantilismo, distancia entre sueños y realidad, identidad profesional, violencia en el trabajo, y efectos colaterales del trabajo.

Análisis de datos: En relación con los datos numéricos, se realizaron comparaciones de las variables a través de la Prueba T para muestras independientes teniendo en cuenta el tipo de contrato y el género. Del mismo modo se calcularon los estadísticos descriptivos para identificar el perfil de la población. Finalmente, a través del análisis de regresión lineal, se identificaron o refutaron relaciones de causalidad hipotética entre las variables. Con respecto a los datos textuales, éstos se analizaron atendiendo a los siguientes momentos: generación de códigos, generación de categorías, para finalmente llegar al nivel explicativo, es decir, de diálogo activo con la teoría.

Resultados y conclusiones más relevantes:

Las diferencias en las percepciones entre hombres y mujeres sobre las condiciones de trabajo son significativas; tienden a ser más negativas las percepciones de las mujeres que de los hombres en relación con esta variable. Lo mismo ocurre en el caso de la variable violencia en el trabajo frente a la cual existen también diferencias significativas; tienden a ser menos negativas las percepciones de los hombres que de las mujeres.

Las diferencias en las percepciones entre docentes ocasionales y vinculados no son significativas, con excepción de la variable condiciones de trabajo frente a la cual las diferencias sí son significativas. Tiende a ser más positiva la percepción de los docentes vinculados.

Los análisis de regresión lineal permiten concluir que la variable Condiciones de Trabajo influye de manera significativa en las percepciones de los docentes frente a las demás variables.

En términos generales más de la mitad de la población docente encuestada considera que las condiciones de trabajo son buenas, al igual que el clima social de trabajo, y más del 70%, evalúa como bueno su bienestar laboral.

Más de la mitad de la población docente encuestada considera que la influencia de los valores organizacionales en la política organizativa de la Universidad, es alta.

En términos generales los niveles de satisfacción de los docentes encuestados son altos.

Los docentes se adaptan en gran medida a las demandas de la organización. Su evolución laboral en la institución es alta, en relación con aspectos como motivación por el trabajo, calidad de las condiciones de trabajo, autoestima, conciliación trabajo familia, estado de ánimo, promoción laboral, seguridad en el trabajo, satisfacción con el trabajo, compromiso, competencias profesionales, entre otros.

Los docentes dan 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. Además, consideran que hay una distancia media entre sus sueños y la realidad.

En términos generales la mayoría de la población docente encuestada coincide en que experimentan medianamente situaciones de violencia en el trabajo, entendidas como situaciones de coacción física, psicológica, simbólica, de presión indeseable o de falta de respeto a su dignidad como profesionales. También, coinciden en que experimentan con frecuencia media efectos colaterales del trabajo como: continuación de tareas laborales en casa, sobrecarga laboral, desgaste emocional, agotamiento físico, satisfacción mental, trato despersonalizado a colegas, frustración, molestias físicas y automedicación para aliviar síntomas, entre otros.

La mayoría de los docentes están de acuerdo medianamente 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.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	i
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
1. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	1
1.1. Que es Kofarips.....	1
1.2. Planteamiento y formulación del problema	2
1.3. Impacto esperado.....	5
1.4. Usuarios directos e indirectos de los resultados de investigación.....	6
2. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE	6
2.1. Un recorrido por la calidad de vida.....	6
2.2. Un concepto integrador de calidad de vida	6
2.3. Medición de la calidad de vida	5
2.4. El concepto de calidad de vida laboral	13
2.4.1. Generalidades.....	13
2.4.2. Orígenes del concepto	14
2.4.3. Perspectivas teóricas	15
2.4.4. Delimitación conceptual	16
2.4.5. Dimensiones de la CVL.....	18
2.4.6. Estudio de la calidad de vida laboral.....	20
2.4.7. Condiciones Laborales.....	21
2.4.8. Valores Personales	22
2.4.9. Bienestar laboral	22
2.4.10. La concepción de Foucault en torno a las relaciones de poder	24
2.4.11. Los dominados y el arte de la resistencia. Discursos ocultos	26
2.4.12. Estrategias de afrontamiento	27

2.4.13. Conclusiones	28
2.5. Marco contextual	29
2.5.1. La universidad en el marco del capitalismo organizacional	29
2.5.2. Los procesos de objetivación y subjetivación	32
2.6. Marco legal.....	34
2.7. Marco institucional.....	35
2.8. Estado del arte	38
3. OBJETIVOS	48
3.1. Objetivo General	48
3.2. Objetivos Específicos	49
4. POBLACIÓN Y DISEÑO MUESTRAL	49
4.1. Metodología	51
4.1.1. Conceptualización.....	51
4.1.2. Diseño de instrumentos	51
4.1.3. Recolección de información	55
4.1.4. Análisis de la información	56
5. EVALUACIÓN DE LA CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	
CUANTITATIVO	57
5.1. Criterios de calidad de los reactivos de la encuesta	57
5.1.1. Correlación ítem test.....	58
5.1.2. Confiabilidad	60
5.1.3. Validez	62
5.2. Tasa de respuesta al cuestionario, entrevista y grupo focal	64
6. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	64
6.1. Comparabilidad entre la muestra y la población	64
6.1.1. Distribución muestral por tipo de contrato y género.....	64

6.1.2. Identificación socio demográfica	66
6.2. Resultados cuantitativos	67
6.2.1. Estadísticos Descriptivos	67
6.2.2. Comparaciones entre grupos.....	76
6.2.3. Análisis de regresión lineal entre la variable condiciones de trabajo y demás variables	80
6.2.4. Análisis de regresión lineal entre la variable situación contractual y demás variables	80
6.2.5. Análisis de regresión lineal entre la variable demográfica SEXO y demás variables	82
6.3. Resultados del análisis de datos cualitativos	83
6.3.1. Condiciones de Trabajo que mejoran	83
6.3.2. Condiciones de Trabajo que empeoran	85
6.3.3. Lo que va mejorando en el Ambiente Social de trabajo.....	86
6.3.4. Lo que va empeorando en el Ambiente Social de Trabajo.....	85
6.3.5. Lo bueno que se va perdiendo en el actual mundo de trabajo.....	88
6.3.6. Lo malo que va desapareciendo en el actual mundo de trabajo	89
6.3.7. Lo que no se soporta ni se está dispuesto a tolerar.....	90
6.3.8. Formas de resistencia ante demandas organizacionales consideradas inaceptables.....	91
6.3.9. Efectos de los actuales cambios en la identidad como profesional	93
6.3.10. Efectos de los actuales cambios en la identificación personal con la organización.....	94
6.3.11. La coherencia entre el propio modelo profesional y el modelo de profesional que demanda la organización	94
6.3.12. Acontecimientos recientes que han impactado la CVL	95
6.3.13. La carga de trabajo y el tiempo para realizarla	98
6.3.14. Actuales condiciones de trabajo Vs. Componentes éticos de la profesión .	99
6.3.15. Circunstancias en que ocurren situaciones de coacción o violencia.....	100
6.3.16. Organización del trabajo para evitar actos de coacción y violencia	101

6.3.17. Formas de apoyo social entre colegas y factores que facilitan o dificultan estos actos.....	102
6.3.18. Sueño o fantasía sobre el trabajo	104
6.3.19. Lo esperanzador del futuro laboral	105
6.3.20. Lo inquietante del futuro laboral.....	105
6.3.21. Aportes de los docentes a la CVL.....	106
6.3.22. Aportes Institucionales a la CVL	106
6.4. Informe iconográfico.....	107
6.4.1. Fotografías que representan calidad de vida laboral	109
6.4.2. Fotografías que representan lo que no es calidad de vida laboral.....	118
6.4.3. ¿Qué es calidad de vida para los profesores de la Universidad de Antioquia?	129
6.4.4. ¿Qué No es calidad de vida para los profesores de la Universidad de Antioquia?.....	129
6. CONCLUSIONES.....	130
7.1. Introducción.....	130
7.2. La calidad de vida general	131
7.3. La calidad de vida Laboral de los profesores de la Universidad de Antioquia.....	131
7.4. Percepciones del entorno laboral	131
7.5. Experiencias y sentidos del trabajo	135
7.6. Impacto psicosocial percibido en la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico	138
7.7. Estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales	141
7.8. Discusión.....	141
BIBLIOGRAFÍA.....	144
ANEXOS	147

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Principales perspectivas teóricas de la calidad de vida laboral.....	17
Tabla 2. categorías de la calidad de vida laboral	20
Tabla 3. Población total de profesores UdeA.....	37
Tabla 4. Profesores ocasionales y estudios.....	37
Tabla 5. Estructura interna de la encuesta.....	52
Tabla 6. Ítems percepciones del entorno laboral	53
Tabla 7. Ítems experiencia y sentido del trabajo	53
Tabla 8. Ítems impacto psicosocial percibido en la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico	54
Tabla 9. Ítems estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales	54
Tabla 10. Métodos utilizados para evaluación del Sistema.....	58
Tabla 11. Correlación ítem-test.....	60
Tabla 12. Análisis de confiabilidad.....	61
Tabla 13. Análisis de Validez	62
Tabla 14. Estadísticos descriptivos	67
Tabla 15. Condiciones de trabajo.....	68
Tabla 16. Clima social de trabajo	68
Tabla 18. Satisfacción con la organización	70
Tabla 19. Adaptación a la organización	70
Tabla 20. Ideología gerencialista	71
Tabla 21. Bienestar laboral	71
Tabla 22. Inventario de valores personales.....	72
Tabla 23. Evolución laboral	72
Tabla 24. Mercantilismo	73
Tabla 25. Distancia sueños ya realidad	74
Tabla 26. Identidad profesional.....	74

Tabla 27. Violencia en el trabajo.....	75
Tabla 28. Efectos colaterales del trabajo	75
Tabla 29. Prueba Kolmogorov-smirnov para una muestra.....	76
Tabla 30. Estadísticos de grupo y Prueba t. SEXO.....	78
Tabla 31. Estadísticos de grupo y Prueba t. TIPO DE CONTRATO.....	79
Tabla 32. Correlación condiciones laborales con las demás variables.....	80
Tabla 33. Correlación tipo de contrato con las demás variables.....	81
Tabla 34. Correlación SEXO con las demás variables	82
Tabla 35. Percepciones de los docentes. Dimensiones objetiva y subjetiva	140

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1. Situación contractual	65
Grafico 2. Género.....	65
Grafico 3. Antigüedad como profesor en la UdeA	66
Grafico 4. Nivel de vida	66
Grafico 5. Mapa conceptual Calidad de vida laboral.....	127
Grafico 6. Mapa conceptual No Calidad de vida laboral.....	128

1 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO:

1.1 Qué es Kofarips

Es una investigación internacional denominada: El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial. La Empresarización de servicios públicos y sus efectos colaterales: Efectos psicológicos colaterales de la empresarización de universidades y hospitales.

Países participantes: España, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Paraguay, Perú, Uruguay, Venezuela

Entidad financiadora: Ministerio Educación y Ciencia. España. Duración: 01/10/2007 - 30/09/2010. Plan Nacional I+D+I. Referencia: SEJ2007-63686/PSIC. IP: Josep M. Blanch, UAB

Objetivo: busca estudiar desde la perspectiva de la psicología social del trabajo los procesos de reforma de hospitales y universidades. Su interés particular es explorar y visibilizar las dimensiones relativas a las experiencias de trabajo y a la subjetivación laboral del personal empleado en instituciones sanitarias y académicas de Iberoamérica reorganizadas bajo el nuevo modelo de gestión pública. Este estudio es liderado en Europa y Latinoamérica por: Josep M Blanch, docente del departamento de Psicología social, de la Universidad Autónoma

1.2 Planteamiento y formulación del Problema

Es una realidad que el nuevo paradigma empresarial de reorganización flexible del trabajo ha permeado también a las instituciones de educación de todo tipo: básica, media, técnica, tecnológica o profesional, públicas o privadas. Particularmente en el caso de las universidades, éstas ahora se reconocen como instituciones de mercado (Slaughter & Leslie, 2001) sujetas a la retórica sobre productividad, eficiencia, competitividad, rentabilidad y calidad total en las que por ende comienzan a construirse nuevas significaciones sobre el trabajo y sobre la experiencia laboral¹.

Este proceso forma parte de las tendencias generales a la reestructuración flexible de los entornos de trabajo, que van acompañadas de una redefinición neomanagerial de la cultura de las organizaciones y que se desarrollan en el contexto de un conjunto de significativas mega tendencias socioeconómicas, políticas y culturales de cambio: globalización, postfordismo, flexibilización neoliberal, informacionalización, post modernización e individualización.

Con respecto al fenómeno de flexibilidad del mercado de trabajo, en Colombia se vienen registrando las tasas de desempleo más altas que se hayan registrado en muchos años (12.8% para febrero de 2011 según el DANE)². Sin embargo, se han producido cambios profundos en la estructura del empleo. Se pueden identificar entre otros dos procesos principales relacionados entre sí: privatización y precarización enmarcada en las nuevas legislaciones laborales.

La privatización introdujo un cambio de comportamiento significativo en la creación de empleos. El papel histórico del sector público como empleador y como contribuyente

¹ Fenómeno que en la actualidad ha sido conceptualizado de diversas maneras: capitalismo académico (Slaughter & Leslie, 2001), capitalismo de los trabajadores del conocimiento (Bologna, 2006), managerialismo académico (Sisto, 2007), entre algunas otras.

² Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Indicadores 2011. Consulta abril de 2011.

importante al desarrollo de las clases medias ha disminuido ostensiblemente desde el decenio de 1990. Este fenómeno es importante, ya que se trata de un sector que se ha caracterizado por su gran rigidez.

La precarización se refiere al deterioro del trabajo como consecuencia del aumento de la competitividad en un ambiente laboral más flexible. La búsqueda de reducciones de costos y su flexibilización para promover el mejoramiento de la competitividad ha llevado a reformas de la legislación laboral. Con la mayor flexibilidad y los menores costos de mano de obra, se esperaba crear un mayor número de empleos asalariados. Sin embargo, el costo social fue la creciente precariedad del trabajo.

La presente investigación parte de la pregunta principal: ¿Cuáles son las características del proceso de subjetivación laboral de la calidad de vida laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia según tipo de vinculación laboral (ocasional o indefinida), y género, en un marco de reorganización flexible del trabajo?

El objetivo de la tarea investigadora consiste, pues, en dar cuenta del momento de la subjetivación del capitalismo organizacional a partir del estudio de los significados que las personas trabajadoras estudiadas construyen en un cuádruple plano:

Percepciones del entorno laboral: El acuerdo o desacuerdo con la actual organización del trabajo y las condiciones de trabajo (materiales, técnicas, financieras, contractuales, salariales, temporales, etc.). Experiencia en relación con el clima social de trabajo

Experiencias y sentidos del trabajo: Carga de trabajo cualitativa y cuantitativa en relación con el tiempo y los recursos para realizarla.; la satisfacción con la organización; la adaptación a la organización; el bienestar laboral percibido; la coherencia entre los valores personales y los organizacionales; los sueños elaborados asociados al trabajo; y la identidad con la Universidad.

Impacto psicosocial percibido en la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico: Frecuencia de efectos negativos asociados al trabajo y/o efectos colaterales del trabajo.

Estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales: El acuerdo o desacuerdo frente a estas demandas y las formas de adaptación, conformación y sumisión, o formas de resignificación, desestabilización y resistencia practicadas cuando tales demandas son consideradas inaceptables.

Según el acuerdo superior 083 de julio 22 de 1996, por el cual el Consejo Superior expide el Estatuto Profesoral de la Universidad de Antioquia, en el artículo 2 del capítulo I el profesor es "...la persona nombrada o contratada como tal para desarrollar actividades de investigación, docencia, extensión y administración académica, las cuales constituyen la función profesoral. Es un servidor público comprometido con el conocimiento y con la solución de los problemas sociales que, con criterios de excelencia académica y en el marco de la autonomía universitaria, participa en la prestación de un servicio público, cultural, inherente a la finalidad social del Estado."³ Se destaca también su compromiso profesional y ético con el proceso de formación integral de los estudiantes puesto que, fundamentalmente con su ejemplo, transmite valores universales como la curiosidad intelectual, que le permite expandir el conocimiento por la propia búsqueda e investigación; el respeto por los demás, expresado en la disposición para escucharlos y comprender sus puntos de vista; la capacidad para manifestar el desacuerdo con otros mediante la argumentación en insaciable búsqueda y construcción de la verdad en espacios de libertad e igualdad; y la no discriminación por razones de raza, sexo, edad, religión, condición social, cultural y concepciones políticas.

Si bien la docencia y la investigación son los ejes de la vida académica de la Universidad, ambas se articulan con la extensión para lograr objetivos institucionales de carácter académico o social. El artículo 3º del Estatuto presenta como actividades

³ Acuerdo Superior N° 086 de 1996. Estatuto General Universidad de Antioquia. Artículo 2

propias de la función profesoral la investigación, la docencia, la extensión y la administración académica. Sin embargo, como se expondrá en el apartado del Marco teórico y Estado del Arte, los cambios que se han ido gestando en la Universidad generan tensiones entre estas cuatro actividades; de un lado, porque la docencia comienza a perder protagonismo y cobran especial relevancia la investigación y la extensión como generadoras potenciales de recursos económicos personales (vía publicaciones) e institucionales (vía servicios de asesoría y consultoría); y de otro, y tal como tratará de indagarse en el presente estudio, las actividades comienzan a distribuirse entre los docentes según su tipo de vinculación viéndose por ejemplo una tendencia a responsabilizar de actividades administrativas a los docentes ocasionales, restándose así tiempo para la producción académica.

1.3. Impacto esperado:

Para los investigadores es de vital importancia indagar con mayor profundidad sobre los factores generadores de riesgo psicosocial en la población docente de las instituciones universitarias, con el fin de generar alternativas de intervención al interior de éstas, pues se nota una degradación permanente del ser humano para favorecer la rentabilidad económica, lo que supone que estas instituciones, que en otrora eran generadoras de conocimiento, estén más al servicio del capitalismo. Prueba de ello lo constituye la reciente reforma a la Ley 30 que según los expertos en el tema, concibe la educación superior como un servicio y no como un derecho⁴ y tiende a la privatización de la universidad pública, lo cual significa su desnaturalización.

⁴ Periódico ALMA MATER 597, Abril, 2011

1.4. Usuarios directos e indirectos de los resultados de la investigación:

Directos: *Universidad de Antioquia, Universidad de Manizales*

Indirectos: *La comunidad académica nacional e internacional, el Ministerio de Protección Social, la OIT, asociaciones de profesores.*

2. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE

2.1. Un recorrido por la Calidad de Vida

Según Ardila (2003), las investigaciones sobre la calidad de vida se han desarrollado fundamentalmente desde dos frentes. El primero de ellos, Calidad de vida y salud, liderado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el segundo, Calidad de Vida laboral, liderado a su vez por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos estudios han permitido distinguir los aspectos objetivos de la calidad de vida para los cuales se han formulado unos indicadores sociales y los aspectos subjetivos o percibidos. En términos generales, los principales factores que se consideran al estudiar la calidad de vida (Ardila, 2003) son el bienestar emocional, la riqueza material y bienestar material, la salud, el trabajo y otras formas de actividad productiva, las relaciones familiares y sociales, la seguridad y la integración con la comunidad.

2.2. Un concepto integrador de calidad de vida

El concepto de calidad de vida cambia si se consideran las culturas, épocas o grupos sociales. En el mundo desarrollado o primer mundo, por ejemplo, que es el mundo minoritario, los grandes segmentos de la población han satisfecho sus necesidades

básicas. Ello les permite trabajar por mejorar la calidad de la vida en dimensiones diferentes a la de subsistencia. En el mundo en desarrollo o tercer mundo, que es el mundo mayoritario, los grandes segmentos de la población no han satisfecho sus necesidades básicas. (Ardila, 2003) Por ello, la calidad de vida tiene una connotación diferente.

Según Ruiz Ros (1992, citado por P. González en 1993), existe actualmente un cierto acuerdo por parte de la literatura universal al señalar que la calidad de vida se puede describir como el conjunto de cuatro factores dominantes: la función física, el estado psicológico, la sociabilidad y la somatización.

Considerando que, como ya se mencionó, la calidad de vida reúne tanto aspectos objetivos como subjetivos, una definición integradora que se retoma de Ardila (2003) es:

“Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida.”

2.3. Medición de la calidad de vida

Las teorías económicas bienestaristas (utilitaristas) se centran en las elecciones de los individuos; es decir en sus preferencias y en la utilidad que ciertos artículos les pueden ofrecer, lo cual evidencia ausencia de cualquier clase de interés de tipo colectivo. Como es evidente, el análisis de la pobreza se hace desde el punto de vista material. Los

principales indicadores que aporta esta corriente son el de Ingreso y el de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI).

El primero, es un método indirecto para medir la capacidad de determinado ingreso de las familias para solventar sus consumos básicos. Es una concepción de tipo bienestarista que asume que con los ingresos percibidos por uno o más miembros de la familia se puede adquirir una canasta de bienes y servicios para maximizar su utilidad y satisfacer sus requerimientos. A través del ingreso se puede cuantificar si una persona es pobre o no, pero no se puede cuantificar su magnitud ni el grado de desigualdad. En este orden de ideas, la LI o Línea de Indigencia se estima a partir del valor de una canasta que solo incluye artículos alimenticios, considerándose indigentes o pobres extremos a las familias con ingresos mensuales inferiores a la LI. La LP, o Línea de Pobreza, se estima a partir del valor de la canasta LI más otros bienes y servicios (aparecen), siendo pobres las familias con ingresos mensuales inferiores a la LP.

A diferencia del anterior, el NBI (Necesidades Básicas Insatisfechas) es un método directo de medición de pobreza que identifica como pobres a aquellas personas cuyo consumo efectivo de bienes no permite satisfacer alguna necesidad básica. Las necesidades se conciben desde esta perspectiva como carencia; y las que se han constituido en el común denominador de este método son: a) Hacinamiento en relación con el número de personas por m², b) Vivienda inadecuada considerando básicamente los materiales de construcción, c) Abastecimiento inadecuado de agua con respecto a su potabilidad y forma de suministro, d) Carencia o inconveniencia de servicios sanitarios en relación con la disponibilidad de servicios y eliminación de aguas servidas, e) Inasistencia a la escuela por parte de los niños y calidad del servicio educativo, f) Capacidad económica (ingreso).

Si bien el NBI es éste un método útil para caracterizar la situación en la que viven los hogares y diseñar políticas focalizadas que ayuden a mejorar las condiciones de vida de la población, debe combinarse con otros métodos de medición que permitan ofrecer

un panorama más completo y complejo sobre las necesidades de las personas en situación de pobreza.

Una de las principales críticas a los anteriores métodos es que olvidan que el hombre se desenvuelve en diferentes espacios y con necesidades que van desde lo económico hasta lo social, pasando por lo político y cultural, que deben ser satisfechas para tener un nivel de vida aceptable.

Las teorías del desarrollo, se centran en el proceso de crecimiento y progreso de una sociedad y en la búsqueda no acabada de la humanidad para superar las condiciones de pobreza, de inseguridad, de discriminación y de dependencia.

El concepto de desarrollo centrado en la acumulación de riqueza es superado por teóricos como John Rawls, Amartya Sen y Manfred Maxneef, quienes preconizan que el desarrollo debe ser medido en términos de oportunidades, libertades y necesidades fundamentales.

Amartya Sen presenta un enfoque particular del bienestar y la capacidad como concepto clave que se refiere a la habilidad de una persona para hacer actos valiosos, o alcanzar estados para ser valiosos. Sen elige la palabra capacidad para "...expresar las combinaciones alternativas que una persona puede hacer o ser: los distintos funcionamientos que puede lograr" (1993). Otra de sus nociones más primitivas es la de funcionamientos que se refiere a las cosas que una persona logra ser y hacer al vivir (Sen, 1993). Puede plantearse como relación entre ambos conceptos, que la capacidad es de un orden más abarcador puesto que refleja para cada persona combinaciones alternativas de los funcionamientos que ésta puede lograr, entre las cuales puede elegir una colección. En otras palabras, la capacidad contiene un conjunto de funcionamientos.

Otra relación interesante es la que presenta el autor entre capacidad y libertad. Según Sen (1993), la libertad de llevar diferentes tipos de vida se refleja en el conjunto de

capacidades de la persona. Capacidad que depende de varios factores que incluyen las características personales y los arreglos sociales. Por ello desde esta perspectiva, el desarrollo gira en torno a la libertad individual de hacer lo que se quiere ser. Pero esta libertad solo es posible cuando se disminuye la pobreza. Pobreza entendida como privación de las capacidades básicas y de la libertad de las personas; como carencia de capacidades. Por ello, la atención debe dejar de centrarse en las necesidades básicas, para pasar a centrarse en la autorrealización de las personas puesto que un sujeto con las condiciones mínimas para el desarrollo de sus capacidades podrá, por antonomasia, satisfacer las necesidades básicas. Por ello la Calidad de Vida debe entenderse como el mejoramiento de las capacidades humanas. Y la forma privilegiada para lograr este mejoramiento de las capacidades es la educación.

De otro lado, el postulado básico del Desarrollo a Escala Humana es que el desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos (Maxneef, 1986). Además, que el mejor proceso de desarrollo será aquel que permita elevar más la calidad de vida de las personas y ésta dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente las necesidades fundamentales. Necesidades axiológicas como el Ser, Tener, Hacer y Estar y existenciales de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad. Pero las necesidades concebidas como potencia y no como carencia. Concebir las necesidades tan sólo como carencias implica restringirlas a lo puramente fisiológico o subjetivo, que es precisamente el ámbito en que una necesidad asume con mayor fuerza y claridad la sensación de "falta de algo". Sin embargo, en la medida en que las necesidades comprometen, motivan y movilizan a las personas, son también potencialidades y, más aún, pueden llegar a ser recursos. La construcción de una economía humanista exige, en este marco, entender y desentrañar la relación dialéctica entre necesidades, satisfactores y bienes económicos, a fin de pensar formas de organización económica en que los bienes potencien los satisfactores para vivir las necesidades de manera coherente, sana y plena. Esto puesto que la forma de producción y consumo de bienes

en el modelo económico actual ha conducido a que éstos se conviertan en fines en sí mismos.

En consonancia con Sen, Maxneef sugiere no hablar de pobreza, sino de pobrezas. Puesto que cualquier necesidad humana fundamental que no es adecuadamente satisfecha revela una pobreza humana. En ese orden de ideas, hay una pobreza de subsistencia, una pobreza de protección, una pobreza de afecto, una pobreza de entendimiento, una pobreza de participación, una pobreza de identidad, y así sucesivamente. Pero las pobrezas no son sólo pobrezas, son mucho más que eso. Cada pobreza genera patologías, toda vez que rebasa, por su intensidad o duración, ciertos límites críticos, como en el caso del desempleo.

Al concebirse entonces las necesidades como potencia, resulta impropio hablar de satisfacerlas y sí más preciso de vivirlas para lograr mayor nivel de autodependencia (capacidad de autoorganización) y por ende una mejor articulación del ser humano con la naturaleza, sociedad y estado. El desarrollo a escala humana es una teoría para el desarrollo y no del desarrollo. Como teoría para el desarrollo, la persona es un agente activo e involucrado en la construcción de su propio destino. Desde la perspectiva del desarrollo, la persona es un receptor pasivo (como ocurre en los casos de asistencialismo).

María Teresa Luna por su parte, expone cuatro perspectivas del desarrollo humano: la perspectiva de las necesidades, de los derechos, de las capacidades y de las potencialidades. En la primera, en la de las necesidades, ubica precisamente a Maxneef y colaboradores con su propuesta de un desarrollo a escala humana. En la segunda, en la de los derechos, se mira el desarrollo humano desde el punto de vista de los derechos lo cual supone posicionarse en una opción política y ética hacia lo humano. Esta perspectiva, implica un reordenamiento de las políticas de estado en los planos económico, social, cultural pues la protección de los derechos amparados por la Constitución y Convenciones universales como la de los derechos humanos o del niño y la niña, implica a todos los sectores, ya sean públicos o privados, locales o nacionales.

La tercera es la perspectiva de las capacidades con Amartya Sen, ganador del Premio Nobel de Economía en 1998. Como ya se mencionó, la teoría de las necesidades está enfocada en las personas. El desarrollo desde esta perspectiva podría ser evaluado considerando en qué medida una sociedad permite el despliegue de las capacidades humanas de ser y hacer. La libertad de agencia de la que habla Sen alude básicamente a la libertad o posibilidad que una persona tiene de llevar a cabo su proyecto de vida. Por ello según Sen el concepto de derecho es más restringido que el de capacidad, puesto que no basta con el otorgamiento de derechos; es indispensable contar con las condiciones que configuran la libertad de agencia en la sociedad. Es deber de la sociedad aportar las condiciones que permitan el desarrollo de las capacidades. A estas condiciones Sen las denomina Titularidades. La cuarta, la perspectiva de las potencialidades, asume el desarrollo como el avance progresivo que se vive, desde la infancia a la adultez gracias a un complejo entramado de relaciones entre lo que se ha denominado como esferas del desarrollo; cada una de ellas relacionada con una potencialidad particular de lo humano y con una lógica particular de desarrollo y articulación con las demás. Estas esferas son: orgánico-madurativa, cognitiva, lingüístico-comunicativa, ético-moral, productiva, erótico-afectiva, política y lúdico-estética.

Las anteriores perspectivas, pueden entrar a complementar otras mediciones de la calidad de vida que aunque concebidas desde un enfoque más cualitativo, siguen igualando desarrollo a crecimiento económico. Este es el caso del Índice de Desarrollo Humano (IDH), que anualmente se presenta en el Informe de Desarrollo Humano elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo –PNUD-.

