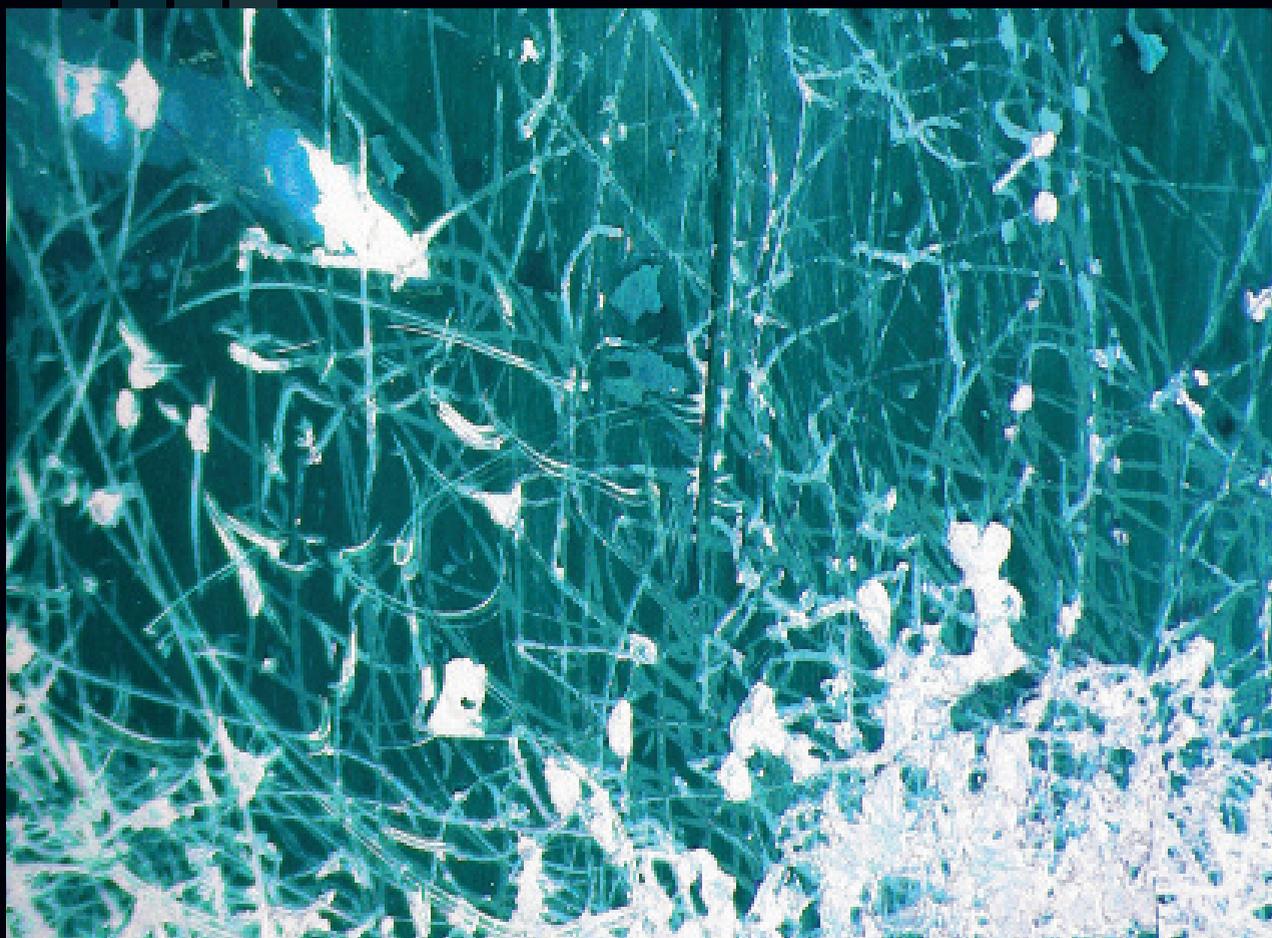


# Análisis de la subjetivación

en la calidad de vida laboral docente



Ana Celina Terán Rosero / Angélica López Velásquez  
Francisco Restrepo Escobar



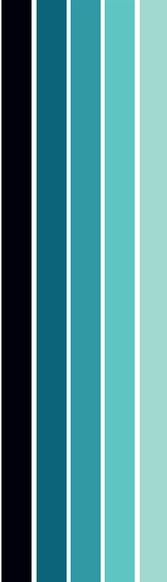
Universidad  
Pontificia  
Bolivariana





# Análisis de la subjetivación

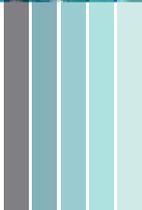
en la calidad de vida laboral docente



Ana Celina Terán Rosero  
Angélica López Velásquez  
Francisco Restrepo Escobar



Universidad  
Pontificia  
Bolivariana



371.1  
T315

Terán Rosero, Ana Celina

Análisis de la subjetivación en la calidad de vida laboral docente[Formato digital] / Ana Celina Terán Rosero, Angélica López Velásquez y Francisco Restrepo Escobar -- Medellín: UPB, 2013.