El concepto de desarrollo humano del PNUD hace énfasis en la necesidad de que todas las personas aumenten su capacidad, de forma íntegra para que de acuerdo a sus expectativas y necesidades puedan darle a esas capacidades el mejor uso posible. Se destacan tres cimientos: la longevidad que operativamente se mide con la esperanza de vida; los logros en educación que se operativizan a través de la tasa de alfabetismo y

mediana educación, y los conocimientos; y el ingreso que se mide considerando los recursos para la consecución de un nivel de vida digno.

Como conclusión puede afirmarse que hacen falta indicadores estándar internacionales para comparar el desarrollo y la calidad de vida entre países e incluso entre lo rural y lo urbano; así como indicadores que consideren las particularidades nacionales y regionales; por ejemplo en Colombia, tendrían que tenerse en cuenta los niveles de violencia e inseguridad, el desplazamiento, el desempleo, el subempleo e informalidad, la poca participación política y pública y el deterioro ambiental puesto que repercuten negativamente en los niveles de calidad de vida.

Se requieren políticas para las capacidades humanas, una ampliación de las productividades, y una ampliación del poder de los hombres para adquirir ingresos. Esto puesto que el bienestar de un país depende, más que del ingreso, del uso que se haga de él. Un alto desarrollo humano puede lograrse con un ingreso per cápita moderado ya que el crecimiento elevado no garantiza el desarrollo humano adecuado.

2.4. El concepto Calidad de vida laboral

2.4.1. Generalidades

La calidad de vida laboral se refiere al conjunto de factores que intervienen, determinan y califican la interacción entre las características del trabajo y las características del trabajador en un sentido amplio, y que repercuten directa o indirectamente en la experiencia de trabajo cotidiana que tiene el trabajador en su trabajo, su bienestar laboral psicológico.

Para los empleados su trabajo es central en cuanto de él obtienen recompensas económicas, personales y sociales. Sin embargo, estas garantías no las ofrecen en la misma medida todos los trabajos. De allí que en la medida en que se satisfagan o no

estas necesidades, el empleado percibirá mayor o menor calidad de vida en su contexto de trabajo. (Casas, et al, 2002).

Atendiendo a la distinta naturaleza de los factores involucrados (objetivos, subjetivos) y a su disposición temporal relativa (antecedentes, consecuentes), puede estudiarse la CVL desde cuatro perspectivas complementarias:

- a) Factores antecedentes objetivos: CVL como realidad de la situación laboral del trabajador: conjunto de estructuras y prácticas organizacionales que resultan relevantes para el bienestar laboral del trabajador.
- b) Factores antecedentes subjetivos: CVL como adaptación subjetiva a la situación laboral por parte del trabajador: recogería todos aquellos procesos de interpretación y/o actuación que realiza el trabajador sobre su situación laboral, y que afectan asimismo a su bienestar laboral.
- c) Factores consecuentes objetivos. CVL como ajuste persona-puesto de trabajo: alude al grado de ajuste, correspondencia o concordancia que tiene lugar entre el trabajador y el trabajo que tiene que realizar.
- d) Factores consecuentes subjetivos: CVL como experiencia subjetiva: se refiere a los distintos elementos componentes y estructura interna del bienestar laboral que experimenta el trabajador en su trabajo.

2.4.2 Orígenes del concepto

Según French (1996) citado por González Baltazar (2007), el término CVL tuvo sus orígenes en una serie de conferencias realizadas a finales de los años sesenta y comienzos de los setenta del siglo veinte por el Ministerio de trabajo de los Estados Unidos y la Fundación Ford en Ohio, con el fin de humanizar el entorno de trabajo, es decir, de ir más allá de la satisfacción con o en el mismo para trascender hacia la participación en algunas de las decisiones, el aumento de la autonomía, el rediseño de

cargos con miras a la estimulación del aprendizaje. De este modo se crea y fortalece el Movimiento de la CVL. De hecho, hubo un interés creciente por parte de algunas compañías como Procter & Gamble, General Motors y otras por elevar la CVL en sus plantas, a través del desarrollo de proyectos específicos.

En Europa, al mismo tiempo, el movimiento de calidad de vida laboral se identifica con la corriente de humanización del trabajo. Se ha potenciado el proyecto de CVL como una propuesta para el pleno desarrollo de los trabajadores, encontrándose que los países miembros de la Unión Europea que le han apostado a la calidad en el trabajo muestran los mejores resultados en cuanto a productividad, competitividad, atenuación de diferencias por género, disminución de accidentes laborales, entre otros.

2.4.3. Perspectivas teóricas

- 1) *La calidad de vida del entorno de trabajo.* Desde esta perspectiva, la calidad de vida laboral puede lograrse si se atienden los intereses organizacionales. Las acciones desde este enfoque se centrarán entonces en los diferentes subsistemas de la organización entendida como un todo. El análisis aquí es macro.
- 2) *La perspectiva de la CVL psicológica.* Se centra en el trabajador haciendo un microanálisis de los diferentes aspectos de las situaciones laborales en las que la persona participa directamente. (Davis y Cherns, 1975; Taylor, 1978; Elizur y Shye, 1990; González et al., 1996), citado por Almudena. Es esta pues una perspectiva más subjetiva. Desde la primera perspectiva, estos aspectos, se subordinan a los relacionados con el entorno del trabajo.

En otras palabras, la perspectiva de la CVL psicológica plantea que se deben anteponer los intereses del trabajador, es decir, trabajar por la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador para mejorar la CVL. Desde la del entorno del trabajo, se concibe que

solo es posible satisfacer las necesidades del trabajador si se logran los objetivos organizacionales.

2.4.4. Delimitación conceptual

Suele encontrarse posturas unívocas, ancladas a una u otra perspectiva; la objetiva, que entiende la CVL en relación con los aspectos del entorno del trabajo, o subjetiva, que hace énfasis en la valoración del propio trabajador.

La CVL objetiva corresponde a aquellas condiciones físicas, objetivas o intrínsecas al puesto y al medio ambiente de trabajo que dan como resultado mayor o menor CVL. Por lo objetivo del entorno de trabajo nos referimos a aquellos elementos connaturales a éste como las condiciones ambientales, la organización del trabajo, el contenido del puesto, horarios, salario, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo, entre otros. En este orden de ideas se plantea que la CVL depende de las condiciones laborales.

La CVL psicológica (subjetiva) es la valoración subjetiva del trabajo. Y la forma en que el trabajador experimenta y percibe su trabajo está asociada a las características personales y recursos cognitivos particulares. Lo subjetivo del entorno de trabajo hace alusión a las experiencias y percepciones individuales y colectivas que crean realidades particulares a partir de la transmisión de valores y creencias, la presencia de ciertas actitudes y pautas de comportamiento, la construcción de símbolos y significados.

Los estudios de CVL pueden tener un alcance micro, es decir, centrarse en las percepciones y formas de experiencia del trabajador sobre su entorno de trabajo. Un análisis macro, como ya se expresó implica considerar a todo el sistema organizacional. El alcance delimitará las acciones e indicadores que deban establecerse. El siguiente esquema recoge estas diferencias:

Perspectiva de la CVL	Nivel de análisis	Foco de interés	Aspectos relevantes	Objetivo general
Psicológica	Micro	Trabajador	Subjetividad individual	Bienestar y salud del trabajador
Entorno de trabajo	Macro	Organización	Condiciones y medio ambiente de trabajo	Productividad y eficacia de la organización
Fuente: Elaboración propia a partir de González et al. (1996) y otros				

Tabla 1: Principales perspectivas teóricas de la calidad de vida laboral

Cabe anotar que las primeras definiciones (años 70) sobre calidad de vida se centraron en el individuo. Una década después, lo hicieron en los aspectos organizacionales. Las actuales se mueven también en estos dos sentidos con una mayor tendencia hacia la integración. Se puede concluir que las definiciones también se dividen en dos bloques dependiendo de su enfoque objetivo o subjetivo.

Retomando a Almudena y Agulló, (2002), puede plantearse que “el objetivo primordial de la CVL estriba en alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal.”

Juan Casas y otros definen la calidad de vida laboral “como un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto

en sus aspectos operativos, como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano.” (2002, p.144).

González Baltazar y otros, reconociendo el carácter objetivo, subjetivo y multidimensional de este constructo proponen la siguiente definición de CVT (Calidad de Vida del Trabajo): Concepto multidimensional que se basa en la satisfacción, a través del empleo, de una amplia gama de necesidades personales, ubicándolo como la clave para la realización personal, familiar y social y como medio para preservar la economía y la salud. Ello implica la valoración objetiva y subjetiva de las siguientes dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre (p. 122).

2.4.5. Dimensiones de la CVL

Lo primero que debe decirse es que la CVL es una realidad laboral de naturaleza multidimensional. Por ello, para la mayoría de los autores es imposible determinar un conjunto de aspectos que resulten universalmente generalizables (Casas, 2002). A continuación se presenta una clasificación de los indicadores a través de los cuales se puede evaluar la CVL teniendo en cuenta cuatro categorías: individuales, del ambiente del trabajo, de la organización y del entorno socio-ambiental. Los trabajos centrados en el individuo exploran variables como grado de satisfacción laboral, nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso, calidad de vida laboral percibida. Los estudios sobre las condiciones y el ambiente de trabajo han considerado variables como seguridad e higiene, aspectos ergonómicos, nuevas tecnologías, siniestralidad, diseño del puesto, características y contenido del trabajo, variedad de las tareas, confort. En cuanto a la organización se evalúan sistema de trabajo, las políticas y métodos de dirección y gerencia, la cultura y la estrategia

organizacionales. La última categoría, entorno socio-ambiental, contempla indicadores más globales referidos a factores económicos, políticos, ecológicos, sociales, histórico-culturales y tecnológicos. (Ver tabla 2)

Resulta interesante ver como las dimensiones objetivas y subjetivas de la calidad de vida coinciden con las propuestas por los teóricos de la motivación. Douglas Mc Gregor, por ejemplo, habla de unos factores de motivación extrínsecos asociados al contexto organizacional que también pueden relacionarse con los higiénicos propuestos por Herzberg en cuanto apuntan a la satisfacción de las necesidades inferiores de que habla Maslow. Y de unos factores intrínsecos relacionados con las necesidades superiores de Maslow y los factores motivacionales de Herzberg (Casas, 2002, p. 150).

CATEGORÍAS	Indicadores de CVL
Individuo	Grado de satisfacción laboral Nivel de motivación Expectativas Actitudes y valores hacia el trabajo Implicación Compromiso Calidad de vida laboral percibida
Ambiente de trabajo	Seguridad e higiene Aspectos ergonómicos Nuevas tecnologías Siniestralidad Diseño del puesto Características y contenido del trabajo Variedad de las tareas Confort
Organización	Sistema de trabajo Políticas

	Métodos de dirección y gerencia La cultura La estrategia organizacionales
Entorno socio-ambiental	Factores económicos Factores políticos Factores ecológicos Factores sociales Factores histórico-culturales Factores tecnológicos

Tabla 2: categorías de la calidad de vida laboral

2.4.6. Estudio de la calidad de vida laboral

Es posible abordar la CVL desde cualquiera de los paradigmas de investigación tradicionales: Desde un enfoque cuantitativo, implica la medición objetiva. Desde uno cualitativo, el conocimiento de aspectos relacionados directamente con la percepción de los trabajadores (González Baltazar y otros, 120). Además, y como ya se ha expresado, desde ambas dimensiones, la subjetiva y la objetiva, lo cual ofrecería una visión menos fragmentaria de la realidad particular que se estudia. Esto a pesar de los planteamientos de autores que afirman que los programas de CVL no deben estar vinculados a los objetivos que buscan incrementar la CVL y la eficiencia organizacional, ya que al parecer no hay compatibilidad entre el interés del trabajador y los intereses de la organización.

La puesta en marcha de proyectos para elevar la CVL puede traer beneficios como elevar a su vez la motivación, mejor desempeño, menor rotación en el empleo, menores tasas de ausentismo, menos quejas, mayor satisfacción en el empleo y mayor eficiencia de la organización. Se habla en demasía de la importancia de la calidad del producto que se vende o del servicio que se presta, pero ¿cuál es la valoración que recibe el

trabajador por los servicios que presta o por realizar adecuadamente su trabajo?. Veamos algunos conceptos relacionados.

2.4.7. Condiciones Laborales

Las condiciones de trabajo son concebidas como el conjunto de las 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. La literatura científica en general pone al descubierto que la configuración de este escenario incide no sólo sobre la calidad del mismo trabajo, sino también sobre el bienestar, la salud y la seguridad, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laborales, las patologías profesionales, la eficacia y la eficiencia de las organizaciones y también sobre muchas de las disfunciones en las mismas, como conflictividad, ausentismo y presentismo, rotación, abandono, accidentalidad o enfermedades laborales (Alcover et al, 2004; Blanch, 2003. 2008; Peiró y Prieto, 1996).

De ahí deriva la diversidad de criterios de clasificación de tales condiciones, que contrasta, con el notable consenso en torno a unas dimensiones básicas relativas a los ambientes físico y social, a la organización y características de las tareas (demandas cuantitativas y cualitativas, exigencias de rol, cargas y tiempos de trabajo que comportan), a la salud y la seguridad y al tipo y calidad del contrato laboral (Borman, Ilgen & Klimoski, 2003; Castillo y Prieto, 1990; INSHT, 1990; Quick & Tetrick, 2003).

Instituciones como la Organización Internacional del Trabajo, (OIT, 1986) vienen reclamando desde hace décadas la atención específica hacia los “factores psicosociales en el trabajo”; esto es, a determinadas “condiciones” relacionadas con el entorno, la organización y los contenidos del trabajo, así como las exigencias de la realización de la tarea.

Al respecto la legislación colombiana mediante la expedición de la resolución 2646 establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

2.4.8. Valores Personales

Son convicciones básicas de que un modo peculiar de conducirse o de estado final de la existencia. Contienen un elemento de juicio porque incorporan las ideas personales sobre el bien, lo correcto y lo deseable. Los valores tienen atributos de contenido e intensidad. El atributo de contenido asevera que un modo de conducirse o un estado final de existencia son importantes, el atributo de intensidad especifica qué tan importante es. (M. Rokeach, *The Nature of Human Values*, Nueva York, Free Press, 1973) citado por Robbins (2004).

Los valores personales los describen Gamargo y Rojas (1998) como el respeto generador de confianza en el individuo y la organización, el cual permite reconocer las fortalezas, equilibrar las debilidades y nutrir las destrezas con disciplina; así mismo como el elemento que permite aceptar a las personas tal como son. Este respeto viene a ser por las ideas, costumbres, creencias, tradiciones, actitudes sociales y políticas.

2.4.9. Bienestar laboral

Sobre el Bienestar Laboral, Casales (2003) refiere que en la definición de Bienestar básicamente se distinguen cuatro perspectivas teóricas:

- a) El enfoque ecologicista estudia y analiza la relación entre las personas y los espacios físicos que lo circundan (Américo, 1995). Se abordan las características ambientales, su implicación en el estilo de vida y la escala de valores que lo determinan (Américo; Aragonés y Corraliza, 1994).
- b) El enfoque económico del bienestar se centra en los niveles de ingreso, gasto social e inversión de los individuos, grupos o comunidades contemplados. La financiación y manejo de los recursos de una sociedad suele ser el rasero de medición vinculado al grado de Bienestar Social de una sociedad.
- c) El enfoque sociológico se refiere al conjunto de condiciones objetivas y observables que conforma una comunidad. El grado de implementación de servicios y prestaciones de que disponga la comunidad, la influencia de variables demográficas, lugar de residencia o hábitat, junto con otras como el ocio, la familia o el trabajo, correlacionarán altamente con el bienestar general de las personas (Campbell, 1981; Rice, 1982 y Michalos, 1985).
- d) El enfoque psicosocial contempla la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo en el que se está inmerso: 'La construcción de recursos frente a las dificultades y conflictos de la realidad cotidiana será lo que se contempla en el bienestar psicosocial. Este concepto, relativamente joven y multidimensional, se acepta como integrador de otros como la felicidad o la satisfacción general con la vida. Se toma como criterios la intensidad y frecuencia de los estados afectivos (Álvaro y Páez, 1996). Se define operativamente la asociación de las emociones positivas y negativas vinculadas a sentimientos de confianza hacia el mundo que les rodea, la capacidad de manejo de los conflictos (Martínez Taboada, 1995; Igartua et al., 1994), y la participación en actividades ocupacionales y laborales (Echebarría y Páez, 1989)'. La piedra angular de estas perspectivas es la satisfacción laboral, pues los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo. El Bienestar Laboral es el grado óptimo de satisfacción del trabajador, es un estado dinámico de la mente que se manifiesta

conductualmente y que se caracteriza por la armonía entre las facultades, las necesidades y las expectativas del trabajador y las vigencias y oportunidades que el medio ambiente le brinda. El papel activo de la empresa moderna está formado por la inteligencia, comprensión, las habilidades y la experiencia de sus empleados. Una empresa logra su mayor ventaja cuando la cultura de los resultados y la estrategia se refuerzan mutuamente.

2.4.10. La concepción de Foucault en torno a las relaciones de poder

Foucault, afirma que el sujeto humano se encuentra inmerso en relaciones de producción, relaciones de significación y relaciones de poder. Este juego de relaciones permite estudiar la objetivación del sujeto. Sostiene que las relaciones de producción y significación han sido abordadas adecuadamente por la historia y la teoría económica, y por la lingüística y la semiótica; respectivamente. Para Foucault, estas concepciones impiden el trabajo analítico y la reflexión sobre las diferentes formas de objetivación del sujeto situado en relaciones de poder particulares.

Foucault propone una concepción nominalista para el estudio del poder; porque el “poder no es una institución, y no es una estructura, no es cierta potencia de la que algunos estarían dotados” (1999). Sus postulados centrales en torno a esta problemática tienen derivaciones epistemológicas muy importantes.

Foucault postula una “analítica del poder”, y entonces, su objeto teórico son “las relaciones de poder” y no el poder mismo ¿Por qué? Fundamentalmente porque afirma que el poder existe cuando se pone en acción; el poder existe en acto. Los interrogantes a los que pretende dar respuesta son los siguientes: ¿cómo funciona el poder?, es decir, ¿por qué medios se ejerce? y entonces, ¿qué produce el poder?. Este último interrogante remite a su preocupación central sobre las formas de objetivación del sujeto y sobre la ubicuidad de las relaciones de poder para el estudio de las relaciones entre sujeto y juegos de verdad. En palabras de Foucault: “al estudiar estas

relaciones de poder no estoy construyendo una Teoría del Poder. Deseo saber cómo la reflexividad del sujeto y el discurso de la verdad están vinculados – ¿cómo puede el sujeto decir la verdad sobre sí mismo? – y creo que las relaciones de poder ejerciéndose unas sobre otras constituyen uno de los elementos determinantes en esta relación que estoy analizando” (1999).

Las relaciones de poder son para Foucault relaciones de fuerzas, es decir, la relación de poder requiere una alteridad, un “otro” sobre el cual se ejerce esa acción de poder, requiere de un reconocimiento de esa alteridad, lo que equivale a decir que ese “otro” debe ser “enteramente reconocido y mantenido hasta el fin como una persona que actúa; y que ante una relación de poder, se abra todo un campo de respuestas, reacciones, resultados y posibles invenciones” (1999).

Un ejercicio de poder aparece como un “afecto”, puesto que la propia fuerza se define por su poder de afectar a otras. En este sentido, si el poder existe en acto; las relaciones de poder expresan un “conjunto de acciones sobre acciones posibles” (1999). El poder se ejercita para facilitar, seducir, obstruir, incitar, inducir otro conjunto de acciones. De este modo para el filósofo francés, el poder tiene entonces una dimensión productiva: “produce cosas, induce placer, forma saber; produce discursos”. El poder debe ser considerado como una red productiva que atraviesa todo el cuerpo social. Recapitulando, Foucault afirma que el poder existe en acto, que entonces se deben estudiar las relaciones de poder – teoría relacionista del poder – y que esas relaciones de poder son simples relaciones de fuerzas. De esta forma involucra la idea de alteridad. El sentido del ejercicio del poder es afectar el campo de acciones posibles de ese “otro”. Pero además Foucault afirma que esa afectación no es pura represión, ya que las relaciones de poder involucran múltiples formas de afectación; dimensión positiva, activa, productiva del poder.

“No hay poder sin resistencia” Las resistencias son coextensivas y rigurosamente contemporáneas a las relaciones de poder, postula Foucault en diversos escritos. El

poder es pensado en términos de oposición de fuerzas; como lucha, combate, enfrentamiento.

Foucault menciona tres tipos de lucha: unas contra las formas de dominación, otras contra la explotación y las terceras contra la sujeción, las cuales coexisten en todo momento y afirma que en nuestros días, las luchas contra las formas de sujeción, contra la sumisión de la subjetividad, se vuelven cada vez más importantes, aun cuando las luchas contra las formas de dominación y explotación no han desaparecido.

En este sentido, se afirma que hay ejercicio de poder cuando se reconoce un nivel irreductible de libertad en el alter de esa relación. Por ello, se puede afirmar que existen relaciones de poder aún cuando éstas sean completamente desequilibradas o asimétricas, aún cuando las resistencias no se plasmen en acciones.

4.4.11. Los dominados y el arte de la resistencia. Discursos ocultos

Las relaciones de poder y los subordinados constituyen el encuentro del discurso público de los primeros con el discurso público de los segundos. Por ello James Scott critica la idea de que la agresión ideológica disfrazada, funciona como válvula de escape, porque esa disidencia ideológica se expresa casi siempre a través de prácticas dirigidas a renegociar discretamente las relaciones de poder. No hay enfrentamiento, lo que hay son sutiles negociaciones inciertas entre opresores y oprimidos.

Scott analiza e investiga el discurso de los oprimidos, apuntando a que a las nociones de dignidad y autonomía intervienen para comprender las complejas relaciones sociales, sobre todo de dominación ritualizada –según Weber- en la cual interviene una serie de supuestos discursos ocultos. La sumisión forzada produce las actitudes y los hábitos que permite la reproducción de patrones, cuando la dominación deja de ejercerse (naturalización) y también produce una reacción contra dichas actitudes. Por

otro lado, los dominados para resistir deben desarrollar nexos implícitos y explícitos de solidaridad, que se desarrollan en espacios exclusivos donde se sienten seguros y libres para hablar. Explotan “nichos” de autonomía (la noche, los días de descanso, la taberna, el mercado, lugares aislados, fiestas, entre otros) para encontrar de nuevo la dignidad como persona y como grupo subordinado.

Dentro de las armas simbólicas empleadas por los subordinados, Scott distingue disfraces elementales (anonimato, eufemismos y refunfuño), disfraces elaborados (cultura oral, cuentos populares, etc.) los dominados se dan a la tarea de inventar formas de resistencia simbólica que difícilmente pueden reprimirse como los chismes y los rumores, manejan ambigüedades y dobles discursos. Finalmente Scott agrega: “la elaboración de discursos ocultos depende no solo de la conquista de espacios de espacios físicos y de un tiempo libre relativamente independientes, sino también de los agentes humanos que los crean y diseminan” (Scott, 2002).

2.4.12. Estrategias de afrontamiento.

Lazarus y Folkman (1984) las definen como aquellos “esfuerzos cognitivos y conductuales” que se desarrollan frente a “demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo”. A su vez, señalan que el afrontamiento implica una doble valoración por parte del sujeto. Es decir, ante una determinada situación, el sujeto evalúa si la demanda del entorno es amenazante o no (valoración primaria) y, seguidamente, valora sus propios recursos para reducir o mitigar las consecuencias negativas de la situación (valoración secundaria). En función de esta evaluación, el sujeto actuará enfrentando o evadiendo el problema, esto es, apelará a estrategias positivas o negativas de afrontamiento. Por este motivo, las estrategias son consideradas como cambiantes, flexibles y dependientes, no sólo de la situación sino también de las características personales del

sujeto (Fernández Abascal, 1997; Martín Díaz, Jiménez Sánchez & Fernández Abascal, 2000).

Lazarus (2000) propone una clasificación general de las estrategias de afrontamiento en dos grupos: por una parte, se encuentran las estrategias centradas en la acción que tienden a identificar el problema y evaluar cuáles son las mejores formas de solucionarlo (esforzarse, preocuparse, etc.). Por otra parte, están las estrategias centradas en la emoción, donde el sujeto, además de afrontar el problema, deberá controlar las emociones y la angustia que la situación le provoca (ejemplo de ellas son la evasión, negación, distanciamiento, y reevaluación positiva).

2.4.13. Conclusiones

Tratar la calidad de vida laboral desde una aproximación psicosocial significa, tener en cuenta los procesos psicosociales que se originan en el entorno de trabajo, considerando la interdependencia entre los aspectos psicológicos y sociales a partir de los que se construye y configura la realidad laboral. Es decir, la CVL es el resultado de la actuación de un individuo socializado por, para y en el trabajo.

Cabe anotar para continuar con la reflexión, que en los últimos tiempos las empresas han obtenido importantes logros en cuanto a competitividad, productividad, eficiencia y eficacia a través de enfoques que han tenido un impacto muy negativo en la CVL. Además, que los cambios en la economía derivados de la globalización han generado también cambios en las legislaciones laborales de los países, que han impactado, en muchos casos, en forma negativa las condiciones de trabajo. Han aumentado los trabajadores asalariados con una relación cada vez menos dependiente y los independientes con una relación cada vez de mayor dependencia. Muchos trabajadores están aún por fuera de los sistemas de salud, pensiones y riesgos

profesionales. La inestabilidad en el trabajo es una realidad, al igual que el hecho de que las empresas prefieren contratar personal temporal del que puedan prescindir en cualquier momento sin incurrir en indemnizaciones, lo cual aliviana su estructura de costos, pero aumenta los sentimientos de indefensión, vulnerabilidad, inestabilidad e inseguridad de los empleados. ¿Hasta dónde puede ser entonces sostenible un modelo económico que busca la maximización de las utilidades aún en detrimento de la CV de las personas? El mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores es y debe seguir siendo, un requisito de la competitividad.

2.5. Marco contextual

2.5.1. La universidad en el marco del capitalismo organizacional

La universidad que hoy comienza a gestarse y gestionarse en diversos rincones del planeta va adquiriendo paulatinamente el estatuto propio de las empresas que prestan algún servicio a la sociedad, viviendo el proceso de dejar de ser una “institución” de la sociedad para pasar a ser tan sólo una “organización” del mercado (Ibarra, 2002), en el contexto de un proceso de reordenamiento coherente con las lógicas liberales que guían la lógica organizativa de la universidad al autofinanciamiento, orientando la producción de saberes y técnicas según las demandas de una sociedad, comprendida como capacidad de consumo.

Ibarra sostiene que la línea más fructífera de investigación en torno a los cambios en la universidad debe ser el estudio de las consecuencias sociales y simbólicas de la reorganización de la universidad así como de sus consecuencias en la reinención de los modos de existencia de los distintos agentes locales, en particular los docentes, señalados como principales protagonistas del devenir universitario. Si el docente es el principal agente en el desarrollo cotidiano de la vida de la universidad, este debe ser

uno de los principales apelados como responsables para el desarrollo de la transformación de la misma, a la vez que uno de los principales afectados por ello. Es así como en la línea de incorporar los métodos más eficientes de planeación de recursos humanos a la universidad (Slaughter y Leslie, 1997; Readings, 1997; Curry y Newson, 1998; Jary y Parker, 1998; Germano, 2001; Ibarra, 2002), hoy prolifera la contratación flexible en la educación superior de diversos países de América Latina, incluido Colombia, constituyéndose como el elemento fundamental de la nueva organización del trabajo docente.

El “nuevo espíritu” (Boltanski y Chiapello, 1999) y la “nueva cultura” (Sennet, 2006) del capitalismo parecen haber penetrado hasta el núcleo de organizaciones emblemáticas como universidades y hospitales pertenecientes a la red de servicios públicos, hasta hace poco autogestionadas de acuerdo con el principio de autonomía con respecto al mercado y autopercibidas como espacios privilegiados de ética y de humanismo, de búsqueda incondicional de la verdad y del bien, de compromiso con la educación y con la salud, de ejercicio de responsabilidad social, de servicio al bien común y de compromiso exclusivo con el desarrollo humano y con el bienestar individual y colectivo.

La problemática teórico-práctica que plantea esta nueva realidad es compleja y multidimensional. Se resume en las tensiones, conflictos y contradicciones culturales entre estado y mercado y en la dialéctica entre institución pública al servicio del bien común por un lado y empresa privada orientada al beneficio particular por otro; esto es, entre sus correspondientes jerarquías de valores, códigos éticos y sistemas de normas y roles sociales.

Hoy en día, las universidades públicas son presionadas para contribuir activamente en la competitividad de las economías locales-nacionales-regionales, estableciendo redes y circuitos de conocimiento con el Estado y las empresas, comercializando los productos de la investigación, prestando servicios al mundo privado, generando estrategias de autofinanciamiento, asumiendo nuevos estilos de gestión y de marketing

de corte empresarial, y formando profesionales emprendedores capaces de generar nuevas iniciativas, autoemplearse, formar redes y ajustarse al nuevo escenario laboral flexible (Gibb & Hannon, 2006). En este sentido, el capitalismo académico convierte lo que fue una “institución de la sociedad” en una “organización del mercado” (Ibarra, 2003).

Sheila Slaughter y Larry Leslie, con su obra *Academic Capitalism* (1997) se propusieron analizar el surgimiento del capitalismo académico a partir del reconocimiento del crecimiento de los mercados globales, el desarrollo de políticas nacionales centradas en la investigación aplicada y la innovación, la reducción del monto de subsidio directo del Estado a las instituciones, y el incremento de los vínculos de los académicos con el mercado. El capitalismo académico, señalan Slaughter y Leslie, se refiere al uso que las universidades hacen de su único activo real, el capital humano de sus académicos, con el propósito de incrementar sus ingresos; tiene que ver con un conjunto de iniciativas y comportamientos económicamente motivados para asegurar la obtención de recursos externos.

Esta tendencia nos permite poner en perspectiva nuevas prácticas de las universidades como la venta de productos y servicios con fines de autofinanciamiento, o comportamientos que funcionan en espacios diseñados como si fueran mercados, como la competencia institucional por fondos escasos bajo concurso, o la competencia de los investigadores por financiamientos para sus proyectos o para acrecentar sus remuneraciones extraordinarias mediante programas de pago por mérito.

La intención de ampliar las capacidades teóricas de este concepto radica en la necesidad de explicar los mecanismos que facilitan o inhiben la vinculación de las universidades con el mercado, y de reconocer los puntos estratégicos de cambio en torno a los cuales se puede producir resistencia, además de apreciar sus riesgos y consecuencias (Slaughter y Leslie, 2001). Porque, finalmente, el capitalismo académico da cuenta de la reestructuración de la educación superior en el contexto de la

globalización, implicando cambios organizativos sustanciales que han conducido a la adopción de nuevas formas de organización; cambios asociados a la asignación interna de recursos, que se refleja, por ejemplo, en la apertura, cierre o reorganización de departamentos y unidades académicas; cambios sustantivos en la división del trabajo académico con respecto a la docencia y la investigación y, en consecuencia, en la modificación de la naturaleza, contenido y organización del trabajo académico y su control; en fin, cambios que inciden en el establecimiento de proyectos conjuntos con el gobierno y el sector empresarial, tales como las incubadoras de empresa, los parques industriales y los contratos de servicio.

Si algo se destaca del aporte de Slaughter y Leslie es su gran acierto al establecer como eje de su interpretación de la reestructuración de la educación superior, la consideración de las necesidades que le han impuesto los procesos de globalización y regionalización.

2.5.2. Los procesos de objetivación y subjetivación

Se referirá en esta investigación al *Capitalismo Organizacional* como un modelo teórico que da cuenta del proceso de implantación de este paradigma empresarial en instituciones anteriormente insertas en la esfera del servicio público, como las universitarias. Remite a una totalidad sociocultural dinámica configurada por una espiral de procesos de *objetivación* y de *subjetivación* que se retroalimentan mutuamente, en una línea bidireccional donde las prácticas y estrategias de afrontamiento individual y colectivo del personal pueden fortalecer o debilitar la estructura y el funcionamiento de la misma organización.

La *objetivación* incluye, por una parte, la *institucionalización* del nuevo escenario empresarial (la materialización operativa por el *New Management* de un conjunto de dispositivos, códigos, normas, reglas, procedimientos, tecnologías y prácticas

estructurales de la organización) y, por otra, su *naturalización* (construcción por el discurso gerencial del nuevo modelo de organización como perteneciente al orden de la naturaleza y, por tanto, como realidad necesaria, ahistórica e incuestionable).

La *subjetivación* abarca un conjunto de procesos de construcción de subjetividad, por los que la experiencia de trabajo en universidades reorganizadas empresarialmente da lugar a ciertas formas de pensar, sentir y actuar con respecto a si mismo, a las demás personas y al mundo. Consiste en una dinámica por la que cada individuo deviene (es constituido o se constituye) un tipo particular de sujeto a través (a) de su sujeción, inserción y sometimiento a un específico ordenamiento sociosimbólico, esto es, a una particular configuración histórica de relaciones de saber-poder; pero también (b) de su actividad (individual y colectiva) de apropiación reflexiva, resignificación, desestabilización y resistencia con respecto a las determinaciones que lo constituyen como ser social y en cuyo horizonte está inscrito.

La *subjetivación* entonces no se trata de una mera refracción pasiva de lo socio organizacional en la subjetividad individual del personal trabajador, ni como un simple eco *psicológico* de un cambio operado en el *ambiente* organizacional. Incluye también prácticas individuales y sociales desarrolladas por sujetos agentes en un continuo que puede abarcar desde formas puras 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) hasta manifestaciones de signo contrario: formas de *resignificación*, *desestabilización* y *resistencia*, que cuestionan y debilitan el status quo organizacional y funcionan como potencial factor de cambio del mismo.

2.6. Marco legal

En el desempeño de una ocupación laboral los trabajadores estarán siempre expuestos a cierto tipo de riesgos, por ejemplo riesgos físicos, químicos, biológicos, etc. A estos factores se deben agregar los riesgos psicosociales como componente importante de los seres humanos. Por esto, hoy día no es posible pasar por alto el realizar diagnósticos e implementar planes correctivos y preventivos en cuanto a los factores psicosociales por las terribles consecuencias que acarrearán las condiciones desfavorables dentro de una organización.

Según la OIT los factores psicosociales de riesgo son interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, valores y situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

De una manera más explícita puede plantearse que los factores psicosociales los integran los elementos intralaborales relacionados con las condiciones del trabajo propiamente dichas, los extra laborales o externos a la organización y los individuales o características propias del trabajador, los cuales interactúan dinámicamente produciendo cargas de naturaleza psíquica y física.

La carga física se refiere a los factores que el trabajo impone a la persona como esfuerzo físico y corresponde a componentes del sistema osteomuscular tales como postura corporal, fuerzas y movimientos. La carga psíquica está compuesta por los requerimientos cognoscitivos y psicológicos emotivo-afectivos de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su puesto de trabajo.

Un trabajador está sometido a sobre carga o subcarga cuando la interacción de los elementos anteriores produce un desequilibrio resultando como consecuencia baja

productividad, deterioro de la salud de la persona y alteraciones de la dinámica organizacional, familiar o social.

Las manifestaciones del efecto de los riesgos psicosociales corresponden al estrés ocupacional y al síndrome del estrés asistencial llamado Burnout con efectos en la salud fisiológica y psicológica y con implicaciones familiares y sociales. De allí que sea necesaria su identificación e intervención tal como lo plantea la resolución 2646 de 2008.

De otro lado aparece la Ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de la educación superior y que en su capítulo III contempla las orientaciones sobre el personal docente y administrativo de las universidades. Entre otros aspectos se presentan los requisitos que deben cumplirse para ser nombrado a través de concurso público de méritos docente universitario. Además, los tipos de dedicación: exclusiva, tiempo completo, medio tiempo o cátedra y formas de contratación aclarando que los profesores de dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo están amparados por el régimen especial previsto en la Ley 30 y aunque son empleados públicos, no son de libre nombramiento y remoción, salvo durante el período de prueba que establezca el reglamento docente de la universidad para cada una de las categorías previstas en el mismo. Los profesores de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales; son contratistas y su vinculación a la entidad se hará mediante contrato de prestación de servicios, el cual se celebrará por períodos académicos.

2.7. Marco institucional

El Estatuto Profesoral, en su capítulo III detalla las modalidades de relación de los Profesores con la Universidad de Antioquia. De este modo, los profesores podrán ser vinculados o contratados. Los profesores vinculados podrán ser aspirantes a la carrera o de carrera, y en ambos casos de tiempo completo o de medio tiempo. Los profesores

contratados podrán ser ocasionales, visitantes, ad honórem, o de cátedra; los tres primeros podrán ser de tiempo completo o de medio tiempo; los de cátedra, contratados por horas.

Según el artículo 6º, por profesor aspirante a la carrera se entiende el que se encuentra en período de prueba, de acuerdo con lo establecido en el presente Estatuto. El Profesor de carrera es el que ha superado el período de prueba y se encuentra en alguna de las categorías del escalafón profesoral (Artículo 7º). Es profesor ocasional aquel que, con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, es requerido transitoriamente por la Universidad para un período inferior a un año (Artículo 8º). Según el artículo 11, reglamentado por el Acuerdo Superior 161 del 4 de noviembre de 1999 y este último a su vez reglamentado por la Resolución Rectoral 14368 del 23 de febrero de 2001, profesor de cátedra es el que labora un determinado número de horas por período académico; es un servidor público cuya relación con la Universidad se determinará por reglamentación especial.

Según estadísticas aportadas por la Vicerrectoría de Docencia de la Universidad de Antioquia, a diciembre de 2009, el siguiente es el resumen del personal docente por tipo de contratación:

Tipos de vinculación		Subtotal	%
Tiempo completo	TC	1.041	54,36
Medio tiempo	MT	284	14,83
Tiempo parcial	TP	4	0,21
Ocasional tiempo completo	OC	325	16,97
Ocasional medio	OM	253	13,21

tiempo			
Visitante Tiempo Completo	VI	7	0,37
Visitante medio tiempo	VM	1	0,05
Total general		1.915	100,00

Tabla 3. Población total de profesores Udea

Como puede observarse un poco más de la media de los docentes están vinculados de tiempo completo a la universidad. Sin embargo, llama la atención que un porcentaje muy significativo, el 30% del total de los docentes es Ocasional de tiempo completo o medio tiempo y de éstos, la gran mayoría con estudios de Maestría como lo muestra la siguiente tabla resumen:

Profesores ocasionales	OC	OM	Subtotal
Doctorado	24	4	28
Maestría	134	126	260
Especialización	89	59	148
Pregrado	78	64	142
Total general	325	253	578

Tabla 4. Profesores ocasionales y estudios

Tal como lo expresa la Ley 30, los docentes ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución y no gozarán del régimen prestacional previsto para estos últimos.

2.8. Estado del arte

En el plano internacional, la investigación de Anderson (2008) es un referente importante en la comprensión de las prácticas de resistencia (grado, naturaleza, formas, estrategias) de los profesores australianos al managerialismo implementado en sus universidades. Anderson parte de la constatación de que los profesores australianos han estado sometidos a enormes cambios dentro de sus organizaciones en las dos últimas décadas. Muchos de estos cambios tienen que ver con el desplazamiento de prácticas de gerencia managerial del sector privado a las instituciones del sector público. Dichos cambios, han implicado la adopción de un estilo más agresivo de la gerencia, un énfasis en formas individuales de la responsabilidad, el desarrollo de un modelo educativo orientado al mercado y una preocupación creciente por la eficiencia y economía. Estos cambios se han puesto en ejecución a través de una variedad de prácticas directivas, incluyendo esquemas gerenciales de funcionamiento, mecanismos de aseguramiento de la calidad, la reestructuración de los departamentos académicos, y la puesta en práctica de la descentralización presupuestaria. Según la investigadora muchos de estos cambios directivos han creado dentro de la academia ansiedad y desmoralización.

En este contexto, Anderson plantea la hipótesis de que los profesores por estar formados en el pensamiento analítico, reflexivo y acostumbrados a la crítica, es muy poco probable que acepten pasivamente cambios que son percibidos como perjudiciales para la universidad y la sociedad. Además, por lo general, los profesores universitarios tienen una alta motivación y valoración por la naturaleza del trabajo académico lo cual los suele identificar como personas apasionadas por las tareas y las metas que suponen esfuerzo académico. Lo anterior, le hace pensar a la autora, que es altamente probable que los docentes estén dispuestos a resistir la erosión de los aspectos valiosos de su trabajo.

El estudio fue realizado sobre la base de 30 entrevistas a profundidad a profesores en diez universidades y que representaban 23 disciplinas. La investigación fue orientada teórica y conceptualmente siguiendo los planteamientos de James C. Scott sobre los discursos ocultos de los subordinados e impotentes y las ideas de Foucault sobre la ubicuidad del poder y su naturaleza relacional. El enfoque metodológico fue cualitativo y la muestra se conformó por conveniencia.

Los resultados que Anderson (2008) presenta de su investigación, permiten observar que efectivamente existen abundantes formas de resistencia discursiva al managerialismo universitario en los profesores universitarios australianos. Prácticas de resistencia que fundamentalmente tenían su base en la capacidad académica de los profesores y en la auto responsabilidad que se atribuían para comprender, evaluar, analizar y criticar las practicas del managerialismo. Muchas de las formas de resistencia encontradas por Anderson estaban referidas a prácticas discursivas públicas que aparecían en forma de críticas académicas, por ejemplo, críticas formales a las nuevas nociones de calidad orientadas al mercado, donde la calidad se entiende como estándares mínimos.

Pero también, Anderson identifica formas de resistencia oculta donde los profesores en su cotidianidad desarrollaban (por lo general, cuando no estaban bajo la observación directa de los superiores) comportamientos lingüísticos, gestuales y prácticas que confirmaban, contradecían o tergiversaban lo que aparece en el discurso público de la institución (al estilo de Scott, 2003).

Se encontró que muchas de las formas de resistencia oculta de los profesores se manifestaban o pasaban en muchas ocasiones al ámbito de lo público (en presencia de los directivos) cuando el comportamiento adquiría connotaciones abiertamente políticas y estaba orientada a abrir resistencias. Anderson notó que tales actos públicos de insubordinación pueden ofrecer al resistente un sentido de liberación, de orgullo y de la dignidad recuperada, pero que ellos lo pueden también estar experimentado como

pérdida de control, como un arrebató esencialmente involuntario de la rabia (Scott, 1990: 218). Ejemplos de discurso oculto de los profesores que hicieron tránsito hacia lo público son protestas de los profesores australianos frente al despersonalizado modelo de universidad virtual que terminaron por generar reacciones de indiferencia de los directivos.

Con relación a las principales estrategias de resistencia oculta de los profesores, Anderson (2003) identificó los rechazos, la evitación y la complicidad como las principales armas de los “débiles” docentes. Con relación al rechazo (negarse a participar en algo) encontró que constituye una forma menos pública y menos confrontativa de resistencia académica al managerialismo y que un buen número de profesores solía utilizar de manera eficaz y gratificante. El rechazo puede tomar variadas formas encubiertas o no que pueden ir desde olvidos fingidos hasta ignorancias fingidas “se me olvidó”, “no lo sabía”.

La evitación es la forma más común y práctica de resistencia de los profesores universitarios según lo encontrado por Anderson. Además, es una estrategia facilitada por la concepción que se tiene del profesor tradicional donde los valores del trabajo individual y el respeto por la diferencia son ejes fundamentales. Para muchos profesores entrevistados, resistir evitando significa no hacer caso de peticiones directivas particulares, a través de la utilización de tácticas discursivas, como por ejemplo: afirmar que no recibió el correo electrónico, decir que no van a realizar tal actividad porque están muy ocupados, afirmar que no sabían lo que estaba pasando, etc.

El estudio: Flexibilización laboral en la docencia universitaria y la gestación de la universidad sin órganos, realizado en Chile por Vicente Sisto Campos, aborda el docente como órgano de una institución que ya está harta de mantener a sus órganos y deja de ser una entidad estable y permanente con órganos en su sitio que puedan interrelacionarse entre sí de un modo estable, sino que intenta formarse, instituirse, a

través de una serie de flujos: flujos de demandas desde la sociedad, entendida como mercado de posibles clientes, flujos de competencias con las cuales responder a las demandas, competencias desempeñadas por docentes en tanto prestadores de servicios no tangibles, flujos de deseo y seducción como elemento articulador.

Señala el autor, que la incorporación de estos discursos a la comprensión de la vida universitaria no es tan fácil, y requiere que se realice un proceso de naturalización de una concepción ontológica de tipo realista sobre el mundo, donde se hace creer que hay un mundo objetivo y fáctico (el del mercado) frente al cual hay que responder. Por tanto, la universidad debe estar en consonancia con las demandas de ese mundo (productividad y competitividad) de lo contrario se ampliarán las brechas entre las naciones. (Sisto, 2007: 12)

Por tanto, la nueva universidad debe adquirir nuevos modelos de gestión que los encuentra en el nuevo management que ofrece la flexibilización a ultranza de la organización. Por tanto se cambia la figura tradicional del docente por la figura del administrador (o administrador docente), (Sisto, 2007: 13).

En este nuevo escenario se requiere una nueva concepción de sujeto docente, capaz de ser flexible y responder a las nuevas demandas del mercado; y esto se logra construyendo discursos que desacrediten la imagen del profesor tradicional, culpándolo y responsabilizándolo de su incapacidad para luego rechazarlo. Mediante la estrategia de desacreditación del docente tradicional (acusándolo de defender privilegios adquiridos) se busca obligarlo a cambiar de actitud e incorporarlo a la nueva ideología managerial. Por tanto, el deber del nuevo docente es dejar de defender sus privilegios y aceptar su propia flexibilización laboral, subordinando su acción a la gestión. (Sisto, 2007: 15). Mediante las anteriores estrategias retóricas queda así instalado, en el corazón de la universidad, el discurso managerial.

Con relación a los resultados obtenidos del análisis de las entrevistas a los profesores universitarios respecto a las nuevas identidades docentes en contextos de flexibilización laboral, Sisto destaca la noción de “trivialización” como la característica más sobresaliente en los discursos docentes al referirse a sus nuevas identidades y de la universidad misma.

En los docentes la “trivialización” aparece como la acción de hacer insignificante algo, de restarle importancia, de banalizar que en la percepción de ellos es el nuevo modo de ser la universidad al ser transformada en un negocio. Los efectos de la trivialización de la universidad se pueden reconocer en distintos aspectos:

Trivialización de la formación universitaria, porque al mercantilizarse el estudiante debilita su propia formación reduciéndola a un servicio clientelar. El conocimiento es un producto más y el estudiante su comprador, lo cual se ha traducido en precariedad epistemológica, teórica y conceptual.

Trivialización de la docencia, porque frente a una institución banalizada y mercantilista los agentes que la constituyen sólo serán importantes en cuanto produzcan beneficios tangibles. El testimonio de un docente lo explicita de la siguiente manera: “ser profesor universitario es muy fácil...muy fácil, necesitas simplemente pararte y decir lo que te dijo a ti tu profesor”. Por tanto, la trivialización del docente alimenta dialécticamente la trivialización de la universidad.

Trivialización de la gestión administrativa universitaria, y se trivializa porque al no depender la calidad académica de la universidad de la acción docente (sino de requisitos técnico - administrativos) pasa a manejarse la gestión con criterios subjetivos “ya de lo que se trata es de tener afinidad y buenas relaciones con quienes ocupan la dirección; lo docente queda así sometido a las contingencias de las relaciones afectivas entre sujetos particulares, siendo la socialidad fluctuante el verdadero sustrato material de esta nueva forma organizativa (Sisto, 2007:18).

Por último, el autor cierra el informe de su estudio, enfatizando el descontento docente respecto a la mercantilización de la universidad y alienta a emprender estudios que debiliten la centralidad del management, tanto en la universidad en particular como en la sociedad contemporánea en general.

La empresarización de servicios públicos y sus efectos colaterales: Implicaciones psicosociales de la colonización de universidades y hospitales por la cultura del nuevo capitalismo, es una investigación realizada en España y varios países de América Latina, que busca estudiar desde la perspectiva de la psicología social del trabajo los procesos de reforma de hospitales y universidades. Su interés particular es explorar y visibilizar las dimensiones relativas a las experiencias de trabajo y a la subjetivación laboral del personal empleado en instituciones sanitarias y académicas de Iberoamérica reorganizadas bajo el nuevo modelo de gestión pública. Este estudio es liderado en Europa y Latinoamérica por: Josep M Blanch, docente del departamento de Psicología social, de la Universidad Autónoma de Barcelona, del que hacen parte los investigadores con este subproyecto.

Una investigación local, Estilos de vida saludables de las enfermeras (o) docentes de la escuela de enfermería de la universidad pedagógica y tecnológica de Colombia, buscaba identificar las prácticas comunes en los estilos de vida de la población objeto de estudio, así como las prácticas que puedan llevar a riesgo y aquellas que deben ser fortalecidas con el fin de plantear unas estrategias de mejoramiento o fortalecimiento de dichas prácticas. La muestra estuvo constituida por 17 docentes de la Escuela de Enfermería que representaron el 77 % de la población. El proceso se realizó a través de la aplicación de encuestas y un cuestionario para valorar la necesidad del aprendizaje, primero sobre una población con características similares al grupo en estudio (prueba piloto) y posteriormente sobre la muestra.

Los resultados obtenidos fueron: El grupo en estudio son adultos maduros en diferentes etapas del ciclo vital familiar y cuya funcionalidad familiar es considerada como buena.

Las necesidades fundamentales relacionadas con la alimentación, el ejercicio, evitar peligros y recreación son las que tienen prácticas que requieren ser modificadas para mantener los Estilos de Vida Saludables. Las demás necesidades fundamentales enunciadas en ésta investigación tienen prácticas que requieren un continuo fortalecimiento. La labor docente, la intensidad horaria y las jornadas prolongadas de trabajo son limitantes del tiempo para la participación en las actividades no académicas de la Institución.

Las alteraciones de la salud que presentan algunos docentes son particulares de la etapa del Ciclo Vital Individual en la cual se encuentran. Las actividades que realizan los docentes en determinados momentos les producen niveles de estrés, que pueden generar alteraciones biológicas, psicológicas y sociales.

El compromiso de ser docente se evidencia en la forma como desempeñan su rol y como manifiestan la satisfacción en la realización de tareas asignadas. El contexto en el cual el hombre está inmerso influye en los factores biológicos, psicológicos y sociales que estructuran el estilo de vida de un individuo. El Estilo de Vida es un concepto que va más allá de hábitos, costumbres, creencias y patrones de crianza, puesto que el contexto socio-laboral u ocupacional donde se desenvuelva la persona también incide, como lo demuestran los resultados obtenidos.

Los resultados del estudio permitieron confrontar los planteamientos teóricos sobre necesidades fundamentales que influyen en los Estilos de Vida, propuestos por Virginia Henderson. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se enunciaron las siguientes recomendaciones:

Conocer los estilos de vida de otros profesionales docentes de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, con el fin de establecer un perfil de los estilos de vida de los docentes de la Institución, así como realizar investigaciones en el tema en otras poblaciones de Enfermeras Docentes de diferentes Universidades, con el fin de obtener un perfil de estilos de vida de profesionales de Enfermería que ejercen la labor docente.

Investigar el tema desde lo cualitativo y orientado por los mismos docentes con el propósito de facilitar la accesibilidad a la información de la población.

Adecuar espacios y crear programas que faciliten el cambio y mejoramiento de aptitudes hacia los estilos de vida saludables de los docentes.

Crear y ejecutar un proyecto de evaluación y control de los estilos de vida saludables según el grado de satisfacción de las necesidades fundamentales de las personas.

Revisada la literatura, particularmente en Colombia, se observa que la investigación no se ha preocupado por las prácticas sociales de los docentes frente al modelo universidad-empresa. A continuación se reseñan algunos trabajos que si bien no en todos los casos abordan el fenómeno de las prácticas sociales docentes y de la resistencia como tal, si plantean análisis sobre los efectos negativos del posfordismo en la universidad contemporánea, y avanzan hacia propuestas o líneas de actuación o resistencia.

En el trabajo de Sánchez (2007), se estudian los procesos de descentramiento, cuestionamiento y reconfiguración que la universidad colombiana como bien y espacio público, viene enfrentado hoy en el contexto del nuevo capitalismo. Para ello, el autor analiza aspectos como el trabajo cognitivo en la llamada sociedad del conocimiento, el nuevo modelo de la universidad empresarial y los efectos de todo ello en las funciones sustantivas de la universidad: docencia, investigación y extensión.

Después de caracterizar la sociedad contemporánea como una sociedad donde la producción de conocimiento se ha convertido en el producto predominante generándose así una economía fundada en la difusión del saber, el autor señala que ese es el escenario donde los profesores de hoy tienen que configurar sus subjetividades e identidades sociales, así como también los estudiantes que pasan a adquirir la condición de clientes que consumen un producto. Igualmente, es el escenario al que la universidad se debe adaptar, donde la perspectiva económica y de mercado es imperativa, quedando así las instituciones educativas convertidas en empresas que ofrecen un producto que se llama conocimiento. Y lo hacen en la lógica capitalista, es decir convirtiéndose en empresa productora y compitiendo con otras empresas (universidades), generándose así lógicas de comercialización del saber que la han llevado a rápidos procesos de precarización.

Otro estudio, en el contexto universitario colombiano, es el trabajo de Gómez y Celis (2007) a partir del análisis del decreto 1279 sobre la remuneración y el estatus de los docentes en las universidades públicas (decreto colombiano que está en consonancia con el modelo de la universidad flexible y globalizada), muestra cómo la función de docencia ha quedado precarizada y trivializada en la universidad a diferencia de la investigación y la extensión que por efectos del mercado han pasado a ser las funciones más apetecidas por la empresa privada.

A pesar de que la misión de la universidad moderna está articulada sobre tres ejes nodales: la docencia, la investigación y la transferencia de conocimiento (extensión) para el cumplimiento de su misión, los autores señalan que se vienen produciendo una serie de operaciones simbólicas y prácticas sociales que han terminado relegando la docencia a una función sin importancia e incluso sin estatus académico. En la universidad actual la docencia es una carga, incluso así le llama la administración “la carga académica docente”, se presenta como lo último que hace un docente si no investiga o si no vende servicios, es lo que hace un profesor que no es creativo, flexible y competente. Por tanto, se está en un tiempo donde la docencia es una actividad

subvalorada, sin reconocimiento ni estatus. Subvaloración que está recogida en los sistemas de remuneración y bonificación de las universidades (decreto 1279, en el caso colombiano) donde el mejor reconocimiento económico se lo lleva el docente que investiga o que logra mercadear y vender sus servicios al medio. Por lo general, existen los mecanismos para que al que investiga o hace extensión se le aumenten sus niveles de remuneración permanentemente, en cambio la remuneración del docente prácticamente se mantiene congelada.

La precarización de la función docente ha tenido efectos adicionales, como: sobrecarga de trabajo “porque como no investiga”; negarle reconocimiento y estatus “porque como no investiga”, es prácticamente mejor ser un mal investigador que un buen docente en la universidad contemporánea; no reconocerle sus méritos y producción pedagógica y didáctica, entre muchas más. Todo indica que el “profesor- investigador” ha suplantado al “profesor-docente”, donde todos los estímulos, reconocimientos y estatus están concentrados en el primero.

En el caso de la Universidad de Antioquia, los criterios del comité interno de asignación de puntaje de la Vicerrectoría de Docencia, tienen en cuenta inicialmente los títulos correspondientes a estudios universitarios de pregrado o posgrado, la categoría dentro del escalafón docente, la productividad académica y la experiencia calificada. Los factores que inciden en la modificación salarial de los docentes ya vinculados son los nuevos títulos de posgrado, los ascensos en el escalafón profesoral, la productividad académica con crédito a la Universidad de Antioquia y el desempeño destacado en las labores de docencia para el caso de los vinculados y de extensión. Una vez vinculado es evidente que la vía más directa para el reconocimiento de puntos salariales es la producción académica entendida como artículos publicados en revistas indexadas, producción de videos, libros, capítulos de libro, premios nacionales o internacionales, patentes, ponencias en certámenes especializados, entre otros. Cabe anotar que dado que la evaluación docente sobresaliente o excelente no impacta el salario, la tendencia es buscar participar en la investigación con miras a la publicación de trabajos que

permitan acceder a puntos salariales. A esto se le ha denominado informalmente la “guerra de puntos” y es lo que, como se ha venido exponiendo, va ubicando a la docencia como una actividad de segunda categoría.

Este fenómeno es valorado por los investigadores como peligroso para la calidad de la educación superior y como discriminatorio e inequitativo para la dignidad del docente, pues si todos los sistemas de distinción y remuneración han sido diseñados para favorecer a los profesores investigadores más productivos se están asegurando un ambiente de decepción, impotencia e injusticia en los profesores docentes, que en Colombia son la gran mayoría. Esta precarización de la función docente, también está revirtiendo en la calidad de la formación de los estudiantes de pregrado, pues el docente al estar precarizado a todo nivel, se desmotiva o descuida su formación en aras de más oportunidades laborales que suplan sus bajos ingresos. Para los autores, este empobrecimiento de la función docente se explica porque en la “llamada sociedad del conocimiento se ha generado una fuerte competencia entre universidades por recursos, contratos, investigadores reconocidos y ubicación destacada en las jerarquías o ranking de las universidades según indicadores de desempeño en Investigación y Desarrollo” (Gómez y Celis, 2007:100). Lo cual indica el peligro que la universidad está corriendo al permitir la colonización de sus funciones investigativas y de transferencia de conocimiento, por parte del mercado.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Analizar la subjetivación laboral sobre la Calidad de Vida Laboral en los planos: (a) percepciones del entorno laboral, (b) experiencia y sentido del trabajo, (c) impacto psicosocial percibido y (d) estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales, del personal docente de la Universidad de Antioquia

según tipo de vinculación laboral (ocasional o indefinida), y género, en un marco de reorganización flexible del trabajo.

3.2. Objetivos Específicos

- Describir la percepción que los docentes de la Universidad de Antioquia tienen sobre su entorno de trabajo según vinculación laboral (indefinida y ocasional) y género.
- Describir la experiencia y sentido del trabajo que tienen los docentes de la U. de Antioquia según vinculación laboral (indefinida y ocasional) y género.
- Determinar el impacto psicosocial percibido en la calidad de vida laboral y en bienestar psicológico de los docentes en la Universidad de Antioquia según vinculación laboral (indefinida y ocasional) y género.
- Precisar las estrategias de afrontamiento del personal docente de la Universidad objeto de estudio según vinculación laboral (indefinida y ocasional) y género, frente a las demandas organizacionales.

4. POBLACIÓN Y DISEÑO MUESTRAL

Dado el carácter exploratorio de la presente investigación, la población estudiada la componen los profesores de la Universidad de Antioquia. A la población de referencia se llegó a través de un muestreo de conveniencia e intencional, estratificado según criterios como los de sexo- género, tipo de contrato y antigüedad en el puesto y en la profesión.

La muestra fue elegida priorizándose sobre los criterios de variedad, relevancia, significatividad y diversidad tipológica de contextos y situaciones organizacionales generadores de experiencias y discursos centrales en la subjetivación de la Calidad de Vida Laboral. Por la misma razón, su tamaño no será determinado principalmente por una fórmula estadística, sino en función del criterio de saturación informativa.

La razón de este tipo de muestreo se basa en la experiencia de que el tipo aleatorio alcanza tasas de respuesta bajísimas cuando las tareas propuestas a los participantes exigen un esfuerzo considerable como en el caso presente, en el que se debe responder a un combinado de entrevista semiestructurada y de encuesta mediante un amplio cuestionario, en un tiempo total que oscila entre los 40 y los 80 minutos. Esta circunstancia resulta especialmente relevante en profesionales como aquéllos a los que se dirige este estudio, que suelen disponer de muy poco tiempo, precisamente por lo mucho que suele absorberles su trabajo. El procedimiento de acceso a las muestras se desarrolló combinando facilidades institucionales y contactos personales.

El marco muestral ha quedado constituido por el listado de profesores de la Universidad de Antioquia a fecha 31 de diciembre de 2009, compuesto por 1800 profesores con contrato ocasional e indefinido, de medio tiempo y tiempo completo. De ese listado se extrajo una muestra aleatoria estratificada por categorías de 180 profesores representados en dos unidades académicas por área (Ciencias Sociales y Humanas, Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Económicas e Ingenierías, y Ciencias de la Salud). A estos docentes se les entregó el cuestionario en formato físico y a otros virtual obteniéndose una respuesta de 141 participantes. A 30 de ellos además, se les realizó una entrevista estructurada; se cuenta con registros fotográficos también de 35 docentes, alusivos a lo que para ellos representa o no calidad de vida laboral, y 4 participaron en un grupo focal.

La significación de esta población no es estadística sino cultural, en términos de adecuación y suficiencia; es decir, los docentes participantes, dadas características

como contar con un mínimo de dos años de pertenencia a la institución y ser ocasional o vinculado, pueden dar cuenta de las características de la cultura de la Universidad de Antioquia. Esto, por cuanto interesa buscar el sentido que las personas confieren a un fenómeno.

4.1. Metodología

4.1.1. Conceptualización

En esta etapa se realizó la revisión de la bibliografía y estado del arte relacionado con el objeto de estudio con el fin de describir y comprender a través de fuentes secundarias las características que definen el entorno laboral de las universidades públicas.

4.1.2. Diseño de instrumentos

En esta etapa se diseñaron, retomando los del proyecto Kofarips, los instrumentos para la recolección de la información que apuntan a los objetivos de este subproyecto, y que fueron aplicados luego de realizar la prueba de validez y confiabilidad.

4.1.2.1. Características de la Encuesta

Encuesta: La primera parte incluye algunos conjuntos de preguntas cerradas en las que se le invita al encuestado a elegir en cada caso la respuesta numérica que concuerde con su punto de vista. La segunda, corresponde a los datos censales.

La encuesta es un instrumento diseñado para la evaluación de 14 variables de calidad de vida laboral. Estas variables son *condiciones de trabajo, clima social, valores*

organizacionales, satisfacción con la organización, adaptación a la organización, ideología gerencialista, bienestar laboral, valores personales, evolución laboral, mercantilismo, distancia entre sueños y realidad, identidad profesional, violencia en el trabajo, y efectos colaterales del trabajo. Esta evaluación a través de 142 ítems. A continuación se detalla la estructura interna de la encuesta:

ESCALA	VARIABLE	Nº de ÍTEMS
10 Escalas multi-ítem	<i>Escala de adaptación a la organización</i>	7
	<i>Escala de clima social de trabajo</i>	9
	<i>Escala de condiciones de trabajo</i>	14
	<i>Escala de valores organizacionales (cultura del negocio y cultura del servicio)</i>	9
	<i>Escala de efectos colaterales del trabajo</i>	16
	<i>Escala de evolución laboral</i>	22
	<i>Escala de ideología gerencialista</i>	13
	<i>Escala de bienestar laboral</i>	22
	<i>Escala de satisfacción con la organización</i>	15
	2 Inventarios	<i>Inventario de valores personales</i>
<i>Inventario de valores organizacionales</i>		9
6 Escalas mono-ítem	<i>Distancia entre sueños y realidad</i>	1
	<i>Identidad profesional e historia personal</i>	1
	<i>Identidad profesional y actividad laboral</i>	1
	<i>Identidad profesional y proyecto de carrera</i>	1
	<i>Mercantilismo</i>	1
	<i>Violencia en el trabajo</i>	1

Tabla 5. Estructura interna de la encuesta

A continuación se presentan las tablas que detallan los ítems que corresponden a cada dimensión:

(A) PERCEPCIONES DEL ENTORNO LABORAL
Escala 1. Condiciones de Trabajo (intervalos 0-10) (14 ítems)
Escala 2. Clima social de Trabajo (intervalos 0-10) (9 ítems)
Escala 3a. Cultura de Servicio (intervalos 0-10) (4 ítems)
Escala 3b. Cultura de Negocio (intervalos 0-10) (5 ítems)
Escala 4. Satisfacción con la Organización (intervalos 1-7) (15 ítems)
Escala 9. Evolución Laboral (intervalos 1-7) (21 ítems)
Escala 14 Efectos Colaterales del Trabajo (intervalos 1-7) (15 ítems)
Ítem 13. Violencia

Tabla 6. Ítems percepciones del entorno laboral

(B) EXPERIENCIA Y SENTIDO DEL TRABAJO
Escala 4. Satisfacción con la Organización (intervalos 1-7) (15 ítems)
Escala 5. Adaptación a la Organización (intervalos 1-7) (7 ítems)
Escala 6. Ideología Gerencialista (intervalos 1-7)(13 ítems)
Escala 7. Bienestar Laboral (intervalos 1-7) (22 ítems)
Inventario 8. Valores Personales (intervalos 0-10) (9 ítems) (ítem a ítem)
Escala 9. Evolución Laboral (intervalos 1-7) (21 ítems)
Escala 14 Efectos Colaterales del Trabajo (intervalos 1-7) (15 ítems)
Ítem 11. Sueños
Ítem 12. Identidad (a.b.c.)

Tabla 7. Ítems experiencia y sentido del trabajo

(C)IMPACTO PSICOSOCIAL PERCIBIDO EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL BIENESTAR PSICOLÓGICO
Escala 4. Satisfacción con la Organización (intervalos 1-7) (15 ítems)
Escala 5. Adaptación a la Organización (intervalos 1-7) (7 ítems)
Escala (¿INVENTARIO?) 7. Bienestar Laboral (intervalos 1-7) (22 ítems)
Escala 9. Evolución Laboral (intervalos 1-7) (21 ítems)
Escala 14 Efectos Colaterales del Trabajo (intervalos 1-7) (15 ítems)

Tabla 8. Ítems impacto psicosocial percibido en la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico

(D) ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS DE AFRONTAMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO DE LAS DEMANDAS ORGANIZACIONALES.
Escala 5. Adaptación a la Organización (intervalos 1-7) (7 ítems)
Escala 6. Ideología Gerencialista (intervalos 1-7)(13 ítems)
Ítem 10. Afrontamiento

Tabla 9. Ítems estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales

4.1.2.2. Características de la Entrevista

La entrevista está integrada por una serie de preguntas abiertas, atendiendo a las construcciones de significado en relación a las cuatro dimensiones (Ver Anexo 1):

- (a) percepciones del entorno laboral,
 - (b) experiencias y sentido del trabajo,
 - (c) impacto psicosocial percibido en la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico
- y

(d) estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales.

4.1.2.3. Características de los registros fotográficos

Los registros fotográficos corresponden a dos fotografías tomadas por los investigadores referidas 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).

4.1.4.4. Características del grupo focal:

El grupo focal está integrado por profesores de las diferentes áreas del conocimiento. La discusión se centró en los diferentes aspectos laborales que afectan la salud física y mental del profesorado. Esta actividad permitió recoger información sobre los factores psicosociales que pueden afectar la calidad de vida laboral.

4.1.3. Recolección de información

Previamente a la aplicación de los instrumentos se realizó una prueba piloto con la encuesta diseñada con 77 casos. Superadas las pruebas de confiabilidad y validez, se procedió a aplicar el siguiente paquete de instrumentos y en el orden dado en aras de una mayor confiabilidad de la información y para una posterior triangulación:

- En el primer momento se aplicó la encuesta a la totalidad de la población (141 docentes)
- Se realizó entrevista a un número de 30 casos.

- Se tomó a una muestra 30 casos, dos registros fotográficos; uno asociado a un momento de su trabajo que refleja calidad de vida laboral; y otro que denota lo contrario. Cada fotografía está acompañada de una descripción sobre la situación que se presenta.
- Se realizó un grupo focal, con el fin de recoger información con respecto a los factores de riesgo psicosocial en la organización.

4.1.4. Análisis de la información

A modo de síntesis de la lógica global y de la secuencialidad del análisis de la información, es posible plantear los siguientes puntos:

- La investigación contempla un diseño mixto cuanti y cuali de investigación, lo que supone la producción y el análisis de información tanto numérica como textual.
- En una primera fase se llevó a cabo un estudio paralelo de los datos numéricos y de los textuales. En ambos casos la información fue enfocada a la luz de los 4 ejes de subjetivación contemplados en el objetivo general: (a) percepciones del entorno laboral, (b) experiencia y sentido del trabajo, (c) impacto psicosocial percibido y (d) estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales.
- Los datos numéricos fueron procesados mediante el SPSS, procediéndose desde el nivel descriptivo hacia tipos de análisis más complejos. En cuanto a los datos textuales, el trabajo fue orientado por el modelo de análisis cualitativo de contenido a través del Atlas Ti.
- En una segunda fase se realizó una integración de la información obtenida mediante los análisis textual y numérico, buscando los puntos de convergencia,

de contraste y de complementación de sus respectivas aportaciones. Sobre esta base, se elaboró un informe general que dio cuenta de los hallazgos de la investigación respecto a los 4 ejes de subjetivación laboral mencionados.

- En la última fase se elaboró un informe final que integró el proceso total del análisis, dando respuesta a la pregunta de la investigación y planteando un conjunto de conclusiones, de las cuales se podrán desprender lineamientos para nuevas investigaciones sobre la Calidad de Vida Laboral.

5. EVALUACIÓN DE LA CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO CUANTITATIVO

5.1. Criterios de calidad de los reactivos de la encuesta

El presente informe expone los resultados derivados de la revisión y actualización de la confiabilidad y validez factorial de la encuesta usada en el desarrollo del proyecto de investigación “Análisis de la subjetivación laboral sobre la Calidad de Vida Laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia.

Muestra de la prueba piloto:

- Período de recopilación de los datos: Año 2010
- Número de organizaciones participantes: 1
- Áreas académicas representadas: 3 (Ciencias Sociales y Humanas, Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Económicas e Ingenierías, y Ciencias de la Salud).
- Tamaño de la muestra: 77 docentes encuestados.

	Criterios	Método
Criterios de Calidad de los Reactivos	Correlación ítem-test	Correlación de Pearson
Criterios de Calidad del sistema	Confiabilidad	Alfa de Crombach y Dos mitades de Guttman
	Validez de contenido	Proceso adelantado por expertos del proyecto KOFARIPS
	Validez de construcción	Método de reducción de dimensiones a través de comunalidades

Tabla 10. Métodos utilizados para evaluación del Sistema

5.1.1. Correlación ítem test

Este indicador muestra el grado de covariación entre un descriptor y la dimensión que evalúa. Es una medida de la afinidad formal del descriptor con la variable. Este indicador también varía entre (-1) y (+1) pasando por el cero y su valor será más conveniente en la medida en que se aproxime a +1. 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. La tabla N° 11 presenta los resultados de la correlación ítem-test de la encuesta.

ÚLTIMOS AÑOS		EXPERIENCIA DEL TRABAJO		EFECTOS TRABAJO		CONDICIONES DE TRABAJO		ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
R	C	R	C	R	C	R	C	R	C
1	,787	1	,849	1	,577	1	561	1	,806
2	,848	2	,642	2	,691	2	,662	2	,790
3	,807	3	,794	3	,683	3	,721	3	,837
4	,820	4	,829	4	,842	4	,543	4	,876
5	,815	5	,773	5	,785	5	,699	5	,828
6	,798	6	,793	6	,789	6	,777	6	,727
7	,838	7	,753	7	,797	7	,736	7	,848
8	,612	8	,769	8	,502	8	,766	8	,933
9	,687	9	,652	9	,486	9	,618	9	,872
10	,855	10	,777	10	,603	10	,599	10	,818
11	,810	11	,701	11	,771	11	,746	11	,908
12	,796	12	,686	12	,710	12	,620	12	,858
13	,887	13	,779	13	,739	13	,670	13	,852
14	,800	14	,880	14	,678	14	,538	14	,905
15	,804	15	,872	15	,733			15	,912
16	,695	16	,751	16	,783				
17	,896	17	,660						
18	,803	18	,810						
19	,731	19	,797						
20	,773	20	,884						
21	,776	21	,756						
22	,476	22	,748						
MUNDO TRABAJO		VALORES PERSONALES		CLIMA SOCIAL DE TRABAJO		INFLUENCIA VALORES		ORGANIZACIONALES	
R	C	R	C	R	C	R	C	R	C

1	,608	1	,506	1	,768	1	,567	1	,796
2	,643	2	,197	2	,868	2	,668	2	,867
3	,555	3	,624	3	,742	3	,655	3	,789
4	,599	4	,554	4	,867	4	,726	4	,883
5	,402	5	,691	5	,890	5	,630	5	,779
6	,819	6	,602	6	,757	6	,743	6	,789
7	,778	7	,556	7	,806	7	,655	7	,812
8	,685	8	,652	8	,727	8	,720		
9	,821	9	,542	9	,673	9	,524		
10	,794								
11	,845								
12	,674								
13	,817								
IDENTIDAD PROFESIONAL		VIOLENCIA EN EL TRABAJO		SUEÑOS Y REALIDAD		MODO MERCANTIL			
R	C	R	C	R	C	R	C	R	C
1	,839	1	,000	1	1,000	1	1,000		
2	,859								
3	,852								

Tabla N° 11. Correlación ítem-test

5.1.2. Confiabilidad

Este indicador de calidad 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. No obstante será mejor la confiabilidad de una medida

entre más se aproxime su valor a +1. 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 Crombah y Dos mitades. La Tabla N° 12 presenta los resultados.

Variable	ALFA	DOS MITADES
CONDICIONES DE TRABAJO	0,897	0,783
CLIMA SOCIAL TRABAJO	0,926	0,849
INFLUENCIA VALORES	0,805	0,856
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	0,972	0,935
DEMANDAS ORGANIZACIONALES	0,917	0,88
TENDENCIAS MUNDO TRABAJO	0,915	0,9
EXPERIENCIA DEL TRABAJO	0,965	0,953
VALORES PERSONALES	0,707	0,678
ÚLTIMOS AÑOS	0,968	0,965
MODO MERCANTIL		
SUEÑOS Y REALIDAD		
IDENTIDAD PROFESIONAL	0,803	0,725
VIOLENCIA EL TRABAJO		
EFFECTOS TRABAJO	0,926	0,809

Tabla 12. Análisis de confiabilidad

5.1.3. Validez

Este indicador de calidad se refiere a todo el sistema. La validez es qué tanto se mide lo que se afirma estar midiendo. Tiene que ver con el ajuste entre lo que el instrumento dice medir y lo que realmente mide. El método usado en el marco de este proyecto fue el de reducción de dimensiones a través de comunalidades 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. Se considera válida una extracción superior a 0,30. (Ver Tabla 13)

ÚLTIMOS AÑOS		EXPERIENCIA DEL TRABAJO		EFECTOS TRABAJO		CONDICIONES DE TRABAJO		ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
R	E	R	E	R	E	R	E	R	E
1	,799	1	,77	1	,641	1	,678	1	
2	,746	2	,621	2	,655	2	,658	2	,637
3	,816	3	,804	3	,856	3	,649	3	,627
4	,735	4	,713	4	,836	4	,619	4	,697
5	,763	5	,672	5	,811	5	,784	5	,766
6	,815	6	,669	6	,692	6	,696	6	,678
7	,719	7	,703	7	,734	7	,573	7	,514
8	,525	8	,743	8	,428	8	,652	8	,705
9	,818	9	,678	9	,732	9	,721	9	,871
10	,878	10	,8	10	,851	10	,521	10	,761
11	,724	11	,65	11	,662	11	,742	11	,671
12	,699	12	,6	12	,721	12	,793	12	,836
13	,824	13	,76	13	,736	13	,788	13	,749
14	,808	14	,786	14	,79	14	,767	14	,738
15	,779	15	,812	15	,766			15	,832
16	,57	16	,817	16	,726				,839
17	,855	17	,444						

18	,711	18	,683						
19	,725	19	,797						
20	,796	20	,815						
21	,845	21	,638						
22	,803	22	,808						
T MUNDO TRABAJO		VALORES PERSONALES		CLIMA SOCIAL DE TRABAJO		INFLUENCIA VALORES		ORGANIZACIONALES	
R	E	R	E	R	E	R	E	R	E
1	,39	1	,476	1	,611	1	,753	1	,656
2	,629	2	,694	2	,781	2	,678	2	,754
3	,505	3	,693	3	,603	3	,703	3	,622
4	,458	4	,435	4	,767	4	,601	4	,808
5	,536	5	,729	5	,794	5	,534	5	,601
6	,693	6	,664	6	,595	6	,611	6	,62
7	,622	7	,65	7	,674	7	,538	7	,681
8	,636	8	,651	8	,552	8	,724		
9	,709	9	,446	9	,424	9	,735		
10	,702								
11	,716								
12	,67								
13	,666								
IDENTIDAD PROFESIONAL		VIOLENCIA EN EL TRABAJO		SUEÑOS Y REALIDAD		MODO MERCANTIL			
R	E	R	E	R	E	R	E	R	E
1	,717								
2	,77								
3	,684								

Tabla N° 13. Análisis de Validez

5.2. Tasa de respuesta al cuestionario, entrevista y grupo focal

Respondieron y remitieron el cuestionario de calidad de vida laboral 141 profesores de la Universidad de Antioquia, la pérdida muestral por errores en los envíos de correos electrónicos, ubicación de los profesores en sus oficinas y la adscripción de los profesores a los diferentes departamentos es prácticamente mínima. La única incidencia a reseñar fue la poca respuesta de los profesores a devolver el cuestionario vía correo electrónico (respondieron por este medio 14 profesores). Se procedió entonces a ubicar a cada profesor en forma personal para entregarle el cuestionario con la documentación explicativa y recogerlo dos días después. Aquí la respuesta aunque demorada finalmente fue óptima, llegando a la muestra aludida.

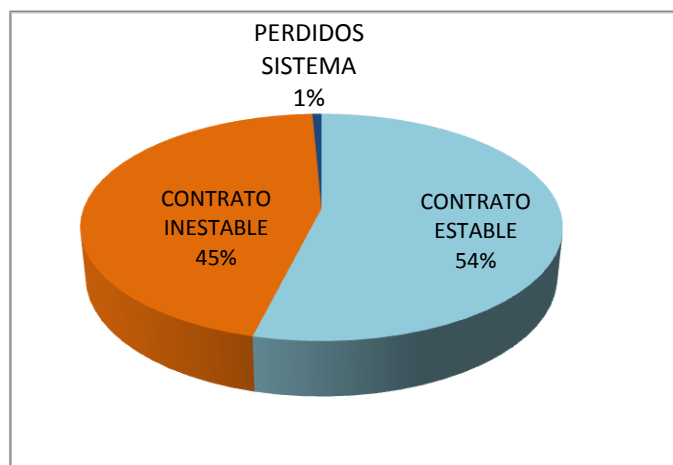
Finalmente hemos conseguido en nuestra investigación una tasa de respuesta del 78%, es decir han contestado el cuestionario 141 profesores de los 180 a los que se les remitió.

6. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

6.1. Comparabilidad entre la muestra y la población

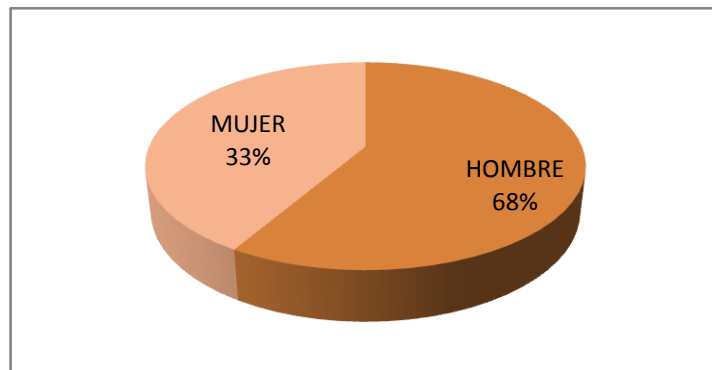
6.1.1 Distribución muestral por tipo de contrato y género

La muestra del presente estudio es en general representativa de la población de la que procede. En cuanto al tipo de contrato la distribución muestral es muy similar. En cuanto al género la relación es 2 a 1 siendo mayor la muestra de hombres.



SITUACIÓN CONTRACTUAL			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	CONTRATO ESTABLE	76	53,9
	CONTRATO INESTABLE	64	45,4
	Total	140	99,3
Perdidos	Sistema	1	0,7
Total		141	100

Grafico 1. Situación contractual

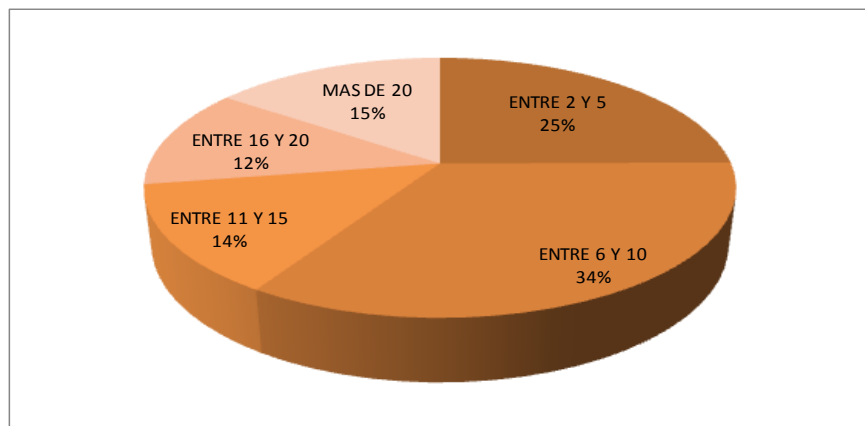


GENERO			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	HOMBRE	94	66,7
	MUJER	47	33,3
	Total	141	100

Gráfico 2. Género

6.1.2. Identificación sociodemográfica

6.1.2.1. Antigüedad en la Universidad



Antigüedad (Años)	No. de profesores
ENTRE 2 Y 5	46
ENTRE 6 Y 10	63
ENTRE 11 Y 15	25
ENTRE 16 Y 20	23
MAS DE 20	28
	139
Péridos sistema	2
TOTAL	141

Gráfico 3. Antigüedad como profesor en la UdeA

6.1.2.2. Nivel de vida

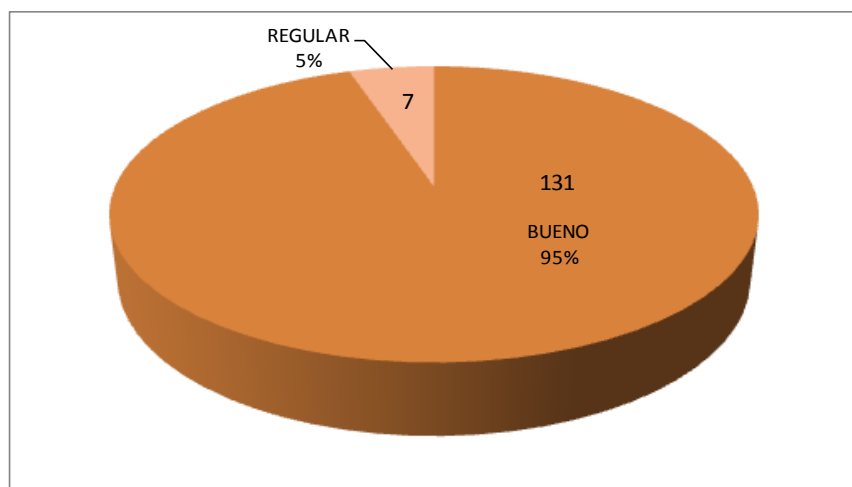


Gráfico 4. Nivel de vida

6.2. Resultados cuantitativos

6.2.1 Estadísticos Descriptivos

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS						
VARIABLES	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Coef. Disp
CONDICIONES DE TRABAJO	141	3	9,86	6,9516	1,30553	18,78028
CLIMA SOCIAL DE TRABAJO	141	3,25	10	7,3871	1,43488	19,42413
VALORES ORGANIZACIONALES	141	2	9,67	6,7923	1,27296	18,74122
SATISFACCION CON LA ORGANIZACION	141	2,13	7	5,5552	1,13802	20,48567
ADAPTACION A LA ORGANIZACION	140	2,71	7	5,6454	1,0116	17,91901
IDEOLOGIA GERENCIALISTA	140	1	7	3,6893	1,37825	37,35804
BIENESTAR LABORAL	141	1,55	7	5,3826	1,10681	20,56274
INVENTARIO DE VALORES PERSONALES	141	3,5	9,44	6,6812	1,29036	19,31330
EVOLUCION LABORAL	141	2,45	7	5,4093	1,01309	18,72867
MERCANTILISMO	128	1	7	4,4063	1,83765	41,70506
IDENTIDAD PROFESIONAL	141	3	7	5,922	0,81225	13,71581
VIOLENCIA EN EL TRABAJO	141	1	7	3,1206	2,03004	65,05287
EFFECTOS COLATERALES DEL TRABAJO	141	1	6,94	3,5332	1,34852	38,16710
DISTANCIA SUEÑOS Y REALIDAD	141	1	7	4,0993	1,60047	39,04252

Tabla 14: Estadísticos descriptivos

En relación con las *condiciones de trabajo* en una escala de 0 a 10, la media es 6,9516 y la desviación típica de 1,30553 lo cual indica que hay una baja dispersión de los datos. Es decir, el promedio en este caso representa al grupo encuestado, viéndose así mayor homogeneidad en las respuestas de la muestra. Esto ocurre en todas las demás variables con excepción de *violencia en el trabajo*. En este caso, la desviación típica (2,03004) indica que la dispersión de los datos es alta. Es decir, el promedio no representa a todo el grupo encuestado puesto que hay varios niveles (heterogeneidad) de percepciones en relación con la variable.

Las variables que en general mostraron un sesgo positivo (tendencia a la calificación más alta) fueron condiciones de trabajo, clima social de trabajo, valores organizacionales, satisfacción con la organización, adaptación a la organización, bienestar laboral, valores personales, evolución laboral, mercantilismo e identidad profesional. Mientras que las que mostraron una tendencia hacia el promedio fueron ideología gerencialista, violencia en el trabajo, efectos colaterales del trabajo y distancia entre los sueños y la realidad.

A continuación se presenta un análisis por cada variable:

CONDICIONES DE TRABAJO	
Muy buenas	8,26 – 10
Buenas	5,65- 8,25
Medianamente inconvenientes	1,31 - 5,64
Inconvenientes	0 - 1,30

Tabla 15. Condiciones de trabajo

Los niveles, en porcentaje, de Condiciones de trabajo de acuerdo con los criterios establecidos en la tabla N° 15 son los siguientes: un 19.1% de los docentes considera que las condiciones de trabajo son medianamente inconvenientes, mientras que un 67,4% considera que son buenas y un 13.5% de la población las considera muy buenas. En términos generales más de la mitad de la población considera que las condiciones de trabajo son buenas.

CLIMA SOCIAL DE TRABAJO	
Bueno	8,82 – 10
Regular	5,95- 8,81
Malo	1,43 - 5,94
Muy malo	0- 1,42

Tabla 16. Clima social de trabajo

Los niveles, en porcentaje, de Clima Social de Trabajo de acuerdo con los criterios establecidos en la tabla N° 16 son los siguientes: un 19.1% de los docentes considera que el Clima Social de Trabajo es medianamente inconveniente, mientras que un 65,1% considera que es bueno y un 15.6% de la población lo considera muy bueno.

En términos generales más de la mitad de la población tiene una percepción positiva del Clima Social de Trabajo.

INFLUENCIA VALORES ORGANIZACIONALES	
Alta	8,07 – 10
Mediana	5,52- 8,06
Baja	1,27 - 5,51
Muy baja	0-1,26

Tabla 17. Influencia valores organizacionales

Los niveles, en porcentaje, de Influencia de Valores Organizacionales de acuerdo con los criterios establecidos en la tabla N° 17 son los siguientes: un 11.3% de los docentes considera que es mediana la influencia de los valores organizacionales (calidad del servicio, bien común, competitividad, calidad de vida laboral, ética del servicio público, entre otros) en la política organizativa de la Universidad, mientras que un 71,6% considera que esta influencia es alta y un 17.0% de la población la considera muy alta.

En términos generales más de la mitad de la población docente encuestada considera que la influencia de los valores organizacionales expuestos en la política organizativa de la Universidad, es alta.

SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN	
Alta	6,69 – 7
Media	4,42-6,68
Baja	1,14 - 4,41
Muy baja	1-1,13

Tabla 18. Satisfacción con la organización

Los niveles, en porcentaje, de Satisfacción con la Organización, de acuerdo con los criterios establecidos en la tabla N° 18 son los siguientes: la satisfacción del 14.9% de los docentes con la organización es media, mientras que para un 68,1% es alta y para el 17.0% de la población es muy alta.

En términos generales los niveles de satisfacción de los docentes encuestados son altos.

ADAPTACIÓN A LA ORGANIZACIÓN	
Alta	6,66 – 7
Media	4,63-6,65
Baja	1,01 - 4,62
Muy baja	0-1,01

Tabla 19. Adaptación a la organización

Los niveles, en porcentaje, de Adaptación a la Organización, de acuerdo con los criterios establecidos en la tabla N° 19 son los siguientes: el nivel de adaptación a las demandas de la organización del 19.1% de los docentes es medio, para un 61% es alto y para el 19.1% de la población es muy alto.

En términos generales, más del 50% de la población docente encuestada, se adapta en gran medida a las demandas de la organización.

IDEOLOGÍA GERENCIALISTA	
Alta	5,07 – 7
Media	2,31-5,06
Baja	1,38 - 2,30
Muy baja	0-1,37

Tabla 20. Ideología gerencialista

Los niveles, en porcentaje, de Ideología Gerencialista, de acuerdo con los criterios establecidos en la tabla N° 20 son los siguientes: el acuerdo con la ideología gerencialista (actuales tendencias en el mundo del trabajo) del 5% de los docentes es muy bajo, para un 12.1% este nivel de acuerdo es bajo, para el 61.7% es medio y para el 20.6% de la población es alto.

En términos generales más de la mitad de la población docente encuestada expresa un nivel de acuerdo medio con la ideología gerencialista referida a las actuales tendencias en el mundo del trabajo como flexibilización laboral, carga de trabajo cada vez mayor, productividad, las leyes de la oferta y la demanda, entre otras.

BIENESTAR LABORAL	
Muy bueno	6,49 – 7
Bueno	4,28-6,48
Regular	1,11 - 4,27
Inconveniente	0-1,11

Tabla 21. Bienestar laboral

Los niveles, en porcentaje, de Bienestar Laboral, de acuerdo con los criterios establecidos en la tabla N° 21 son los siguientes: el 16.3% de los docentes evalúa como

regular su bienestar laboral, mientras que el 70.2% lo evalúa como bueno y el 13.5% de la población lo evalúa como muy bueno.

En términos generales, más del 70% de la población docente encuestada, evalúa como bueno su bienestar laboral.

INVENTARIO DE VALORES PERSONALES	
Alto	6,49 – 10
Medio	4,28-6,48
Bajo	1,11 - 4,27
Muy bajo	0-1,11

Tabla 22. Inventario de valores personales

Los niveles, en porcentaje, del Inventario de Valores Personales, de acuerdo con los criterios establecidos en la tabla N° 22 son los siguientes: el 6.4% de los docentes le da un bajo valor a valores personales; el 32.6% les da un valor medio y el 61% un valor alto.

En términos generales, más del 50% de la población docente encuestada, le da una 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.

EVOLUCIÓN LABORAL	
Muy alta	6,42 – 7
Alta	4,40-6,41
Media	1,01 - 4,39
Baja	1-1,01

Tabla 23. Evolución laboral

Los niveles, en porcentaje, de la variable evolución laboral, de acuerdo con los criterios establecidos en la tabla N° 23 son los siguientes: para el 17% de los docentes su

evolución laboral es media; el 70.2% considera que esta evolución es alta y el 12.8% que es muy alta.

En términos generales, más del 70% de la población docente encuestada, considera que su evolución laboral es alta, en relación con aspectos como motivación por el trabajo, calidad de las condiciones de trabajo, autoestima, conciliación trabajo familia, estado de ánimo, promoción laboral, seguridad en el trabajo, satisfacción con el trabajo, compromiso, competencias profesionales, entre otros.

MERCANTILISMO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1,00	14	9,9	10,9	10,9
2,00	12	8,5	9,4	20,3
3,00	11	7,8	8,6	28,9
4,00	17	12,1	13,3	42,2
5,00	32	22,7	25,0	67,2
6,00	29	20,6	22,7	89,8
7,00	13	9,2	10,2	100,0
Total	128	90,8	100,0	
Perdidos Sistema	13	9,2		
Total	141	100,0		

Tabla 24. Mercantilismo

En relación con la variable Mercantilismo (monoítem), llama la atención que más del 50% de los docentes expresa estar 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.

DISTANCIA SUEÑOS Y REALIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00	7	5,0	5,0	5,0
	2,00	19	13,5	13,5	18,4
	3,00	32	22,7	22,7	41,1
	4,00	15	10,6	10,6	51,8
	5,00	36	25,5	25,5	77,3
	6,00	27	19,1	19,1	96,5
	7,00	5	3,5	3,5	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Tabla 25. Distancia sueños ya realidad

En relación con la distancia entre los sueños y la realidad, llama la atención que las opiniones están muy divididas entre la población docente objeto de estudio. En un 48.2% de los docentes se evidencia lejanía entre sus sueños y la realidad laboral. Y para un 41.1% hay cercanía. La información cualitativa aportará más información al respecto.

IDENTIDAD PROFESIONAL	
Muy alta	6,73 – 7
Alta	5,11-6,72
Mediana	0,81 -5,10
Baja	0-0,81

Tabla 26. Identidad profesional

Los niveles, en porcentaje, de Identidad Profesional, de acuerdo con los criterios establecidos en la tabla N° 26 son los siguientes: para el 16.3% de los docentes hay una mediana influencia de factores como la historia familiar, los proyectos individuales y

su actual función laboral en su identidad profesional actual, para un 67,4% la influencia de estos factores es alta, y para el 16.3% es muy alta.

En términos generales para más de la mitad de la población docente encuestada la influencia de factores como la historia familiar, los proyectos individuales y su actual función laboral en su identidad profesional actual es alta.

VIOLENCIA EN EL TRABAJO	
Alta	5,15 – 7
Media	1,09-5,14
Baja	1 -1,08

Tabla 27. Violencia en el trabajo

Los niveles, en porcentaje, de Violencia en el Trabajo, de acuerdo con los criterios establecidos en la tabla N° 27 son los siguientes: el 82.3% de los docentes hay una tendencia media a experimentar situaciones de violencia en el trabajo, mientras que para un 17.7% hay una alta tendencia.

En términos generales la mayoría de la población docente encuestada coincide en que experimentan medianamente situaciones de violencia en el trabajo, entendidas como situaciones de coacción física, psicológica, simbólica, de presión indeseable o de falta de respeto a su dignidad como profesionales.

EFFECTOS COLATERALES DEL TRABAJO	
Alta	4,88 – 7
Media	2,18-4,87
Baja	1 -2,17

Tabla 28. Efectos colaterales del trabajo

Los niveles, en porcentaje, de Efectos Colaterales del Trabajo, de acuerdo con los criterios establecidos en la tabla N° 28 son los siguientes: para el 17.0% de los docentes hay una baja frecuencia de aparición de efectos colaterales del trabajo, para un 62.4% hay la frecuencia de aparición de estos efectos es media y para el 20.6 % es alta.

En términos generales más del 50% de la población docente encuestada coincide en que experimentan con frecuencia media efectos colaterales del trabajo algunos de los cuales son: continuación de tareas laborales en casa, sobrecarga laboral, desgaste emocional, agotamiento físico, satisfacción mental, trato despersonalizado a colegas, frustración, molestias físicas y automedicación para aliviar síntomas, entre otros.

6.2.2. Comparaciones entre grupos

6.2.1.1. Prueba de Kolmorov-smirnov para una muestra.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra								
		CONDICIONES DE TRABAJO	CLIMA SOCIAL DE TRABAJO	VALORES ORGANIZACIONALES	SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACION	ADAPTACIÓN A LA ORGANIZACIÓN	IDEOLOGÍA GERENCIALISTA	BIENESTAR LABORAL
N		141	141	141	141	140	140	141
Parámetros normales a,b	Media	6,9516	7,3871	6,7923	5,5552	5,6454	3,6893	5,3826
	Desviación típica	1,30553	1,43488	1,27296	1,13802	1,0116	1,37825	1,10681
Diferencias más extremas	Absoluta	0,09	0,123	0,059	0,126	0,099	0,056	0,105
	Positiva	0,063	0,06	0,049	0,102	0,09	0,042	0,072
	Negativa	-0,09	-0,123	-0,059	-0,126	-0,099	-0,056	-0,105
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,073	1,465	0,699	1,492	1,176	0,663	1,242
Sig. asintót. (bilateral)		0,2	0,027	0,713	0,023	0,126	0,772	0,091

		INVENTARIO DE VALORES PERSONALES	EVOLUCIÓN LABORAL	MERCANTILISMO	DISTANCIA SUEÑOS Y REALIDAD	IDENTIDAD PROFESIONAL	VIOLENCIA EN EL TRABAJO	EFFECTOS COLATERALES DEL TRABAJO
N		141	141	128	141	141	141	141
Parámetros normales a,b	Media	6,6812	5,4093	4,4063	4,1702	5,922	3,1206	3,5332
	Desviación típica	1,29036	1,01309	1,83765	1,68165	0,81225	2,03004	1,34852
Diferencias más extremas	Absoluta	0,071	0,138	0,205	0,179	0,134	0,256	0,074
	Positiva	0,038	0,059	0,108	0,161	0,1	0,256	0,074
	Negativa	-0,071	-0,138	-0,205	-0,179	-0,134	-0,163	-0,068
Z de Kolmogorov-Smirnov		0,845	1,641	2,317	2,12	1,591	3,035	0,878
Sig. asintót. (bilateral)		0,473	0,009	0	0	0,013	0	0,424

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Tabla 29: Prueba Kolmogorv-smirnov para una muestra

La prueba Kolmogorov Smirnov indica que la distribución de la muestra es Normal. Esta revisión se lleva a cabo con el fin de poder realizar comparaciones entre los grupos de interés que para el caso del presente proyecto son género y tipo de vinculación laboral.

6.2.1.2. Prueba t: Sexo

En el caso de la variable condiciones de trabajo la media para el caso de los hombres es de 7,1363 y para las mujeres de 6,5821. La Prueba de Levene indica que se han asumido varianzas iguales y la significatividad bilateral, que las diferencias en las percepciones entre hombres y mujeres sobre las condiciones de trabajo son significativas; tienden a ser más negativas las percepciones de las mujeres que de los hombres en relación con esta variable. Lo mismo ocurre en el caso de la variable violencia en el trabajo frente a la cual existen también diferencias significativas; tienden a ser menos negativas las percepciones de los hombres que de las mujeres.

En el caso de la variable Clima Social de Trabajo, la media para el caso de los hombres es de 7,5046 y para las mujeres de 7,1522. La Prueba de Levene indica que se han asumido varianzas iguales y la significatividad bilateral indica que las diferencias en las percepciones entre hombres y mujeres sobre el clima social de trabajo no son significativas. Lo mismo ocurre en el caso de las variables valores organizacionales, satisfacción con la organización, adaptación a la organización, ideología gerencialista, bienestar laboral, valores personales, evolución laboral, mercantilismo, distancia sueños y realidad, identidad profesional y efectos colaterales del trabajo.

En términos generales no se observan diferencias significativas en las percepciones de hombres y mujeres en relación con la mayoría de las variables (Ver tabla 30).

PRUEBA T: SEXO							
VARIABLES	SEXO	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	t	Sig. (bilateral)
CONDICIONES DE TRABAJO	HOMBRE	94	7,1363	1,27367	0,13137	2,417	0,017
	MUJER	47	6,5821	1,30319	0,19009	2,399	0,019
CLIMA SOCIAL DE TRABAJO	HOMBRE	94	7,5046	1,44473	0,14901	1,379	0,17
	MUJER	47	7,1522	1,40062	0,2043	1,394	0,167
VALORES ORGANIZACIONALES	HOMBRE	94	6,8916	1,19279	0,12303	1,313	0,191
	MUJER	47	6,5937	1,41239	0,20602	1,242	0,218
SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN	HOMBRE	94	5,6499	1,10705	0,11418	1,402	0,163
	MUJER	47	5,3658	1,18695	0,17313	1,37	0,174
ADAPTACIÓN A LA ORGANIZACIÓN	HOMBRE	93	5,6551	0,99483	0,10316	0,16	0,873
	MUJER	47	5,6261	1,05465	0,15384	0,157	0,876
IDEOLOGÍA GERENCIALISTA	HOMBRE	93	3,6701	1,32819	0,13773	-0,232	0,817
	MUJER	47	3,7274	1,48648	0,21682	-0,223	0,824
BIENESTAR LABORAL	HOMBRE	94	5,4521	1,06712	0,11006	1,055	0,293
	MUJER	47	5,2436	1,18173	0,17237	1,019	0,311
INVENTARIO DE VALORES PERSONALES	HOMBRE	94	6,6543	1,34498	0,13872	-0,349	0,727
	MUJER	47	6,7351	1,18565	0,17295	-0,364	0,716
EVOLUCION LABORAL	HOMBRE	94	5,4262	0,95131	0,09812	0,279	0,781
	MUJER	47	5,3756	1,13678	0,16582	0,263	0,794
MERCANTILISMO	HOMBRE	87	4,4138	1,74244	0,18681	0,067	0,946
	MUJER	41	4,3902	2,0479	0,31983	0,064	0,949
DISTANCIA SUEÑOS Y REALIDAD	HOMBRE	94	4,1277	1,57421	0,16237	-0,424	0,672
	MUJER	47	4,2553	1,89356	0,2762	-0,398	0,691
IDENTIDAD PROFESIONAL	HOMBRE	94	5,8369	0,82919	0,08552	-1,773	0,078
	MUJER	47	6,0922	0,75726	0,11046	-1,828	0,071
VIOLENCIA EN EL TRABAJO	HOMBRE	94	2,8723	1,88505	0,19443	-2,078	0,04
	MUJER	47	3,617	2,23172	0,32553	-1,964	0,053
EFECTOS COLATERALES DEL TRABAJO	HOMBRE	94	3,385	1,28918	0,13297	-1,863	0,065
	MUJER	47	3,8298	1,42818	0,20832	-1,8	0,075

Tabla 30: Estadísticos de grupo y Prueba t. SEXO

6.2.1.3. Prueba t: Tipo de contrato

En el caso de la variable *condiciones de trabajo* la media para el caso de los docentes vinculados (con contrato a término indefinido) es de 7,2852 y para los docentes

ocasionales (con contrato a término fijo) es de 6,5323. La prueba de Levene indica que para todos los casos, con excepción de *bienestar laboral*, se han asumido varianzas iguales. Y la significatividad bilateral indica que las diferencias en las percepciones entre docentes ocasionales y vinculados no son significativas, con excepción de la variable condiciones de trabajo frente a la cual las diferencias sí son significativas. (Ver tabla 31). Tiende a ser más positiva la percepción de los docentes vinculados.

PRUEBA T: TIPO DE CONTRATO							
VARIABLES	TIPO DE CONTRATO	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	t	Sig. (bilateral)
CONDICIONES DE TRABAJO	ESTABLE	76	7,2852	1,27766	0,14656	3,541	0,001
	INESTABLE	64	6,5323	1,22341	0,15293	3,554	0,001
CLIMA SOCIAL DE TRABAJO	ESTABLE	76	7,4253	1,47823	0,16956	0,416	0,678
	INESTABLE	64	7,3236	1,39514	0,17439	0,418	0,677
VALORES ORGANIZACIONALES	ESTABLE	76	6,7054	1,29244	0,14825	-0,854	0,395
	INESTABLE	64	6,8906	1,26168	0,15771	-0,855	0,394
SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN	ESTABLE	76	5,5088	1,23877	0,1421	-0,45	0,653
	INESTABLE	64	5,5961	1,01668	0,12709	-0,458	0,648
ADAPTACIÓN A LA ORGANIZACIÓN	ESTABLE	76	5,5533	1,0135	0,11626	-1,119	0,265
	INESTABLE	63	5,7464	1,01208	0,12751	-1,119	0,265
IDEOLOGÍA GERENCIALISTA	ESTABLE	76	3,787	1,3542	0,15534	0,925	0,357
	INESTABLE	63	3,569	1,41899	0,17878	0,921	0,359
BIENESTAR LABORAL	ESTABLE	76	5,4014	1,22875	0,14095	0,265	0,791
	INESTABLE	64	5,3513	0,95825	0,11978	0,271	0,787
INVENTARIO DE VALORES PERSONALES	ESTABLE	76	6,6293	1,26929	0,1456	-0,47	0,639
	INESTABLE	64	6,7326	1,3302	0,16628	-0,468	0,641
EVOLUCIÓN LABORAL	ESTABLE	76	5,4657	0,9963	0,11428	0,799	0,426
	INESTABLE	64	5,3281	1,03704	0,12963	0,796	0,427
MERCANTILISMO	ESTABLE	69	4,4058	1,76834	0,21288	0,028	0,978
	INESTABLE	58	4,3966	1,94611	0,25554	0,028	0,978
IDENTIDAD PROFESIONAL	ESTABLE	76	5,9693	0,77206	0,08856	0,719	0,474
	INESTABLE	64	5,8698	0,86601	0,10825	0,711	0,478
VIOLENCIA EN EL TRABAJO	ESTABLE	76	3,2105	2,04167	0,2342	0,518	0,605
	INESTABLE	64	3,0313	2,03905	0,25488	0,518	0,605
EFECTOS COLATERALES DEL TRABAJO	ESTABLE	76	3,4202	1,28985	0,14796	-1,169	0,244
	INESTABLE	64	3,6875	1,41237	0,17655	-1,16	0,248
DISTANCIA SUEÑOS Y REALIDAD	ESTABLE	76	4,2237	1,62151	0,186	1,114	0,267
	INESTABLE	64	3,9219	1,56656	0,19582	1,117	0,266

Tabla 31: Estadísticos de grupo y Prueba t. TIPO DE CONTRATO

6.2.3 Análisis de regresión lineal entre la variable condiciones de trabajo y demás variables

CONDICIONES DE TRABAJO	R	R cuadrado corregida	Sig.
CLIMA SOCIAL DE TRABAJO	,644 ^a	0,41	,000 ^a
SATISFACCIÓN CON LA ORGANZIACIÓN	,589 ^a	0,342	,000 ^a
BIENESTAR LABORAL	,493 ^a	0,238	,000 ^a
EFFECTOS COLATERALES	,558 ^a	0,306	,000 ^a
VALORES ORGANIZACIONALES	,551 ^a	0,299	,000 ^a
ADAPTACIÓN A LA ORGANIZACIÓN	,418 ^a	0,169	,000 ^a
IDEOLOGIA GERENCIALISTA	,249 ^a	0,055	,003 ^a
VALORES PERSONALES	,303 ^a	0,085	,000 ^a
EVOLUCIÓN LABORAL	,653 ^a	0,423	,000 ^a
MERCANTILISMO	,068 ^a	-0,003	,443 ^a
IDENTIDAD PROFESIONAL	,333 ^a	0,105	,000 ^a
VIOLENCIA EN EL TRABAJO	,399 ^a	0,153	,000 ^a
DISTANCIA SUEÑOS REALIDAD	,203 ^a	0,034	,016 ^a

Tabla 32: Correlación condiciones laborales con las demás variables

En la tabla 32 aparecen asociaciones entre la variable condiciones de trabajo y todas las demás variables de calidad de vida laboral. Observamos que las Condiciones de Trabajo influyen de forma significativa, en un 41%, en las percepciones en relación con el Clima Social de Trabajo; en un 34% en las percepciones frente a la Satisfacción organizacional; en un 24% en las percepciones sobre el Bienestar Laboral; en un 31% en las percepciones en relación con los efectos colaterales del trabajo; en un 30% en los valores organizacionales; en un 17% en la adaptación a la organización; en un 5% en la ideología gerencialista; en un 8% en los valores personales; en un 42% frente a la evolución laboral; en un 10% en la identidad profesional; en un 15% con relación a la violencia en el trabajo y en un 3% con relación a la distancia entre sueños y realidad. Con respecto a la variable mercantilismo, hay ausencia de correlación ($r = -0,003$)

Considerando que no se encontraron relaciones significativas con otras variables, puede afirmarse que la variable Condiciones de Trabajo influye de manera significativa en las percepciones frente a las demás variables.

6.2.4 Análisis de regresión lineal entre la variable situación contractual y demás variables

SITUACIÓN CONTRACTUAL	R	R cuadrado corregida	Sig.
CONDICIONES DE TRABAJO	,289 ^a	,077	,001
CLIMA SOCIAL DE TRABAJO	,035 ^a	-0,006	,678 ^a
VALORES ORGANIZACIONALES	,072 ^a	-0,002	,395 ^a
SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN	,038 ^a	-0,006	,653 ^a
ADAPTACIÓN A LA ORGANIZACIÓN	,095 ^a	0,002	,265 ^a
IDEOLOGIA GERENCIALISTA	,079 ^a	-0,001	,357 ^a
BIENESTAR LABORAL	,023 ^a	-0,007	,791 ^a
VALORES PERSONALES	,040 ^a	-0,006	,639 ^a
EVOLUCIÓN LABORAL	,068 ^a	-0,003	,426 ^a
MERCANTILISMO	,003 ^a	-0,008	,978 ^a
IDENTIDAD PROFESIONAL	,061 ^a	-0,003	,474 ^a
VIOLENCIA EN EL TRABAJO	,044 ^a	-0,005	,605 ^a
EFFECTOS COLATERALES DEL TRABAJO	,099 ^a	0,003	,244 ^a
DISTANCIA SUEÑOS Y REALIDAD	,094 ^a	0,002	,267 ^a

Tabla 33: Correlación tipo de contrato con las demás variables

El análisis de regresión lineal (Tabla 33) considerando la situación contractual como la variable predictora, permite observar que ésta solo se asocia linealmente en un 3% con la variable *condiciones de trabajo*. Con las demás variables objeto de estudio, no existe una relación lineal.

6.2.5 Análisis de regresión lineal entre la variable demográfica SEXO y demás variables

SEXO	R	R cuadrado corregida	Sig.
CONDICIONES DE TRABAJO	,201 ^a	0,033	,017 ^a
CLIMA SOCIAL DE TRABAJO	,116 ^a	0,006	,170 ^a
VALORES ORGANIZACIONALES	,111 ^a	0,005	,191 ^a
SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN	,118 ^a	0,007	,163 ^a
ADAPTACIÓN A LA ORGANIZACIÓN	,014 ^a	-0,007	,873 ^a
IDEOLOGIA GERENCIALISTA	,020 ^a	-0,007	,817 ^a
BIENESTAR LABORAL	,089 ^a	0,001	,293 ^a
VALORES PERSONALES	,030 ^a	-0,006	,727 ^a
EVOLUCIÓN LABORAL	,024 ^a	-0,007	,781 ^a
MERCANTILISMO	,006 ^a	-0,008	,946 ^a
IDENTIDAD PROFESIONAL	,149 ^a	0,015	,078 ^a
VIOLENCIA EN EL TRABAJO	,174 ^a	0,023	,040 ^a
EFFECTOS COLATERALES DEL TRABAJO	,156 ^a	0,017	,065 ^a
DISTANCIA SUEÑOS Y REALIDAD	,025 ^a	-0,007	,767 ^a

Tabla 34: Correlación SEXO con las demás variables

El análisis de regresión lineal considerando el sexo como la variable predictora arroja que no existe una relación lineal entre dicha variable y las demás objeto de estudio, con excepción de las variables *condiciones de trabajo* y *violencia en el trabajo*. En este sentido, el sexo explica de forma significativa en un 3% y en un 2% las percepciones en relación con las Condiciones de Trabajo y la Violencia en el Trabajo respectivamente. (Ver tabla 34)

6.3. Resultados del análisis de datos cualitativos

A continuación se presenta el análisis e interpretación de los datos textuales recabados a través de la entrevista realizada a treinta docentes universitarios y que incluye 14 preguntas.

6.3.1. Condiciones de Trabajo que Mejoran

En relación con las condiciones de trabajo que mejoran, las categorías más recurrentes derivadas de las entrevistas apuntan a la *disponibilidad de recursos tecnológicos y técnicos*, percepción mencionada por la mitad de las personas entrevistadas. Plantean pues que se evidencia una mayor preocupación por parte de la administración por invertir en Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), que facilitan y cualifican el ejercicio de la docencia al tener, por ejemplo, acceso a información en tiempo real. Se incluye también el acceso a redes de información y de comunicación que le permiten al docente auto actualizarse en su área o áreas de interés. Muy asociada a la primera categoría es mencionada por el 7% de las personas la *adecuación del espacio físico* señalando muy especialmente el mejoramiento de las condiciones de las oficinas en relación con las de períodos anteriores. Otra condición señalada por cuatro personas es la relativa a las *condiciones contractuales*. Es decir, estos entrevistados consideran que tales condiciones han mejorado. La principal razón para argumentarlo es que el salario se ha incrementado como resultado del ascenso en el escalafón o a razón de la producción académica que es reconocida con puntos salariales.

Otras condiciones que se señalan en proceso de mejoría, pero que no se han presentado de forma recurrente son el *acceso a formación continua* y relacionada con ésta, la *posibilidad de ascender* en la organización; el *cambio en la concepción de lo público* puesto que la Universidad se ha venido moviendo de la lógica que homologa lo público con lo pobre o lo mínimo; la *capacidad de gestión* de algunas facultades con

miras a su autosostenibilidad y a la creación de mejores condiciones para el trabajo; el *clima laboral*, lo que se aduce, influye positivamente en los resultados obtenidos; la *eficiencia personal*; la *formación de los estudiantes*; la *realización personal*; la *libertada de cátedra*, es decir, se percibe mayor autonomía del docente para conducir su trabajo; como consecuencia de un cambio en la vinculación como pasar de docente ocasional a vinculado o de cátedra a ocasional, se señalan también una *vinculación más estable* y un mejoramiento en el *tiempo para la administración académica*, concretamente, porque se cuenta con mayor tiempo para calificar y preparar clases; también se habla de una mejoría en el *trabajo en equipo* y finalmente para uno de los entrevistados *ninguna* condición está mejorando.

Desde este punto de vista, la *disponibilidad de recursos tecnológicos y técnicos*, la *adecuación del espacio físico* y las *condiciones contractuales* se constituyen en condiciones claves a ser sostenidas puesto que contribuyen a elevar la calidad del trabajo.

6.3.2. **Condiciones de Trabajo que empeoran**

La cuarta parte de los docentes entrevistados expresa como condición que empeora la *mercantilización de la universidad*. El capitalismo académico constituye uno de los marcos de reflexión del presente estudio, por lo que se considera importante detenerse en algunas de las consideraciones aportadas por los docentes al respecto. Los docentes señalan que se pretende homologar la Universidad con una empresa privada. Prueba de ello, la importación de modelos económicos de producción, como la gestión por procesos, sin repensarlos, sin contextualizarlos, sin analizar su pertinencia, que pretenden poner lo académico al servicio de lo administrativo; que están en contravía de la naturaleza de la universidad como generadora de conocimiento; que obligan la celeridad en la producción para ser así eficientes, desconociendo que los tiempos del conocimiento son otros y convirtiéndolo en un artículo mercantilista; además, se aumenta el número de profesores ocasionales y de cátedra, en detrimento de la

estabilidad laboral; se aumenta la carga académica del profesor, se duplica el número de estudiantes con los mismos recursos; se recortan los programas eliminando materias que se considera no son útiles para la instrucción técnica y tecnológica orientada al trabajo, atisbando “programas completamente desnudos en la formación humana, humanística, en la formación social, de contextos”. Adicional a lo anterior, la Universidad ha venido recibiendo cada vez, menos financiación por parte del estado, consecuencia, tal como lo plantean Gibb & Hannon, de la presión a la que son sometidas las universidades para contribuir activamente en la competitividad de las economías locales, nacionales y regionales, comercializando los productos de la investigación, prestando servicios al mundo privado, generando estrategias de autofinanciamiento, asumiendo nuevos estilos de gestión y de marketing de corte empresarial, y formando profesionales emprendedores capaces de generar nuevas iniciativas, autoemplearse, formar redes y ajustarse al nuevo escenario laboral flexible (2006). Esta lectura de los docentes coincide con el planteamiento de Ibarra en cuanto a que la Universidad está viviendo el proceso de dejar de ser una “institución” de la sociedad para pasar a ser tan sólo una “organización” del mercado (2002).

De la mano con la anterior percepción, y también recurrentemente señalada, aparece la desmejora en la *estabilidad laboral* puesto que desde la óptica de los docentes ocasionales, cada vez se hace más evidente el hecho de que se está en la Universidad de una manera temporal puesto que la posibilidad de vinculación no es clara ni fácil de lograr, lo cual genera cierto desconcierto e intranquilidad, y afecta obviamente la productividad y el desarrollo en el trabajo. Esta condición trae aparejados efectos personales; los docentes expresan que planear o hacer proyecciones de vida a mediano o largo plazo se vuelve una utopía.

Además de las anteriores, se señalan otras condiciones del trabajo que han empeorado como la *ausencia de bienestar laboral docente*, la *competencia desleal*, dificultades para acceder o contar con *apoyo a la cualificación docente*, la *involución en la*

producción del conocimiento pues todavía la institución sigue anclada al paradigma de la información, la *calidad de la formación impartida a estudiantes*, la *relación con compañeros*, la *salud mental*, y las *relaciones de poder*.

6.3.3. Lo que va mejorando en el Ambiente Social de Trabajo

La categoría que más se destaca en este caso es la de *relaciones interpersonales positivas* mencionada por el 50% de los entrevistados. Se incluyen aquí las relaciones con colegas y jefes. Se destaca la influencia en los resultados positivos del trabajo y en el crecimiento personal, de la consolidación de un buen equipo de trabajo. Si bien se reconoce que tienen presencia actitudes de competencia desleal que buscan “sacar al otro”, algunos docentes crean ambientes de solidaridad y compañerismo; un ejemplo muy claro que comparte uno de los docentes es el del trabajo gremial en el que “...hay una mayor colaboración, apoyo, discusión, debate, sin llegar a esos enfrentamientos durísimos, casi de puños, que se dieron en algunos momentos... Sí ha mejorado el ambiente de trabajo”. Es importante recordar que así como la tarea común es clave para la cohesión de un grupo, también lo es el relacionamiento interpersonal positivo.

Otra condición que es manifestada por la tercera parte de los docentes es *el mejoramiento de las relaciones con los estudiantes*. Esto gracias a una mayor simetría en la relación docente-estudiante lo cual posibilita acceder a información sobre sus intereses e inquietudes. Otra de las razones que se aduce para que esta relación haya mejorado es la claridad en el trabajo que se les propone y en la evaluación. Los docentes insisten en que se “deben a ellos”.

Otras categorías que emergen son el mejoramiento en el *trabajo en equipo* que posibilita la construcción colectiva, especialmente en el caso de los docente nuevos que hacen parte del *relevo generacional*, los *canales de comunicación*, una *mayor visibilidad* puesto que el cambio en la situación contractual (de cátedra a ocasional) posibilita el

acceso a escenarios más estructurales en los que se toman decisiones. Compañeros y jefes le prestan una mayor atención a los proyectos e iniciativas que se presentan. Se abren puertas y lazos laborales al interior y fuera de la universidad.

6.3.4. Lo que va empeorando en el Ambiente Social de Trabajo

Al igual que en el caso de las Condiciones de Trabajo, la categoría que emerge de manera recurrente es la *mercantilización de la universidad*. Los docentes se refieren a una mayor solicitud de indicadores, a un énfasis en la productividad que hace que el sujeto pierda su rostro y su esencia. Todo esto por encima de la deliberación, de la crítica; con un número cada vez mayor de estudiantes y menos tiempo para acompañarles; la mayor presión de tiempo se orienta al cumplimiento de metas y no a la formación de los estudiantes que debería ser el centro. Pareciera que tal misión pasa a un segundo lugar; y por supuesto, las exigencias mencionadas, no dan cabida al encuentro con el otro.

Otra de las categorías recurrentes es la de *relaciones interpersonales*. Los docentes expresan que éstas se han vuelto distantes y poco transparentes. Lo primero, puesto que en la dinámica de trabajo cada uno se concentra en sus labores, aislándose de sus colegas. Y lo segundo, puesto que la competencia frenética y los beneficios de los logros individuales, hacen que las relaciones no sean transparentes, genuinas, auténticas y que se promueva el individualismo. En palabras de Tomas Hobbs, “el hombre se vuelve contra el propio hombre”. Bajo ese panorama, ya no es posible ver al compañero como a un amigo “sino como alguien que te puede quitar el trabajo”. Hay envidias, hay celos, los compañeros (competidores) se ponen trabas entre sí lo cual guarda una estrecha relación con que la universidad incluya “mercenarios del conocimiento”, es decir, personas que no trabajan por vocación sino “a sueldo”.

Son nombradas solo una vez otras condiciones que desmejoran en relación con el ambiente social de trabajo como el *escaso tiempo para compartir con otros*, la *intolerancia a la crítica*, la *relación con los jefes*, el *menor compromiso organizacional* y la *escasa apertura al diálogo*.

6.3.5. Lo bueno que se va perdiendo en el actual mundo de trabajo

El *compañerismo* y *los espacios para compartir con colegas* son las dos categorías que emergen con mayor recurrencia. El compañerismo entendido como solidaridad, cordialidad, amistad, camaradería. La invitación de algunos de los docentes es a desviarse de las relaciones formales y rescatar los espacios para interactuar con colegas puesto que posibilitan y fortalecen la comunicación.

Otra cosa buena que se va perdiendo y es señalada por varios entrevistados es la *disponibilidad de tiempo para el esparcimiento*. Los docentes expresan que antes dedicaban más tiempo a espacios recreativos y a la práctica deportiva en la Universidad y que todo ello ha sido relegado a un segundo plano por el trabajo; que incluso la familia se ha visto afectada por las demandas laborales: “La tomadita de tinto, sentarse en unas jardineras cuando tenía tiempo, ver pasar los estudiantes, ..., todas esas cosas que uno hacía antes ya no, ya hoy no tenemos ni tiempo de tomarnos un tinto, si nos ven no lo traemos para acá”.

Se hace mención a otras percepciones como la *pérdida de las condiciones adecuadas para el ejercicio de la docencia* por lo numeroso de los cursos (son masas), las *presiones para la producción académica*, la *restricción a la libertad académica* en cuanto a cómo y en qué proyectos invertir el tiempo. Y se va perdiendo por la *imposición de muchas decisiones* demostrando que cada vez se tiene menos en cuenta

la participación del profesorado en las decisiones institucionales, incluso, las que tienen que ver con su quehacer.

Se señala también como ha desmejorado *el equilibrio en la carga laboral* lo cual restringe el tiempo para, como se anotaba, esparcirse y compartir con colegas.

Otras percepciones sobre lo bueno que va desapareciendo son la *identidad como universidad pública*; la *capacidad de respuesta al medio*; el *sentido de lo colectivo* al primar los intereses individuales y reducirse la participación de todos, como actores de la universidad, en su defensa; el *criterio* que permite sentar posiciones y moverse de la del relativismo absoluto; las *comunidades académicas*; los *espacios físicos adecuados*; la *calidad de los docentes*; la *estabilidad de los docentes*; las *condiciones salariales justas*; el *apoyo a la cualificación docente*, y la *salud*.

6.3.6. Lo malo que va desapareciendo en el actual mundo de trabajo

Emerge una multiplicidad de categorías en relación con esta pregunta. Ninguna recurre de forma significativa. Por ello se presentan a continuación por subgrupos. En el primero de ellos aparecen percepciones relacionadas con la actitud de apertura a la diferencia y a la participación como *apatía a la participación*, *las diferencias culturales*, los *extremismos ideológicos*, y la *ignorancia*; en el segundo grupo aparecen asuntos relacionados con las relaciones con jefes, colegas y estudiantes que se considera son cosas malas que van desapareciendo como la *distancia con directivos*, la *arbitrariedad en las decisiones*, la *invisibilidad profesional*, la *tensión en la relación con el estudiante* y el *poco compromiso del personal antiguo*; en un tercer subgrupo aparecen las actitudes personales que pueden afectar la calidad del trabajo como *la indisciplina*, la *ineficiencia*, y la *mediocridad*; el cuarto subgrupo reúnen las percepciones de los docentes que se refieren a las condiciones laborales inadecuadas que van

desapareciendo: *la sobrecarga de trabajo, el trabajo bajo presión y el tiempo limitado para la administración académica*. Quedan por fuera de estos subgrupos la *metodología tradicional de enseñanza y las restricciones para la vinculación*.

6.3.7. Lo que no se soporta ni se está dispuesto a tolerar

Una tercera parte de los docentes manifiesta la *arbitrariedad*, como aquello que no soportan y no están en disposición de aceptar, ni tolerar. Arbitrariedad entendida como todos aquellos actos contrarios a la justicia y a las leyes dictados por el capricho de quien los ejerce como los actos de discriminación, las decisiones injustas, la anulación de las diferencias, el establecimiento de políticas que van en contravía de los derechos de los docentes, el atropello a la dignidad o el maltrato de cualquier naturaleza.

De la mano con la arbitrariedad aparece el *trato irrespetuoso o arrogante entre colegas* como otro evento que no se estaría en disposición de aceptar. Los docentes expresan que las actitudes de superioridad y soberbia, ya sea por los títulos académicos con los que se cuenta o el conocimiento, hacen que discusiones académicas que deberían darse en el marco del respeto y la tolerancia, se tornan agresivas y *“lesionan el respeto y lo afectan a uno en su interior personal”*.

También en forma coherente con la arbitrariedad y el trato irrespetuoso o arrogante entre colegas aparece la *falta de ética* expresada en actos inmorales como el manejo de nóminas paralelas, la falta de transparencia en las palabras y acciones, la envidia personal y profesional.

Otros asuntos que los docentes no están dispuestos a aceptar son el *nepotismo*, es decir que en la toma de decisiones o procesos de concertación con los jefes primen más los favoritismos, las relaciones personales o intereses particulares que la normatividad y la objetividad; la *inequidad en las cargas*, trabajar en un *espacio físico*

inadecuado, la *mediocridad* puesto que se ve en la Universidad como muchos funcionarios públicos, sin preocuparse por su cualificación permanente o por un desempeño superior, se mantienen en los cargos. Por ello resulta fundamental que tal permanencia esté asociada a la evaluación del desempeño; los *atentados contra la universidad* que la destruyen física, política y moralmente tampoco son aceptables para los docentes,

6.3.8. Formas de resistencia ante demandas organizacionales consideradas inaceptables

Lazarus y Folkman (1984) definen las prácticas de afrontamiento como aquellos “esfuerzos cognitivos y conductuales” que se desarrollan frente a “demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo”. En función de la evaluación que se hace de la demanda, el sujeto actuará enfrentando o evadiendo el problema, esto es, apelará a estrategias positivas o negativas de afrontamiento.

Por su parte Anderson (2008) en el estudio realizado a treinta profesores en diez universidades de Australia encuentra formas de resistencia directas y públicas como las prácticas discursivas públicas que aparecían en forma de críticas académicas, por ejemplo, críticas formales a las nuevas nociones de calidad orientadas al mercado, donde la calidad se entiende como estándares mínimos; y formas de resistencia ocultas donde los profesores en su cotidianidad desarrollan comportamientos lingüísticos, gestuales y prácticas que confirmaban, contradecían o tergiversaban lo que aparece en el discurso público de la institución. En relación con las terceras, Anderson identificó los rechazos, la evitación y la complicidad como las principales armas de los “débiles” docentes. Con relación al rechazo (negarse a participar en algo) encontró que constituye una forma menos pública y menos confrontativa de resistencia académica al managerialismo y que un buen número de profesores solía utilizar de manera eficaz y gratificante. La evitación es la forma más común y práctica de resistencia de los

profesores universitarios según lo encontrado por Anderson. Para muchos profesores entrevistados, resistir evitando significa no hacer caso de peticiones directivas particulares, a través de la utilización de tácticas discursivas, como por ejemplo: afirmar que no recibió el correo electrónico, decir que no van a realizar tal actividad porque están muy ocupados, afirmar que no sabían lo que estaba pasando, etc.

Puede afirmarse entonces que tres de las formas de resistencia expresadas por los profesores universitarios entrevistados en el presente proyecto corresponden a la categoría de *públicas*. La primera de ellas es la *deliberación* y la *participación*. Si bien el nivel de recurrencia es bajo (una sexta parte de los docentes la expresa), es la más recurrente de todas las formas de resistencia manifestadas. En estrecha relación con ésta, aparecen la *denuncia*, la expresión pública de la inconformidad y la *participación en el movimiento profesoral*. Cabe anotar que los docentes mencionaron que tal expresión pública de la inconformidad puede generar efectos adversos; uno de ellos, las retaliaciones por parte de los directivos; el otro, la desatención de sus pronunciamientos sobre todo cuando está implicado el colectivo de profesores.

También aparecen las que encajan en la categoría de *ocultas* y de *rechazo* como la *demora en la entrega de productos*, la *inasistencia a reuniones* aduciendo que se desconocía la información o se olvidó; y la *participación sin convicción*.

El hecho de 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.

Por el contrario, *hacer propuestas novedosas* habla de formas de *resignificación* que funciona como potencial factor de cambio del estatus quo.

6.3.9. Efectos de los actuales cambios en la identidad como profesional

Varios de los docentes afirman que su identidad profesional no se ha afectado. Algunas de las percepciones más relevantes es que perciben que *los cambios* recientes en la Universidad se imponen, obedecen a un *afán eficientista* y *presionan por una mayor competitividad*. Esto trae efectos como el aumento del *compromiso económico*; lo peligroso de este tipo de compromiso organizacional es que los empleados en quienes predomina esta dimensión del compromiso permanecerán en la organización hasta tanto no encuentren una alternativa que mejore las condiciones económicas actuales. Por ello, se debe procurar gestionar los compromisos de crecimiento y moral que apunta a los comportamientos de ciudadanía organizacional⁵.

Otros efectos son *sensación de desconfianza*, *relaciones con colegas limitadas a lo profesional*, en forma coherente con la forma de resistencia del rechazo, un gran *esfuerzo por mantener convicciones*. Otros docentes perciben que *la imagen del profesional de la Universidad se ha desvirtuado en el mercado* puesto que es mucho más difícil conseguir empleo en condiciones dignas para los egresados de la universidad, que lo que fue en años anteriores, por cierta estigmatización de la que siguen siendo objeto. En este mismo sentido se expresa también como *se desvirtúa el rol docente puesto que entra a primar el rol investigador*. Este planteamiento coincide con el de Gómez y Celis (2007) cuyo estudio muestra como la función de docencia ha quedado precariza y trivializada en la universidad a diferencia de la investigación y la extensión que por efectos del mercado han pasado a ser las funciones más apetecidas por la empresa privada.

⁵ Lagomarsino, Raúl. Compromiso Organizacional. Universidad de Montevideo – IEEM-

6.3.10. Efectos de los actuales cambios en la identificación personal con la organización

Varios docentes expresan que *su identificación organizacional permanece intacta*. Los que hablan de algún tipo de influencia de los cambios recientes que vive la Universidad en su identidad personal con la organización se refieren a la *baja motivación* puesto que si se viven situaciones laborales que redundan negativamente en la calidad de vida como la *contradicción de las prácticas directivas con la Misión y Visión* o la *perpetuación de condiciones laborales inestables*, se ve afectada la motivación para enseñar y se vive una desesperanza momentánea; pero si, por el contrario, la Universidad genera condiciones adecuadas, habrá mayor identificación con ella. Además de la baja motivación, otro efecto al que se refieren algunos docentes es la *sensación de vergüenza* en relación con la Institución. A diferencia de éstos, otros docentes han optado por buscar *el equilibrio entre el modelo romántico y el eficientista*, es decir, no ser fundamentalistas y dogmáticos desde lo teórico, pero tampoco instrumentalistas, mercantilistas, desarrollistas. También se habla de la acción de *movilización social* para dar a conocer las propuestas en la universidad. Esta postura habla de cierta resignificación de la situación de la universidad optando por el equilibrio entre las demandas. Al igual que en el apartado anterior se insiste en un *esfuerzo por mantener convicciones*.

6.3.11. La coherencia entre el propio modelo profesional y el modelo de profesional que demanda la organización

Algunos docentes expresan que *subsiste la identidad entre el modelo profesional personal y el que demanda la organización*. Sin embargo, otros docentes expresan que están viviendo *incongruencia entre su proyecto de vida y el modelo profesional demandado* al ver cómo la docencia deja de ser una función sustancial lo cual lo explica

que la Universidad está abocada a un modelo eficientista: *“Entonces uno empieza como a veces a sentir que, que no es un docente, sino que es, y que no es un servidor público, que somos los docentes de la Universidad: servidores públicos, sino que somos unos, unas personas que tenemos que producir, y que la calidad de lo que hacemos en la docencia no es, no le apunta a la formación de un profesional competente y de un profesional íntegro, sino le apunta a la formación de un sujeto para el mercado”*; pareciera también desde la perspectiva de los docentes que hoy los estándares de exigencia a los estudiantes tuvieran que reducirse para adaptarse a sus necesidades (de los clientes) que ellos a las exigencias de la formación en una ciencia particular, lo cual genera inconformidad con el ser docente; del mismo modo, se vive *tensión entre los valores personales y organizacionales: “La manera como hoy se manejan estas instituciones en general, y las de educación no son la excepción, van contra muchos principios que uno maneja como ser humano; en ese sentido hay un choque bastante grande”*; *que existen limitaciones al desarrollo profesional al tener que alterar las expectativas y proyectos de formación de mediano y largo plazo”*.

Es importante anotar que la Universidad vive una época de cambios. Se está adelantando en la discusión de una reforma al Estatuto docente, al Estatuto estudiantil, a un reglamento de investigación, se habla de un cambio administrativo a través del Sistema Universitario de Gestión Integral, de la Ley 30 de 2011. Se vienen haciendo también una serie de reformas que obviamente producen tensiones y que demandan atención de los grupos y gremios docentes hacia el análisis, la discusión, la crítica. Esto obliga una mayor vigilancia a las actuaciones de las directivas.

6.3.12. Acontecimientos recientes que han impactado la CVL

Este apartado indagaba por algún acontecimiento reciente que hubiera afectado fuertemente en la calidad de vida laboral de cada docente como persona trabajadora o en la de la Universidad. Es decir, se estaba indagando por aspectos de la dimensión

subjetiva (psicológica) de la CVL, la forma en que el trabajador experimenta y percibe su trabajo, como las experiencias y percepciones individuales y colectivas que crean realidades particulares a partir de la transmisión de valores y creencias, la presencia de ciertas actitudes y pautas de comportamiento, la construcción de símbolos y significados, y por aspectos de la dimensión objetiva del entorno de trabajo como aquellas condiciones físicas, objetivas o intrínsecas al puesto y al medio ambiente de trabajo que dan como resultado mayor o menor CVL (Almudena). Lo objetivo del entorno de trabajo se refiere a aquellos elementos connaturales a éste como las condiciones ambientales, la organización del trabajo, el contenido del puesto, horarios, salario, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo, entre otros. Desde esta perspectiva se plantea que la CVL depende de las condiciones laborales.

El análisis de las percepciones de los docentes se puede realizar desde dos perspectivas. Desde la primera, los hallazgos pueden clasificarse como positivos o negativos. Desde la segunda, pueden catalogarse como objetivos o subjetivos.

Llama la atención, que todos los acontecimientos positivos compartidos por los docentes se refieren a la dimensión subjetiva; es decir, ningún docente mencionó un acontecimiento positivo que haya impactado en la CVL de la Institución. Estos son *la aceptación de propuestas innovadoras*, *el apoyo a la cualificación*, *el cambio en la vinculación laboral* (de cátedra a ocasional o de ocasional a vinculado), *la formación en TICs* y *el reconocimiento al desempeño*.

Las negativas se dividen; unas se asocian con lo subjetivo y otras con lo objetivo. Las primeras, la *inestabilidad laboral*, la *rotación* (de jefe a docente) puesto que se dificulta la integración, y la *insatisfacción laboral*. Sin embargo, la mayoría se refieren a aquellas condiciones organizacionales que se convierten en factores de riesgo como el *acoso laboral*, la *arbitrariedad de la administración*; sobre esta arbitrariedad exponen varias reflexiones: la primera, que los jefes, por su desconocimiento en gestión, terminan administrando a la gente y no con la gente, la segunda, que las designaciones de

Decano por el Consejo Superior Universitario, si bien gozan del poder que tal órgano les confiere, no cuentan con la legitimidad otorgada por los miembros de la Facultad, la tercera, la arbitrariedad de los jefes para renovar los contratos de los docentes de cátedra y ocasionales a pesar de las buenas evaluaciones docentes, la cuarta, los llamados de atención injustos que no tienen en cuenta toda la información; continuando con los acontecimientos negativos, aparecen nuevamente los *disturbios*, el *trato irrespetuoso por parte de colegas*, el *robo en la oficina*, la *negación de medicamentos*, la *existencia de "guetos"* como los grupos de investigación, la *ausencia de gestión del conocimiento* como en el caso típico de la Universidad que apoya la formación de trabajadores administrativos (no docentes) a quienes después no puede ubicar en cargos relacionados con su formación por lo que se generan inconformidades e insatisfacción personal y con la institución; las *modificaciones en espacios físicos* en tanto los cambios que se hacen no son los más adecuados para el trabajo o por el contrario hay omisión, crece el número de docentes y estudiantes sin los correspondientes cambios físicos: *"antes éramos menos, y se dijo llegarán tres nuevos profesores, toca ponerlos ahí, entonces pongan los escritorios contra las paredes para que haya más espacio, y uno tenía mucho más, como para poder ver la puerta, ahora siempre doy la espalda a la puerta, cosas así, porque había que meter dos escritorios más de lo usual aquí"*; el *nepotismo* en casos concretos como el nombramiento de Decanos en los que los favoritismos y el castigo al gremialismo se dejan entrever en las decisiones de los agentes decisores; las *políticas de desarrollo economicistas* que promueven la concentración del poder y la indignidad laboral.

En conclusión, la gran mayoría de eventos mencionados son negativos y algunos de estos son además los que muestran las recurrencias más significativas.

6.3.13. La carga de trabajo y el tiempo para realizarla

Solo un tercio de los docentes expresa que el tiempo para realizar su carga de trabajo le *basta*; uno de los docentes expresa que esto ocurre porque tiene una *descarga académica* que le permite no dictar clase, y siendo la preparación de las clases una de las actividades más demandantes en términos de tiempo, ello libera su tiempo.

Uno de los docentes expresa que le *sobra* tiempo y lo expresa como consecuencia de su proceso de formación de doctorado en Holanda, donde aprendió a trabajar sistémicamente, a desarrollar técnicas, formas de estudio y mecanismos para optimizar tiempo y llegar al resultado.

Para el grueso de los docentes, casi la totalidad y de vinculación ocasional, *falta tiempo* por lo que *se hace necesario trabajar más tiempo*. Una de las razones que se aducen para esta situación es el *plan de trabajo oculto*, es decir, todas aquellas actividades informales, por fuera del plan de trabajo que son solicitadas al docente y que debe realizar, pero que no son tenidas en cuenta al momento de evaluar el desempeño; además de esta razón, la otra de más peso y que ha sido recurrente en muchas categorías indagadas es la *sobrecarga laboral* en relación con el tiempo disponible; los docentes expresan que en algunos casos la concertación de los planes de trabajo ha dejado de ser una concertación para convertirse en una imposición en la que por ejemplo: *“casi que pasa a un segundo plano la esencia de la labor del docente que no es solo ir a dictar una clase, presencial, sino que esa, esa relación con el estudiante tiene múltiples escenarios, tiene múltiples momentos, no solamente el momento presencial”*.

Los docentes que expresaron que les falta tiempo para llevar a cabo su carga de trabajo, viven esta situación de forma distinta. La gran mayoría expresa que la única forma de poder dar cumplimiento a los compromisos laborales es *sacrificando espacios personales* como compartir con la familia, con amigos o vivir momentos de esparcimiento, al llevar trabajo a casa. Lo que permite entrever que aún esta situación

no se ha naturalizado es que manifiestan que esta situación les parece grave en tanto otras dimensiones humanas se están viendo vulneradas. Esta situación genera intranquilidad, ansiedad, y sensación de sometimiento; este último caso, la aceptación sin vacilar del estatus quo evidencia formas de adaptación a esta realidad organizacional que se cuestiona.

Algunos docentes evidencian formas resilientes como *aprender a delegar, aprender a negociar con o decir no a los jefes* ya sea porque se está en condición de docente vinculado cuyo “no” suele refutarse menos o porque se ha ganado en experiencia. Otra de las salidas es aprender a *establecer un equilibrio en las dimensiones personales* puesto que la angustia derivada de la presión laboral será siempre una constante: *“Ya que mi actitud permanente es tratar de estar siempre equilibrado, y en mi cotidianidad procuro alimentarme bien, realizar actividad física, trato de tener las mejores relaciones afectivas con mi pareja, es decir buscar equilibrio en la cotidianidad. La presión te lleva a una angustia permanente, incluso a tener hasta miedo con tanta inestabilidad porque los compromisos están ahí, y aunque no seas una persona pegada a lo material, la angustia está presente. La clave es que dicha presión la puedas llevar de la mejor forma.”* Otros se refieren al tiempo en el sentido de organizarlo mejor o invertir más para poder vivir la situación con tranquilidad.

6.3.14. Actuales condiciones de trabajo Vs. Componentes éticos de la profesión

Si bien las recurrencias son pocas, se destacan dos, la *relación con los estudiantes* y la *relación con el entorno*. La relación con los estudiantes implica comportamientos que según los docentes son éticos como una actualización permanente, revisión de los comportamientos puesto que se educa con el ejemplo, el respeto por las normas de la Institución, asumir la formación de los estudiantes primero que todo como formación en

ciudadanía y conducirse también el docente como un ciudadano. Con los actores, es decir, con todos los stake holders, se debe insistir en el respeto, la transparencia y la responsabilidad social de las interacciones. Algunos de esos actores más claves son los compañeros y directivos.

Otra de las condiciones que posibilita el desarrollo del componente ético según los docentes es la *libertad de cátedra* que evidencia confianza en la capacidad y autonomía del docente. Algunos de ellos insisten en que aunque las condiciones no lo permitan, la ética es innegociable.

Otras condiciones que se presentan como favorecedoras son un *ambiente de tolerancia*, *clases de alta calidad*, la *deliberación*, la *disponibilidad de tiempo* para atender a estudiantes, un *tratamiento ético de la información* (en especial en las investigaciones).

No favorecen este desarrollo, el *clientelismo* (ceder a las presiones de los clientes externos), la *doble moral* y la *poca calidad del trabajo* de algunos docentes que se limitan a lo necesario. Sin embargo, algunos docentes llaman la atención sobre el hecho de que estos incumplimientos pueden deberse también a las condiciones laborales: *“Uno trata de ser éticamente responsable en lo que uno hace pero las condiciones no están dadas para que todos los que trabajamos acá cumplamos éticamente con todo. Por ejemplo un caso, vos tenés 80 estudiantes para evaluar. Cómo incrementás las formas de evaluación si sabes que con un número de estudiantes tan grande es imposible”*.

6.3.15. Circunstancias en que ocurren situaciones de coacción o violencia

La situación de coacción o violencia en la que coincide la tercera parte de los entrevistados es *la inseguridad en el ambiente universitario*. Las protestas violentas, el

uso de explosivos, los robos en las oficinas y espacios públicos, los intentos de violación, el desalojo de los espacios de trabajo en los momentos de disturbios, las amenazas a profesores, son actos de grupos minoritarios, pero que vulneran la dignidad humana y crean un clima de zozobra, de amedrentamiento, de temor ante seres sin rostro (encapuchados), de injusticia. Cabe anotar que cada vez es menor el apoyo de los estudiantes a estos actos.

Otros actos de coacción que se comentan pero solo en una ocasión son el acoso laboral manifestado en actos de persecución o entorpecimiento laboral, la arbitrariedad y maltrato de los jefes y directivos que ya se ha mencionado como parte de lo malo que va desapareciendo y que se relaciona con la percepción de acoso, la ausencia de bienestar docente e incluso estudiantil que trascienda el asistencialismo, la competencia y descalificación entre compañeros, y secundar la mediocridad.

6.3.16. Organización del trabajo para evitar actos de coacción y violencia

De manera coherente con el apartado anterior, la principal recomendación de los docentes en relación a cómo debería organizarse el trabajo para no ocurran actos de coacción y violencia son las *medidas de seguridad eficientes*, pues es obligación de la Universidad garantizar la seguridad y el buen ambiente de trabajo para todos sus miembros; es sabido que en los últimos meses se han tomado una serie de medidas como la expedición de la Tarjeta de Identificación Personal –TIP- como único documento válido de identificación, el cierre de un expendio de drogas conocido como “el aeropuerto”, la instalación y ubicación de cámaras de vigilancia.

Otra de las propuestas para evitar la violencia, física y simbólica, es la *creación de espacios para la deliberación*, para el debate.

Finalmente, otras sugerencias expresadas, no muy recurrentes, pero no por ello menos válidas son que el Consejo Superior Universitario –CSP- esté conformado en su mayoría por miembros de la universidad y no por actores externos que no conocen la dinámica universitaria. Un ejemplo que exponen los docentes es el de la elección de Decanos: “entonces a la hora de elegir estos directivos como decanos, se equivocan, se equivocan porque no, no analizan bien las propuestas que se presentan, no están presentes en los debates que se hacen en las dependencias para la elección, eeh, poco se tiene en cuenta el voto de los estamentos hacia la elección de quién los va a orientar”. También sugieren una mayor *formación y reflexión sobre derechos y relaciones humanas*; una *mejor planificación de las cargas*; un *proceso de educación* donde los principales sujetos de formación sean los directivos; una *recuperación del sentido social* del quehacer universitario porque si todos los estamentos se orientan en la gestión del dinero, no habrá quién enseñe, quién investigue, quién haga la extensión social, quien proyecte la Universidad.

6.3.1.7. Formas de apoyo social entre colegas y factores que facilitan o dificultan estos actos

Las principales formas de apoyo referidas por los docentes se dan en situaciones laborales como *el reemplazo* en una actividad de clase, en un taller, en una reunión, el *intercambio* de ideas y de conocimiento, *compartir espacios* de reflexión y retroalimentación de los procesos, *acompañamiento* y *ayuda profesional* entre compañeros. Se da también el apoyo en situaciones personales donde los compañeros se solidarizan con la persona que vive una situación difícil; algunos docentes plantean que si bien cada vez son más restringidas, se siguen dando expresiones frente al dolor o la muerte. Se habla también del compañerismo, del trabajo en equipo, de las redes sociales de comunicación informal que podrían proponerse y conformarse para afianzar vínculos, del trato respetuoso a los colegas con actos como un saludo cordial. También

se mencionan las actividades sociales coordinadas por la dirección de la unidad, el compromiso con el trabajo y respeto por la autoridad y la participación en agremiaciones docentes que son muy eficientes en apoyos financieros y legales, entre otros; y las reuniones de trabajo institucionales en las respectivas dependencias.

Otros docentes señalan que notan como, en vez de fortalecerse los lazos de compañerismo, estos se debilitan. Esto, muy influenciado por la tendencia a la individualización y a la competencia por el reconocimiento lo que incluso afecta la actitud y la conducta hacia compartir conocimiento. Peor aún, se forman subgrupos que dividen y afectan el clima.

En relación con los factores que dificultan estos actos de compañerismo se señalan la *ausencia de espacios de discusión*, las *castas de profesores*, vinculados y ocasionales puesto que esto ya marca diferencias entre unos y otros en relación con beneficios, con cargas laborales e incide también en sus actitudes. Otro factor obstaculizador es la *estructura organizacional* de la Facultad puesto que no conversa con la realidad y ha creado islas. Cada quien hace su trabajo, pero no hay articulación; por ejemplo, la interacción entre grupos de investigación se dificulta por prejuicios y por afán de reconocimiento. Se menciona también que la *normatividad* es muy *laxa* en cuanto no se ejerce ningún control sobre actitudes contradependientes⁶, que entorpezcan el proceso del grupo, ni se exige el trabajo en equipo. También la *sobrecarga de trabajo* es señalada puesto que según los docentes, el exceso de trabajo reduce el tiempo disponible para compartir con los colegas recrudeciéndose el distanciamiento que ya se ha mencionado.

⁶ LÓPEZ-YARTO ELIZALDE, Luis. 1997. Dinámica de grupos. Cincuenta años después. Descleé de Brower. Bilbao.

Una de las sugerencias que se presenta para potenciar las formas de apoyo social es un mayor protagonismo de las oficinas o instancias directamente responsables de la *comunicación* de las dependencias que pueden trascender la función de transmisión de comunicación hacia la generación de espacios en los que las personas se acerquen, se relacionen y se fortalezcan los canales de comunicación entre estamentos.

6.3.18. Sueño o fantasía sobre el trabajo

Los sueños o fantasías son sumamente disímiles. El único que se repite es el de una *mayor estabilidad laboral* vía *vinculación con la universidad*, lo cual se corresponde con hallazgos de otras preguntas. En esa línea, algunos tienen que ver con *formación posgraduada en el exterior* que permita *destacarse profesionalmente* (reconocimiento de la labor, ocupar cargos de poder), *producir académicamente* (libros, artículos, entre otros), *hacer aportes valiosos a los estudiantes* y contar con su respeto.

Otros sueños más separados del rol docente son ser partícipes de la *divergencia respetuosa*, que se tenga *claridad sobre el sentido social de las Facultades* y que la *Universidad sea un referente de calidad*.

Otros docentes comparten sueños tan particulares como *crear una escuela ambiental* que forme transversalmente a todos los estudiantes de la Universidad, *trabajar en las regiones* del departamento en las que la Universidad hace presencia, *trabajar con la Red de música* de la ciudad (Medellín), *trabajar por la infancia*, y en el caso de algunos, *no jubilarse*.

6.3.19. Lo esperanzador del futuro laboral

Los entrevistados mencionan cerca de veinte percepciones diferentes en relación con lo que consideran esperanzador si se mira al futuro de su mundo de trabajo. Se destacan, porque son un poco más recurrentes, pero no de una manera muy significativa, una *mayor cualificación y experiencia profesional*, la *vinculación a la universidad* que posibilite la estabilidad laboral, gracias a la *flexibilización de los requisitos de vinculación* y al *fortalecimiento de una segunda lengua*; y que se puede gozar de la *jubilación*. Otras visualizaciones esperanzadoras se refieren a la consolidación del *relevo generacional*, una *distribución más equitativa de las cargas*, el *trabajo virtual* que hará mucho más cómodo el trabajo del docente y le permitirá trabajar desde su casa; el *reconocimiento laboral*, la *apertura a otras culturas y dinámicas más interdisciplinarias*, mayor *calidad en la educación*, una *administración más humana*, la *presión social de los medios de comunicación* que permite que hoy en día la población se entere de lo que ocurre, no solamente en el mundo, sino en este país y por supuesto en la Universidad; y *los cambios de dirigentes regionales* que no le den la espalda a la Universidad.

6.3.20. Lo inquietante del futuro laboral

Las percepciones que más se destacan son la *mercantilización de la educación* en cuanto la universidad, según la perspectiva de algunos docentes, se está centrando en producir técnicos carentes de civilidad; en ese mismo orden de ideas, la *privatización* de la Universidad también inquieta puesto que se llama la atención sobre el evidente interés del Estado en coaccionar las autonomías universitarias, los recortes disimulados de recursos que hacen pensar que no quieren sostenerla como Universidad y que dejan a la universidad en un *déficit presupuestal* real. También en este mismo sentido, el

aumento de la corrupción en las decisiones y acciones. Inquieta también la situación de orden público al interior de la universidad. Ya a nivel individual, la *inestabilidad laboral*.

Otros aspectos señalados como inquietantes son *las condiciones salariales precarias*, *La competencia en una segunda lengua*, *la competencia con profesionales externos*, *el fin del pregrado* porque se convierte en una carga para la universidad pública, *el futuro de la educación* en Colombia puesto que la que se tiene no es de alta calidad, *la imposibilidad de desarrollar capacidades*, *la ausencia de Responsabilidad Social Universitaria*, y *las medidas neoliberales*.

6.3.21. Aportes de los docentes a la CVL

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*.

Otros aportes son: *actitud coherente*, *aportar a la internacionalización de la U*, *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*.

6.3.22. Aportes Institucionales a la CVL

Son muy pocos los aportes que se destacan por su recurrencia. Dos que priman son la *apertura de espacios de diálogo* y el *mejoramiento de las políticas de contratación* (especialmente las de los docentes de cátedra y ocasionales).

Otros compromisos que los docentes consideran debe asumir la dirección de la Universidad a través de la Política son promover la confianza interpersonal, promover el trabajo en equipo, reducir la sobrecarga laboral, mayor autoridad especialmente en relación con los actos violentos, mayor claridad, mayor criterio por parte de Jefes, mayor inversión de recursos, mayor organización, medidas de seguridad, mejorar las condiciones físicas y ser socialmente responsable.

6.4. Informe iconográfico

Los temas de las fotografías muestran cuestiones éticas, emocionales y subjetivas sobre el momento de la vida de quien toma la foto, inclusive genera un distanciamiento del cotidiano, trayendo la representación de la realidad vivida, sobre la cual tiene pocas oportunidades o posibilidad de reflexionar. Así se crea una abertura para que las emociones y sentimientos cotidianos puedan ser percibidos y compartidos de una manera original y espontánea (Vaisman, 1999).

De esa forma, la fotografía pasa a representar una transcripción libre y fragmentada de una realidad a partir de una deliberación extremadamente personal, un interés que puede ser apenas momentáneo por una cosa o persona, algo sencillo o cotidiano que, rescatado de su banalidad, gana un nuevo significado y puede, eventualmente, volverse una síntesis indicativa de una realidad infinita más compleja (Humberto, 2000).

Caldarola (1988) relata que, considerando las peculiaridades del recurso fotográfico, el uso de la imagen en la investigación de campo no se puede atener únicamente a su carácter documentario o al análisis del contenido de la imagen, sino debería considerar especialmente el proceso de atribución de significados producidos por los actores sociales. La contribución que la imagen trae al registro etnográfico no se resume a la valorización de la técnica que genera imágenes del mundo sensible, sino reside en el hecho de que esas imágenes son productos de una experiencia humana.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se optó en la presente investigación por usar la fotografía como técnica de recolección de información complementaria a la encuesta y la entrevista, de forma que brindara nuevos elementos para la triangulación de la información aportada por participantes de la investigación (encuesta, entrevista, fotografías), en este caso los profesores de la universidad y sus experiencias en el entorno laboral.

A continuación se presentan los resultados del análisis fotográfico, referido a dos dimensiones específicas. La primera secuencia de fotografías se refiere a lo que los profesores consideraron como lo mejor de su trabajo (Calidad de vida laboral) y la segunda secuencia se refiere a lo que los profesores consideraron lo peor de su trabajo (No calidad de vida).

6.4.1. Fotografías que representan calidad de vida laboral



Trabajar en labores académicas y compartir conocimiento con los colegas



Me gustan los ambientes limpios y descontaminados, desde el punto de vista visual, auditivo y ambiental. Este es un factor determinante para mi productividad



Compartir un café y conversar con los colegas es lo mejor para mi calidad de vida laboral

LISTAS DE CLASE

Fecha: 09/11/2009 11:19 am

Profesor(a): MARLON YEZID CORTES PALOMINO

Semestre: 20092

Materia: [2051932] FORM BAS INV EDUC -PED II

Grupo: 2

#	Cédula	Nombre	Email
1	43159782	Arredondo Rodriguez Diana Marcela	dianamarcelaarredondo@gmail.com
2	8126081	Asprilla Benítez Jhon Fredy	vetusto11@hotmail.com
3	1017126843	Camilo David Diego Alejandro	anjejo@gmail.com
4	43916914	Gallego Cadavid Yeny Milena	freudmi@yahoo.com.mx
5	1017179158	Mazo Gaviria Maicol	mazo1980322@hotmail.com
6	43830488	Peláez Yepes María Isabel	isabelaez@yahoo.com
7	11062489	Santodomingo Hoyos Hilario José	hjoyerth@hotmail.com

El reducido número de estudiantes que tengo en el curso: eso es calidad de vida laboral



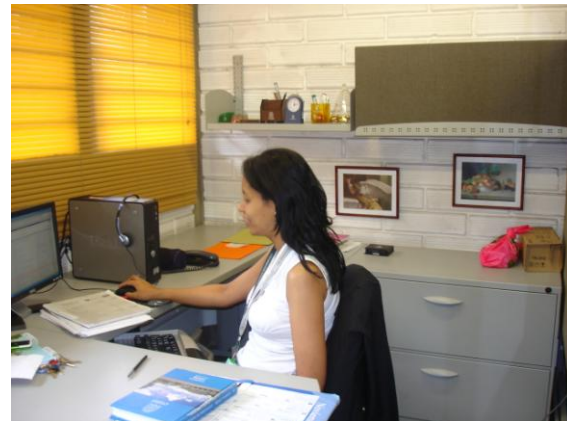
Mi puesto de trabajo es lo mejor, allí gestiono el conocimiento y aprendo cada día más. Todo lo que es académico me gusta.



El puesto de trabajo limpio organizado es lo mejor mi calidad de vida.



El aula de clase es lo mejor, allí me siento empoderado, especialmente cuando estoy detrás del atril.



Armonía, orden, ambiente amable, productividad, efectividad en las labores, vista agradable al contar con una mujer profesional que le da el toque de feminidad y buen gusto al puesto de trabajo



Los trabajos que realizan mis estudiantes, y las actividades culturales que se realizan dentro de la universidad.



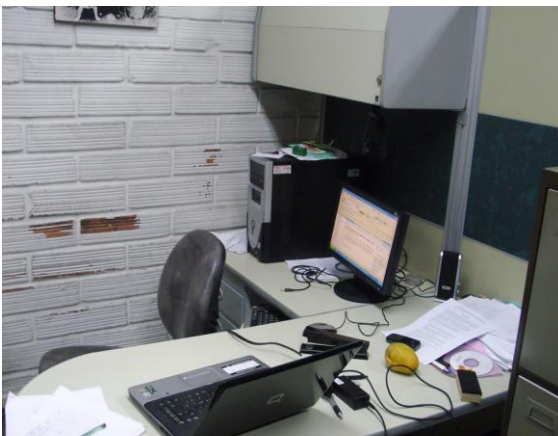
Los trabajos que realizan mis estudiantes, es lo más gratificante en mi labor diaria



El campus universitario con toda su infraestructura dotada de naturaleza; adquirir cada día más conocimiento y experiencia, Como docente y compartirlo con mis estudiantes, me hace crecer como persona y me motiva cada día para seguir adelante. Esto es calidad de vida.



La infraestructura verde del Campus Universitario me hace sentir tranquilo, genera un buen ambiente de trabajo y hace que me sienta en libertad.



Me gusta mi oficina de trabajo porque puedo interactuar con mis compañeros... por el compañerismo.



Lo mejor de mi trabajo, que me hace sentir muy bien, es la infraestructura del Campus Universitario, porque es un espacio amable, verde y descomplicado.



Soy docente por vocación, y enseñar es la mejor parte de mi trabajo.



La naturaleza es un sumidero de contaminación (gases de efecto invernadero), mejorando las condiciones de las personas, sobre todo en la calidad del aire



La ventana de mi oficina que me comunica con la naturaleza...La luz natural y el color verde me hacen sentir libre y confortable.



Este lugar representa lo que más me gusta de mi trabajo, porque se comparte con los compañeros y se tiene una sana recreación.



Compañerismo: CVL



La naturaleza es un componente esencial para la calidad educativa; es por ésta que en la Universidad de Antioquia éste factor es importante y no secundario. Los árboles, la flores, la fauna no por adornos secundarios sino que son elementos necesarios para garantizar un trabajo intelectual eficaz y de gran calidad.



Calidad de Vida Laboral: Los equipos de los salones de clase



Representa libertad, la posibilidad de incorporar en los espacios laborales otras facetas de la vida humana y que nos complementan como seres humanos INTEGRALES es muy difícil abstraernos de un ambiente cuando estamos en otro y además considero que no se tiene que hacer; lo mejor sería la combinación e integración de ello. Esta imagen representa familiaridad, espontaneidad, frescura y el compartir con los amigos; palabras con las que me siento plenamente identificado como parte de mi personalidad. Me gusta mi trabajo y mi espacio porque en el puedo desarrollar a plenitud mi personalidad.



A mi modo de ver una de las cosas más importantes para una buena calidad de vida laboral parte de la gente, son las instalaciones, y pocas entidades se pueden dar el lujo de tener la vista que nosotros tenemos. Siempre he sostenido que parecemos trabajando en una finca por tantas zonas verdes que nos rodean, ardillas, micos, etc. Se respira aire puro. Para mí, mirar por la ventana se ha convertido en un tranquilizante.



Esta imagen representa la universidad para todos sus egresados. Significa libertad, cultura, grandeza, inmensidad del conocimiento



Uno de los aspectos importantes que considero como calidad de vida en la Universidad, es la posibilidad que tiene toda la comunidad universitaria de



La vida universitaria debe estar acompañada por una sana actividad deportiva en cualquiera de las disciplinas que la universidad programa en sus escenarios deportivos. Esto es calidad de vida.



El campus UdeA, representa libertad, tranquilidad, respeto, salud y es una forma de relacionarnos con la naturaleza.



El lugar de trabajo es agradable, en especial, por el paisaje ya que la naturaleza genera un ambiente fresco y óptimo para las labores académicas. Además, permite desestresarse con la simple observación



Jardín de la facultad



Centros de reunión



El paisaje de la universidad



Animales en las ventanas de las oficinas



Oficinas cómodas



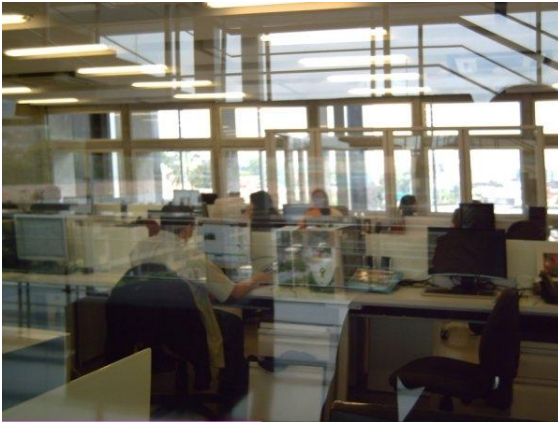
El campus universitario es lo mejor de mi trabajo



El campus universitario y sus hermosos espacios para la reflexión



CVL: Espacios limpios (pasillo a las 6:00 am)

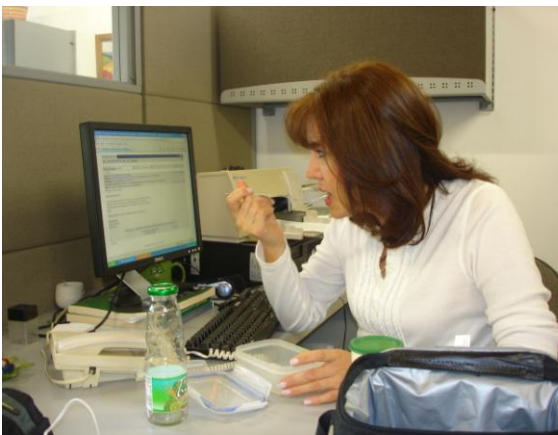


Oficinas en el edificio de extensión



El jardín de la facultad

6.4.2. Fotografías que representan lo que no es calidad de vida laboral



No poder tener tiempo para comer tranquila y en forma sosegada porque el trabajo no deja.



La contaminación visual, auditiva, ambiental, son elementos que afectan negativamente mi desempeño laboral.



La cantidad de cosas para hacer y el desorden, generan estrés y baja productividad en mi trabajo



Los continuos disturbios que ocurren en la universidad, generan estrés y afectan la calidad de vida laboral



El espacio para trabajar es muy estrecho. Eso genera fatiga y estrés, por consiguiente afecta la productividad y mi calidad de vida.



Mi puesto de trabajo es estrecho, caluroso y lleno de tareas inconclusas pero que son urgentes.



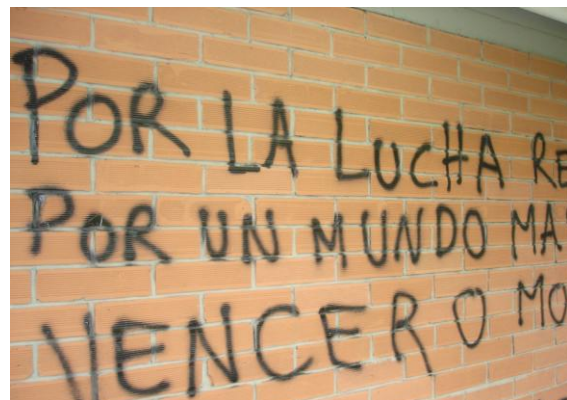
Oportunidad de mejora, estrés, ambiente de trabajo pesado, riesgos laborales, puesto de trabajo congestionado que debe ser intervenido para lograr mejorar la apariencia y el ambiente.



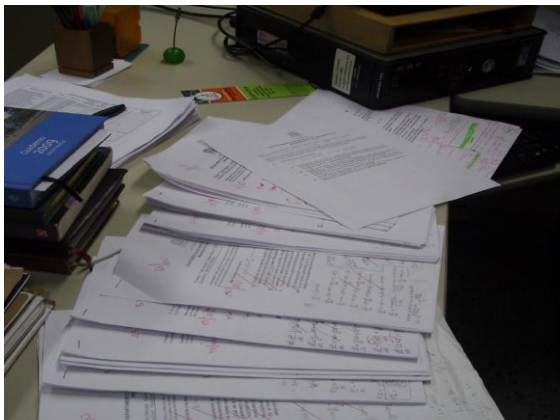
Los disturbios, que permanentemente interrumpen las labores académicas



El ruido, los disturbios, los gases lacrimógenos, que permanentemente interrumpen las labores académicas y el trabajo en general.



Los continuos disturbios, la inseguridad, La falta de diálogo entre los diferentes actores. La falta de gobernabilidad por parte de las directivas. La indiferencia de estudiantes, profesores y la sociedad ante tantos hechos de violencia al interior de la universidad. Me genera Incertidumbre, estrés y malestar general, lo cual atenta contra mi calidad de vida.



Calificar exámenes es lo mas tedioso de mi trabajo, no me motiva cuando encuentro resultados no muy buenos... me lleva a cuestionarme qué está pasando, no es grato encontrar bajos resultados de los estudiantes porque me lleva a pensar que no estoy haciendo bien mi trabajo o que los estudiantes no están motivados en mi clase.



Lo peor de mi trabajo son las salas de sistemas, porque no hay software y hay muy pocos computadores, además es demasiado incómoda la sala y el servicio es muy malo.



Los trabajos prolongados en la calle Barranquilla, uno de los accesos principales a la Universidad, me generan demasiado estrés.



Desmotiva, genera estrés, y daña nuestro ambiente de trabajo.



El polvo y suciedad de las paredes de mi oficina, no las considero un espacio agradable para laborar, me molesta demasiado.



El mal aspecto, el nedor, el mal estado, representan a mi modo de ver la poca atención que prestan los directivos de la institución por hacer mantenimiento de las instalaciones de la Universidad, generando impactos negativos en la estética e higiene de la Universidad.



Este sitio representa lo que no me gusta de mi trabajo, porque es un lugar destinado para el esparcimiento y la recreación y se convirtió en un lugar de venta y consumo de drogas.



Clase numerosa: No CVL



No Calidad de Vida Laboral: Los tableros de tiza



En contraste con lo anterior, da tristeza ver prácticamente una “zona de tolerancia” para consumir vicio principalmente marihuana. Esto se ha convertido en algo tan natural que para todo el mundo incluida las directivas esto hace parte de la vida universitaria desde hace mucho tiempo, pero en los últimos años se han incrementado los lugares y las personas consumiendo, al punto que ni siquiera se puede decir que todos son de la Universidad. Es lamentable hacer deporte y respirando estos olores en este panorama.



Sillas deterioradas: No CVL

Cuando se ven los destrozos en los utensilios necesarios para la educación, hay que pensar que algo grave pasa en ésta institución educativa; hay estudiantes que no tienen el nivel de pertenencia con la institución, ni tienen el sentido de responsabilidad con los futuros estudiantes y no han alcanzado la madurez para estar en una Institución de Educación Superior.



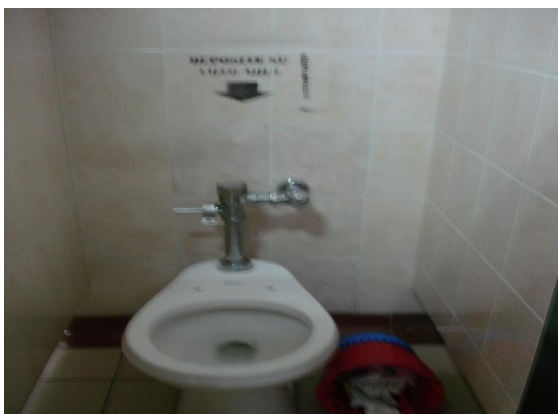
Esta imagen representa lo peor de la Universidad. El vicio, la degradación humana, la pérdida de la consciencia y la paradoja del conocimiento.



Igualmente calidad de vida, la constituyen prácticas permanentes que desalojen la vida del universitario el consumo de drogas. La universidad de Antioquia, en su proyecto de vida para sus estudiantes no podrá ser permisiva en este tema, aduciendo que el estudiante tiene derecho al libre desarrollo de su personalidad.



La no calidad de vida está representada en el problema de consumo de drogas en espacios abiertos, lo cual está muy arraigado en muchos miembros de la Universidad y externos que de paso da mal ejemplo a algunos y perturba a quienes quieren hacer otras actividades en este lugar.



Es un espacio desagradable, dejado y representa nostalgia.



Los continuos disturbios, la inseguridad, La falta de diálogo entre los diferentes actores La falta de gobernabilidad por parte de las directivas, La indiferencia de Estudiantes, profesores y la sociedad ante tantos hechos de violencia al interior de la universidad. Me genera Incertidumbre, estrés y malestar general, lo cual atenta contra mi calidad de vida.



Siendo la Universidad un centro al servicio del conocimiento me resulta nefasto que la biblioteca esté cerrada en algunos momentos. El no poder acceder a ella con mayor flexibilidad, con mejores garantías afecta el desarrollo de funciones que tienen relación directa con mi labor. La biblioteca cerrada entorpece un buen clima para mi trabajo.



Baño público deteriorado



Baño cerrado por deterioro



Disturbios permanentes en la Universidad



Techo de mi oficina deteriorado



Conciertos y ruido en la plazoleta



La cantidad de vehículos automotores invadiendo las zonas verdes de la universidad



El calor en la oficina (condiciones laborales desfavorables)



Disturbios, inseguridad al interior de la Universidad

Fecha de Envío	Asunto
12/11/2009 07:39:18 am	Fwd: Rv: RV: PARA TENER E
11/11/2009 09:51:13 pm	falta a clase
11/11/2009 08:01:12 pm	Fw: Re: Fw: Reunión profesora noviembre...
11/11/2009 06:21:43 pm	¡ALUMNAS DE LA UNIVERSIDAD MILLONARIA!
11/11/2009 04:20:55 pm	ASEGURA TU NAVIDAD NO CON LA INVERSIÓN DE TUS VACACIONES
11/11/2009 04:06:37 pm	Lo que me gusta
11/11/2009 03:29:55 pm	Balanced Scorecard: Anticipaciones
11/11/2009 02:50:25 pm	Fwd: FW: CLAVE DE CAJERON
11/11/2009 01:25:45 pm	FW:
11/11/2009 01:25:16 pm	FW: fotos
11/11/2009 01:17:37 pm	Solicitud Alejandro Sanín
11/11/2009 08:52:55 am	Reponer Clases
11/11/2009 05:05:02 am	Re: RESERVACIÓN
10/11/2009 06:52:50 pm	FW: importante
10/11/2009 05:23:57 pm	Convocatoria para docentes

La interminable lista de correos en mi computador

MAPA CONCEPTUAL REGISTROS FOTOGRÁFICOS

Calidad de vida Laboral

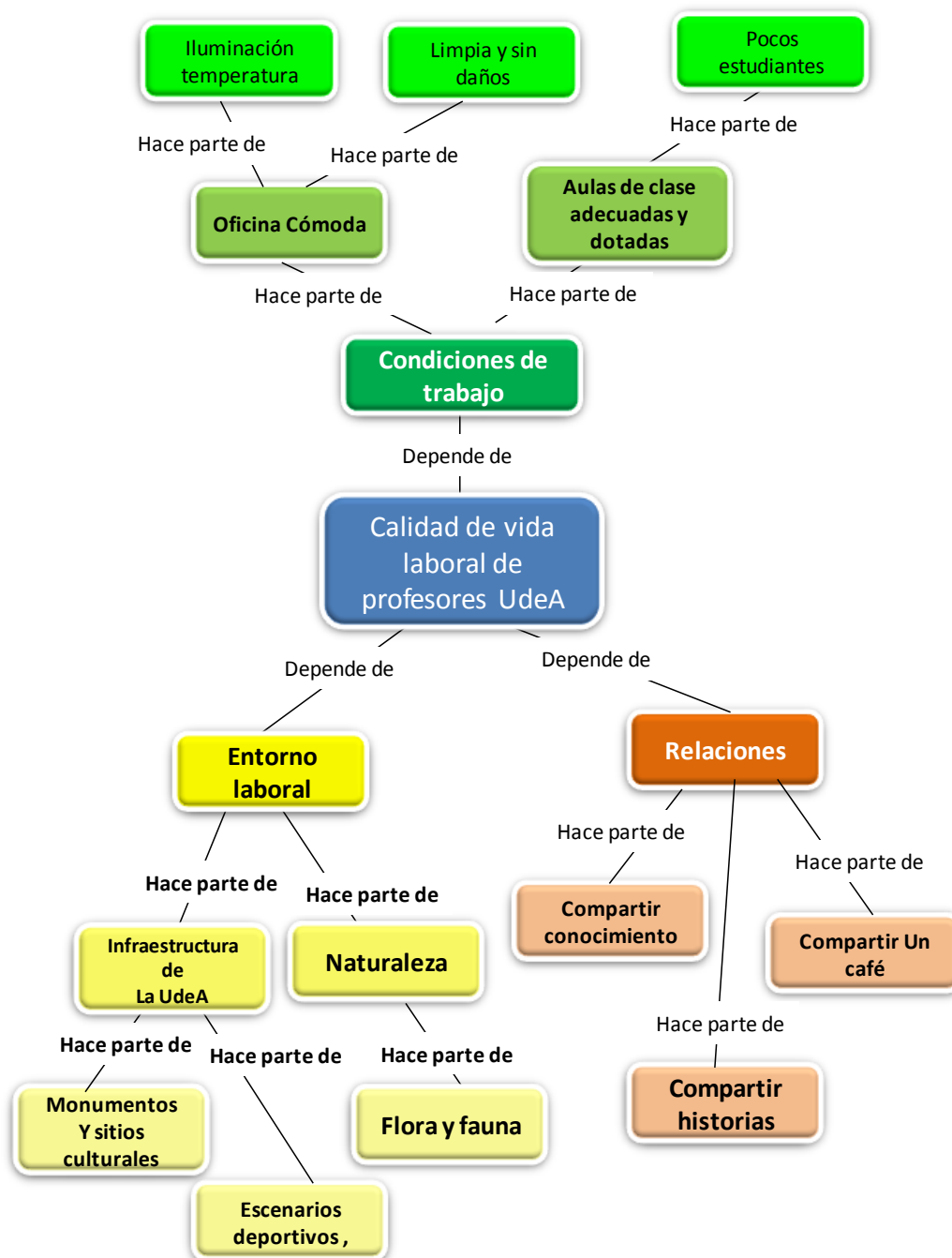


Grafico 5. Mapa conceptual Calidad de vida laboral.

MAPA CONCEPTUAL REGISTROS FOTOGRÁFICOS

No Calidad de vida Laboral

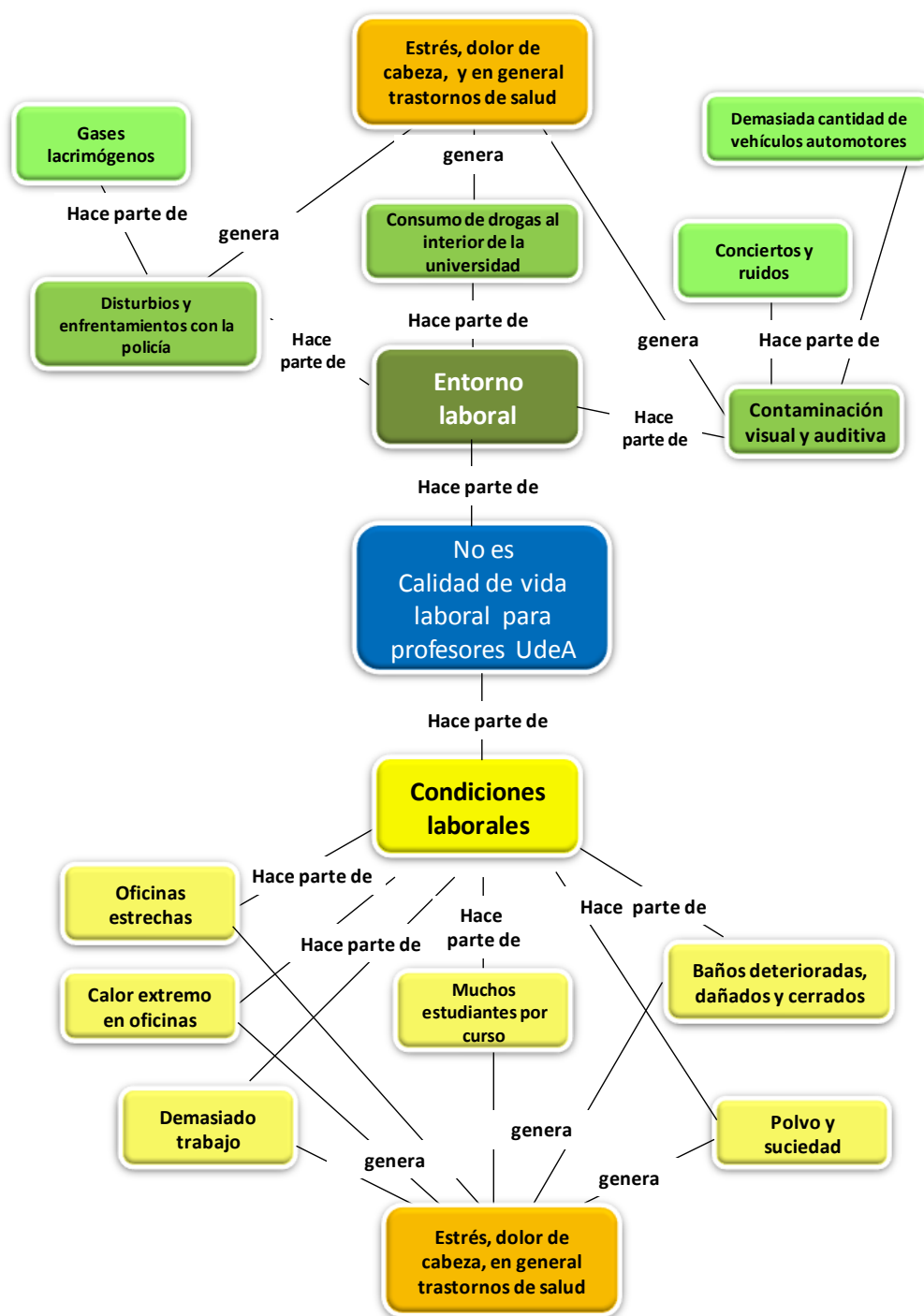


Grafico6. Mapa conceptual No calidad de vida laboral

6.4.3. ¿Qué es calidad de vida para los profesores de la Universidad de Antioquia?

Una vez analizados los registros fotográficos, se establece que los profesores de la universidad de Antioquia, tienen una concepción de calidad de vida laboral resumida en tres grandes dimensiones: la primera dimensión tiene que ver con las condiciones de trabajo. Estas condiciones de trabajo están caracterizadas por: oficinas para el trabajo cómodas, es decir, amplias, con adecuada iluminación, temperatura, libres de ruidos molestos, limpias y sin deterioros; aulas de clase adecuadas y dotadas de todos los elementos tecnológicos para impartir la cátedra (tableros, equipos audiovisuales y silletería cómoda para los estudiantes); además establecen que debe haber un número moderado de estudiantes por curso.

La segunda dimensión se refiere al entorno laboral. Este está constituido por la infraestructura universitaria, (monumentos, espacios para la cultura y escenarios deportivos) y la naturaleza como parte viva y activa de la cotidianidad laboral (flora y fauna), que brinda una pausa activa permanente durante las jornadas de trabajo.

La tercera dimensión tiene que ver con las relaciones, entendidas estas como compartir con compañeros en otros espacios diferentes a la oficina. El compartir se refiere a tomar un café en la cafetería, compartir historias de vida, discusión sobre otros asuntos diferentes a lo académico y finalmente compartir conocimiento.

6.4.4. ¿Qué No es calidad de vida para los profesores de la Universidad de Antioquia?

Mediante los registros fotográficos los profesores de la Universidad de Antioquia consideran que hay dos grandes grupos de situaciones que atentan contra la calidad de vida laboral. El primer grupo tiene que ver con las condiciones de trabajo: oficinas

estrechas, con deficiente mantenimiento (polvo y suciedad), calor extremo y baños deteriorados y cerrados; demasiado trabajo, y gran cantidad de estudiantes por curso.

El segundo grupo lo componen una serie de factores que tienen que ver con el entorno laboral: continuos disturbios y enfrentamientos de estudiantes con la policía y los gases lacrimógenos; consumo de drogas que genera inseguridad y violencia al interior del campus universitario (seguridad percibida); contaminación visual y auditiva (conciertos y demasiados vehículos automotores invadiendo incluso las zonas verdes).

Todo lo anterior, dicen los profesores, genera estrés, dolores de cabeza, y en general, trastornos de salud física y psicológica. Sin embargo, llama la atención que algunos docentes expresan que muchos de estos aspectos son normales en la universidad pública, lo cual reafirma el concepto de que ciertas situaciones se van “naturalizando”, lo cual concuerda con nuestro objetivo principal en cuanto a las prácticas de afrontamiento. Mientras algunos se resisten a aceptar ciertas demandas, otros recurren a la adaptación, conformación y sumisión.

7. CONCLUSIONES

7.1 Introducción

En esta investigación se ha estudiado la calidad de vida de los profesores de la Universidad de Antioquia desde una perspectiva subjetiva, a través de un diseño transversal, descriptivo-analítico mediante encuesta, entrevista y registros fotográficos. Esto ha permitido el acercamiento al conocimiento de una serie de determinantes de la calidad de vida general y laboral de los profesores de la Universidad de Antioquia.

7.2 La calidad de vida general

La calidad de vida como se concibe en el marco teórico, es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. En el presente estudio se ha abordado desde el concepto “Nivel de vida” a través del cuestionario y la entrevista. Se solicitó valorar el nivel de vida entre bueno, regular y malo, obteniendo como resultado que el 93% de los profesores tienen un nivel de vida bueno. No se encontraron diferencias significativas en la calidad de vida, atendiendo las variables como el género y el tipo de contrato.

7.3. La calidad de vida Laboral de los profesores de la Universidad de Antioquia

Como se mencionó en el Marco teórico, las recompensas económicas, personales y sociales que se obtienen del trabajo, no se ofrecen en la misma medida todos los trabajos. En la medida entonces en que se satisfagan o no estas necesidades, el empleado percibirá mayor o menor calidad de vida en su contexto de trabajo. (Casas, et al, 2002). A continuación se presentan el producto de la doble triangulación realizada. La primera, entre los datos recabados a través de instrumentos de recolección de información de naturaleza diversa (encuesta, entrevista, fotografías) y la segunda, entre los objetivos de los investigadores, el marco teórico y los hallazgos del trabajo de campo.

7.4 Percepciones del entorno laboral

Una de las variables cualitativas consideradas, tanto en la entrevista como en la encuesta es Condiciones de Trabajo. Como se expresó en el Marco teórico, las condiciones de trabajo son concebidas como el conjunto de eventos y características ambientales, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas y organizacionales en

el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales. Los estudios realizados al respecto revelan como esta variable incide no sólo sobre la calidad del trabajo mismo, sino también sobre el bienestar, la salud, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laborales, la eficacia y la eficiencia de las organizaciones y también sobre muchas de las disfunciones en las mismas, como conflictos, ausentismo y presentismo, rotación, accidentalidad o enfermedades laborales (Alcover et al, 2004; Blanch, 2003. 2008; Peiró y Prieto, 1996). Esta se evaluó considerando lo que va mejorando o empeorando.

Según la Tabla 14, un 19.1% de los docentes considera que las condiciones de trabajo son medianamente inconvenientes, mientras que un 67,4% considera que son buenas y un 13.5% de la población las considera muy buenas. Cabe anotar que las diferencias en las percepciones entre hombres y mujeres sobre las condiciones de trabajo son significativas. Tienden a ser menos negativas las percepciones de los hombres que de las mujeres. También, son significativas las diferencias en las percepciones entre docentes ocasionales y vinculados en relación la variable condiciones de trabajo. En este caso, tiende a ser más positiva la percepción de los docentes vinculados.

Los resultados de las entrevistas y grupos focales permiten entrar al detalle de esas condiciones de trabajo que son percibidas positivamente (que van en mejoría), pero también posibilitan conocer aquellas condiciones que desmejoran según los docentes. De aquí la relevancia del análisis cualitativo puesto que es posible acercarse a aquello relacionado con la generalización, pero también con percepciones específicas y menos recurrentes, pero no por ello, menos importantes.

Puede concluirse que las principales condiciones del trabajo que mejoran son la *disponibilidad de recursos tecnológicos y técnicos*, 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*.

Considerando que no se encontraron relaciones significativas con otras variables, puede afirmarse que la variable Condiciones de Trabajo influye de manera significativa en las percepciones frente a las demás variables.

Con respecto a la variable Clima Social de Trabajo referida al compañerismo, relaciones con la dirección, apoyo de los jefes y reconocimiento, un 19.1% de los docentes considera que el Clima Social de Trabajo es medianamente inconveniente, mientras que un 65,1% considera que es bueno y un 15.6% de la población lo considera muy bueno. Este resultado cuantitativo es confirmado por el análisis cualitativo puesto que la atención que 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 Sin embargo, llama la atención que también aparece recurrentemente la categoría de *relaciones interpersonales* como condición que desmejora por la distancia y poca transparencia de las mismas. Es decir, las relaciones interpersonales aparecen como factor psicosocial de riesgo y protector por lo que debe prestársele especial atención. Al igual que 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.

Reforzando lo anterior, el *compañerismo* y *los espacios para compartir con colegas* y la *disponibilidad de tiempo para el esparcimiento* se destacan como lo bueno que se va perdiendo en el actual mundo de trabajo. 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.

Con respecto a la variable Violencia en el trabajo, para el 82.3% de los docentes hay una tendencia media a experimentar situaciones de violencia en el trabajo, mientras que para un 17.7% hay una alta tendencia. Durante la entrevista, algunos profesores se mostraron renuentes o temerosos a expresar situaciones que los comprometieran, en cambio otros manifestaron abiertamente persecución, acoso laboral y sexual por parte de directivos, así como de otros “grupos” al margen de la ley. En este punto el tipo de contrato no parece ser relevante con respecto a las respuestas.

Cabe anotar, que según los resultados de la entrevista y del grupo focal el principal acto de coacción o de violencia señalado por la mayoría de entrevistados es *la inseguridad en el ambiente universitario*. Sugieren que se tomen *medidas de seguridad eficientes*, pues es obligación de la Universidad garantizar la seguridad y el buen ambiente de trabajo para todos sus miembros. Otra de las propuestas para evitar la violencia, física y simbólica, es la *creación de espacios para la deliberación*, para el debate. Esta particularidad de la Universidad objeto de estudio se convierte en un condicionante de trabajo negativo, pues como lo señalan los docentes, crea un clima de temor y zozobra que no favorece el desempeño. Si bien cada miembro de la organización es responsable de su autocuidado, es importante señalar que la responsabilidad frente a un asunto como éste descansa fundamentalmente en los directivos que son quienes pueden propender por un sistema de seguridad adecuado.

Con respecto a la variable Satisfacción con la organización, en términos generales, los niveles de satisfacción de los docentes encuestados son altos. Lo mismo ocurre con la variable Evolución Laboral, puesto que más del 70% de la población docente encuestada, considera que su evolución laboral es alta, en relación con aspectos como motivación por el trabajo, calidad de las condiciones de trabajo, autoestima, conciliación trabajo familia, estado de ánimo, promoción laboral, seguridad en el trabajo, satisfacción con el trabajo, compromiso, competencias profesionales, entre otros. Es

por ello que esta reacción emocional positiva hacia el trabajo debe ser un objetivo legítimo de la institución.

7.5. Experiencias y sentidos del trabajo

Las percepciones de los docentes en relación con 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, podría afirmarse aplicaría para cualquier organización, cobra especial relevancia en una Universidad pública como organización del conocimiento y centrada en la formación integral de las personas.

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. Estos resultados reafirman lo que desde la teorización del capitalismo académico se afirma y es que los docentes universitarios tienden a naturalizar estas realidades. Es decir, se van asumiendo como pertenecientes al orden de la naturaleza, como realidades incuestionables. Por supuesto, ello apoyado en el proceso de institucionalización del nuevo escenario empresarial a través de procedimientos, tecnologías y prácticas estructurales que está adelantando la Universidad. Como ejemplo de ello, la reciente reforma del estatuto del docente ocasional que tiende a precarizar aún más sus condiciones laborales.

Los docentes también consideran que es media la influencia de valores organizacionales como calidad del servicio, bien común, competitividad, eficiencia, rentabilidad económica, calidad de vida laboral, ética del servicio público, entre otros, en la política organizativa de la Universidad. Están de acuerdo medianamente 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.

Lo anterior nos permite observar que si bien en cierto sentido se está dando una naturalización de fenómenos del capitalismo académico, también los docentes reconocen la mercantilización que está permeando la organización y gestión del trabajo de la universidad.

Es decir, algunos profesores consideran que la universidad tiene espíritu de competitividad, rentabilidad económica, productividad y eficiencia, y en general espíritu de negocio privado; también coinciden los profesores aunque en un menor grado (opiniones divididas) en establecer que la universidad debe adaptarse a las leyes de la oferta y la demanda del mercado, y a la flexibilidad laboral; aunque también hay una mediana tendencia a opinar que la universidad tiende hacia la calidad del servicio, bien común y ética del servicio. Se denota así una tendencia en algunos docentes hacia el acuerdo con la mercantilización del objeto de la universidad y de la universidad misma como institución, y en otra parte de los docentes la postura de la universidad como institución que garantiza un derecho: el de la educación superior. En las entrevistas es recurrente la crítica a la creciente mercantilización de la universidad pública. Los docentes señalan que se pretende homologar la Universidad con una empresa privada. Prueba de ello, la importación de modelos económicos de producción, sin repensarlos, sin contextualizarlos, sin analizar su pertinencia, que pretenden poner lo académico al servicio de lo administrativo; o las reformas legislativas que tienden a la privatización de la universidad pública lo cual está en contravía de la naturaleza de la universidad como generadora de conocimiento; se está obligando sutilmente la celeridad en la producción

para ser así eficientes; se aumenta la carga académica del profesor, se duplica el número de estudiantes con los mismos recursos; se recortan los programas apuntando a programas débiles en la formación humanística pues ya ésta no es una prioridad. Adicional a lo anterior, la Universidad ha venido recibiendo cada vez, menos financiación por parte del estado, consecuencia, tal como lo plantean Gibb & Hannon, de la presión a la que son sometidas las universidades para contribuir activamente en la competitividad de las economías locales, nacionales y regionales, comercializando los productos de la investigación, prestando servicios al mundo privado, generando estrategias de autofinanciamiento, asumiendo nuevos estilos de gestión y de marketing de corte empresarial, y formando profesionales emprendedores capaces de generar nuevas iniciativas, autoemplearse, formar redes y ajustarse al nuevo escenario laboral flexible (2006). Esta lectura de los docentes coincide con el planteamiento de Ibarra en cuanto a que la Universidad está viviendo el proceso de dejar de ser una “institución” de la sociedad para pasar a ser tan sólo una “organización” del mercado (2002).

En términos generales, más del 50% de la población docente encuestada, le da 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 dominados para resistir deben desarrollar nexos implícitos y explícitos de solidaridad, que se desarrolla en espacios exclusivos donde se sienten seguros y libres para hablar.” (Scott 2002). En cuanto a la importancia del dinero y el consumo, también es importante hacer alusión al “capitalismo académico” (Slaughter & Leslie, 2001), puesto que el profesor se preocupa por aumentar su salario a través de la producción académica, trivializando de cierta manera la cátedra.

Los resultados en relación con la distancia los sueños y la realidad se dividen; para algunos docentes sus sueños están muy lejos de la realidad y para otros muy cerca. La entrevista permitió identificar algunos de esos sueños elaborados por los docentes.

Estos sueños o fantasías son sumamente disímiles. 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 permita *destacarse profesionalmente* (reconocimiento de la labor, ocupar cargos de poder), *producir académicamente* (libros, artículos, entre otros), *hacer aportes valiosos a los estudiantes* y contar con su respeto.

7.6. Impacto psicosocial percibido en la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico

En relación con los efectos de los actuales cambios en la identidad como profesional 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*. Este planteamiento coincide con el de Gómez y Celis (2007) cuyo estudio muestra como la función de docencia ha quedado precarizada y trivializada en la universidad a diferencia de la investigación y la extensión que por efectos del mercado han pasado a ser las funciones más apetecidas por la empresa privada.

Si bien los resultados estadísticos no evidencian baja identificación con la organización, en algunos casos esta sí se ve afectada por eventos como *contradicción de las prácticas directivas con la Misión y Visión* o la *perpetuación de condiciones laborales inestables*, bajando así *el nivel de motivación* de muchos docentes. Cabe anotar que algunos optan por un tenso equilibrio entre su modelo de profesional académico riguroso y el eficientista que demanda el capitalismo académico.

También viven los docentes *incongruencia entre su proyecto de vida y el modelo profesional demandado* y entre *sus valores personales y los organizacionales* al ver

cómo la docencia deja de ser una función sustancial lo cual lo explica que la Universidad está abocada a un modelo eficientista.

Los docentes compartieron a través de la entrevista, algunos de los acontecimientos recientes que han impactado su calidad de vida laboral. Estos coinciden con las dimensiones objetiva y subjetiva de la CVL. La primera, la psicológica, se refiere a la forma en que el trabajador experimenta y percibe su trabajo. La segunda, a lo objetivo del entorno de trabajo.

Los docentes expresaron percepciones positivas y negativas, que se mueven en ambas dimensiones: la objetiva y la subjetiva.

Llama la atención, que todos los acontecimientos positivos compartidos por los docentes se refieren a la dimensión subjetiva; es decir, ningún docente mencionó un acontecimiento positivo que haya impactado en la CVL de la Institución. Los negativos se refieren a la persona y a la organización. Pero, en conclusión, la gran mayoría de eventos mencionados son negativos y algunos de estos son además los que muestran las recurrencias más significativas. A continuación se presenta una tabla resumen:

EVENTO	DIMENSIÓN	POSITIVO	NEGATIVO
<i>Aceptación de propuestas innovadoras</i>	Objetiva	X	
<i>Apoyo a la cualificación</i>	Objetiva	X	
<i>Cambio en la vinculación laboral</i>	Objetiva	X	
<i>Formación en TICs</i>	Objetiva	X	
<i>Reconocimiento al desempeño</i>	Objetiva	X	
<i>Inestabilidad laboral</i>	Subjetiva		X
<i>Cambio de rol (de jefe a docente)</i>	Subjetiva		X
<i>Insatisfacción laboral</i>	Subjetiva		X
<i>Acoso laboral</i>	Objetiva		X

<i>Arbitrariedad de la administración</i>	Subjetiva		X
<i>Disturbios</i>	Objetiva		X
<i>Trato irrespetuoso por parte de colegas</i>	Subjetiva		X
<i>Robo en la oficina</i>	Objetiva		X
<i>Negación de medicamentos</i>	Objetiva		X
<i>Existencia de "guetos"</i>	Subjetiva		X
<i>Ausencia de gestión del conocimiento</i>	Objetiva		X
<i>Modificaciones en espacios físicos</i>	Objetiva		X
<i>El Nepotismo</i>	Subjetiva		X
<i>Políticas de desarrollo economicista</i>	Objetiva		X

Tabla 35. Percepciones de los docentes. Dimensiones objetiva y subjetiva.

En términos generales más del 50% de la población docente encuestada coincide en que experimentan con frecuencia media efectos colaterales del trabajo, algunos de los cuales son: continuación de tareas laborales en casa, sobrecarga laboral, desgaste emocional, agotamiento físico, satisfacción mental, trato despersonalizado a colegas, frustración, molestias físicas y automedicación para aliviar síntomas, entre otros. Esto parece ser lógico teniendo en cuenta la variable demográfica tipo de contrato, dado que al parecer y según datos de la entrevista, los docentes vinculados no acostumbran llevar trabajo a casa, ni tienen tanto desgaste emocional como los ocasionales por la presión en relación con la renovación de su contrato. Además, y como lo evidenció el análisis cualitativo, porque la *sobrecarga laboral* aparece reiteradamente como una condición que empeora cada vez, que se convierte en causa de relaciones interpersonales tensas y/o distantes. Es una condición manifestada especialmente por docentes ocasionales que debe revisarse detenidamente pues se considera un factor en el que podría realizarse una intervención efectiva en cuanto es de injerencia, en la mayoría de los casos, de los jefes directos.

En este orden de ideas, en relación con la carga de trabajo y el tiempo para realizarla, para el grueso de los docentes, casi la totalidad y de vinculación ocasional, *falta tiempo* por lo que *se hace necesario trabajar más tiempo*. Las dos razones centrales que aducen para esta situación son el *plan de trabajo oculto* y la *sobrecarga laboral*.

Los docentes que expresaron que les falta tiempo para llevar a cabo su carga de trabajo, viven esta situación de forma distinta. La gran mayoría expresa que la única forma de poder dar cumplimiento a los compromisos laborales es *sacrificando espacios personales* como compartir con la familia, con amigos o vivir momentos de esparcimiento, al llevar trabajo a casa.

Si bien las recurrencias son pocas, se destacan dos, la *relación con los estudiantes* y la *relación con el entorno* como las actuales condiciones de trabajo que permiten en mayor medida desarrollar los componentes éticos de la profesión docente en la Universidad objeto de estudio. Otra de las condiciones que posibilita el desarrollo del componente ético según los docentes es la *libertad de cátedra*. No favorecen este desarrollo, el *clientelismo* (ceder a las presiones de los clientes externos), la *doble moral* y la *poca calidad del trabajo* de algunos docentes que se limitan a lo necesario.

7.7. Estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales

En términos generales, más del 60% de la población docente encuestada, se adapta en gran medida a las demandas de la organización. Es decir, los profesores tienen una alta tendencia a aceptar las normas, los cambios y los ritmos de trabajo. La discusión se centra en los resultados de las entrevistas y grupo focal, donde se visualizan prácticas de “resistencia simbólica” frente a las demandas organizacionales, es decir, los profesores aparentemente aceptan las normas y los ritmos de trabajo, con el ánimo de no perder su posición o permanecer en la organización, su discurso no es de

confrontar, “Ante una relación de poder, se abre todo un campo de respuestas, reacciones, resultados y posibles invenciones” (Foucault 1999).

En relación con 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 potencial factor de cambio del mismo. Públicas como la *deliberación*, la *participación* y la *presentación de propuestas novedosas*, que apuntan a la *resignificación*. Otras que apuntan a la *resistencia* y a la *desestabilización* como la *denuncia* y las acciones del *movimiento profesoral*. Ocultas y de *rechazo* como la *demora en la entrega de productos*, la *inasistencia a reuniones* aduciendo que se desconocía la información o que se olvidó, y la *participación sin convicción*, que evidencian *resistencia*.

El hecho de 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*.

Son muy pocos los aportes que en relación con lo que la Institución puede hacer para mejorar la CVL, se destacan por su recurrencia. Dos que priman son la *apertura de espacios de diálogo* y el *mejoramiento de las políticas de contratación* (especialmente las de los docentes de cátedra y ocasionales).

Cabe anotar que el análisis de los Grupos Focales realizados permitió identificar cómo en relación con la salud física, la sobrecarga laboral comienza a generar dolencias físicas y mentales como la depresión. Algunos docentes afirmaron automedicarse y asistir enfermos a trabajar o continuar sus actividades laborales en casa a pesar de estar incapacitados. En relación con la asistencia estando enfermos cabe anotar que a este fenómeno se le conoce como presentismo e indica que aunque la persona está presente físicamente, no necesariamente cuenta con las condiciones óptimas para el trabajo.

7.8. Discusión

Esta investigación se constituye en una primera fase en cuanto es exploratoria. Un segundo momento podría abarcar el modelo de calidad de vida laboral de la universidad pública objeto de estudio.

Los resultados encontrados sugieren la revisión de los marcos legales como el Estatuto Profesorial cuyas más recientes reformas tienden hacia una mayor precarización de las condiciones de los docentes ocasionales.

Otro de los planes que merece revisión, y que de hecho ha generado recientes manifestaciones de protesta en la Universidad objeto de esta investigación, es el de estímulos e incentivos. Esto, puesto que si bien algunos de estos beneficios e incentivos cobijan a los docentes ocasionales, muchos otros los excluyen poniéndolos en una situación de desigualdad. Además, porque es un sistema que privilegia la producción investigativa frente al desempeño docente, atizando fenómenos como los que ya se han analizado ampliamente en este trabajo.

BIBLIOGRAFIA

Acuerdo Superior N° 086 de 1996. Estatuto General Universidad de Antioquia. Artículo 2

ARDILA, R. (2003). Calidad de vida: Una definición integradora. Revista Latinoamericana de Psicología , 35 (2), 161-164.

AMARTYA, Sen. (1993). Capacidad y Bienestar. En A. S. Nussbaum, La Calidad de Vida. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Blanch, J.M.; Sahagún, M.; Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. Questionnaire of General Labor Well-Being: Structure and Psychometric Properties, Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Journal of Work and Organizational Psychology, 26(2), 157-170.

CARRASQUEL, Sharon Reimel de ¿Para qué se estudia la Calidad de Vida Laboral?. En: Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Vol. 17, N° 1 (1998); págs 34-53

Ministerio de la protección social. Colombia. Resolución 2646 de 2008. Factores de riesgo Psicosocial en el Trabajo.

Congreso de Colombia. Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Indicadores 2011. Consulta abril de 2011.

Departamento de psicología básica. Facultad de psicología. Centro asociado de Mérida. U.N.E.D. SALUD, ESTRES Y FACTORES PSICOLOGICOS. Eloísa Guerrero Barona. Profesora tutora de Psicología de la UNED. <http://www.aidex.es/estres/articuloseloisa/eloisa2.htm>.

Fernández Abascal, E. (1997). Estilos y estrategias de afrontamiento. En Fernández Abascal; Palmero, Chóliz y Martínez (Eds.). *Cuadernos de práctica de motivación y emoción*. Madrid: Pirámide.

FUNIBER. Fundación universitaria iberoamericana. Estrés y Burnout. 2008. 253 p. (Serie de Formación Universitaria)

GIL-MONTE, Pedro R. (2005) El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. En: *PsicologíaCientífica.com*. Artículo Publicado el 25 de julio de 2001. [http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologiapdf-78-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-\(sindrome-de-burnout\)-aproximaciones-teor.pdf](http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologiapdf-78-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-(sindrome-de-burnout)-aproximaciones-teor.pdf)

Marsollier, Roxana Graciela* a y Aparicio, Miriam Teresita a a CONICET. Las Estrategias de Afrontamiento: una Alternativa Frente a Situaciones Desgastantes - Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina.

Martín Nader y Alejandro Castro Solano. Teorías implícitas del liderazgo, y bienestar laboral: generalización de un modelo teórico Universidad de Ibagué, Universidad de Palermo, CONICET, Argentina. *Revista de Psicología* Vol. 28 (2), 2010 (ISSN 0254-9247)

MAXNEEF, Manfred, A. E. (1986). Desarrollo a escala humana. Una opción para el futuro. Santiago de Chile: El Centro de Alternativas de Desarrollo CEPAUR.

MORALES HERRERA, Milton. Practicas sociales de los profesores universitarios en contextos de capitalismo academico. Tesis doctoral. Departamento de psicología social. Universidad autónoma de Barcelona.

Universidad de Antioquia. Periódico ALMA MATER 597, Medellín, Abril de 2011.

Scott, James, Los dominados y el arte de las resistencias. Discursos ocultos. Reflexión política. Mes diciembre. Año 2002, No 8. Universidad autónoma de Bucarmanga-Colombia. Pp 207-210

Universidad de Antioquia. Acuerdo superior 083 de julio 22 de 1996.

Ministerio de Trabajo e inmigración. Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo. NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga.
http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_445.htm

Oficina Internacional del Trabajo. Oficina de actividades para los trabajadores. La Salud y la Seguridad en el Trabajo. Colección de Módulos: La Ergonomía.
http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/ergo/ergoa.htm

Organización Internacional del Trabajo. Género, formación y trabajo. El acoso sexual. Un problema de relaciones de poder.
http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/aco_sex.htm

Anexo 1. ENCUESTA

Anexo 2. ENTREVISTA

Anexo 3. GRUPO FOCAL