62 p: 14 x 23 cm.

ISBN: 978-958-764-107-3

1. Docentes – Aspectos psicológicos – 2. Empleo y desempleo – 3. Calidad de vida – 4. Educación superior – 5. Bienestar psicológico – 6. Psicología social – I. Tit. – II. López Velásquez, Angélica – III. Restrepo Escobar, Francisco

- © Ana Celina Terán Rosero
- © Angélica López Velásquez
- © Francisco Restrepo Escobar
- © Editorial Universidad Pontificia Bolivariana

### **Análisis de la subjetivación en la calidad de vida laboral docente**

ISBN: 978-958-764-107-3

Primera edición, 2013

Escuela de Ciencias Sociales

Universidad Pontificia Bolivariana - CIDI

Semillero de Dinámicas Sociales

**Gran Canciller UPB y Arzobispo de Medellín:** Mons. Ricardo Tobón Restrepo

**Rector General:** Julio Jairo Ceballos Sepúlveda

**Vicerrector Académico:** Pbro. Jorge Iván Ramírez Aguirre

**Decana Escuela Ciencias Sociales:** Erika Jaillier Castrillón

**Editor:** Juan José García Posada

**Coordinadora de Producción:** Ana Milena Gómez Correa

**Diagramación:** Geovany Snehider Serna Velásquez

**Corrector de Estilo:** Alberto Rivera García

### **Dirección editorial:**

Editorial Universidad Pontificia Bolivariana, 2013

Email: [editorial@upb.edu.co](mailto:editorial@upb.edu.co)

[www.upb.edu.co](http://www.upb.edu.co)

Telefax: (57)(4) 354 4565

A.A. 56006 - Medellín - Colombia

**Radicado:** 1049-17-10-12

Prohibida la reproducción total o parcial, en cualquier medio o para cualquier propósito, sin la autorización escrita de la Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.

# Contenido

## Introducción

Capítulo 1. Referentes conceptuales sobre calidad de vida .....	11
Capítulo 2. Perspectivas teóricas.....	17
Capítulo 3. Naturaleza multidimensional de la calidad de vida laboral.....	23
Capítulo 4. Relaciones de poder y estrategias de afrontamiento .....	29
Capítulo 5. La universidad en el marco del capitalismo organización .....	39
Capítulo 6. Reflexiones finales .....	49
Bibliografía .....	53
Cybergrafía .....	59

# Introducción

Desde la perspectiva del bienestar laboral, se busca explorar y visibilizar las dimensiones relativas a las experiencias de trabajo y a la subjetivación laboral de docentes en instituciones universitarias reorganizados bajo el nuevo modelo de gestión pública, abordando particularmente la teoría del capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial.

Desde el año 2008, se lidera en Europa y Latinoamérica un estudio del Dr. Josep M. Blanch, docente del departamento de Psicología social, de la Universidad Autónoma de Barcelona UAB, del estudio se retoma sus argumentos, para analizar la calidad de vida laboral en la docencia universitaria en diferentes instituciones. Es una realidad que el paradigma empresarial de reorganización flexible del trabajo ha permeado también a las instituciones de educación de todo tipo: básica, media, técnica, tecnológica o profesional, en entidades tanto públicas como privadas.

Concretamente, 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, por tanto, comienzan a construirse nuevas significaciones sobre el trabajo y sobre la experiencia laboral. Este proceso forma parte de las tendencias generales a la restructuración flexible del entorno 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; ligadas a la globalización, postfordismo, flexibilización neoliberal, informacionalización, post modernización e individualización, entre otras.

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)<sup>1</sup>. Se presentan cambios profundos en la estructura del empleo y se pueden identificar dos procesos principales relacionados entre sí: la privatización y la precarización enmarcada en las nuevas legislaciones laborales.

La privatización, introduce un cambio de comportamiento significativo en la creación de empleos, el papel histórico del sector público como empleador y como contribuyente al desarrollo de las clases medias ha disminuido ostensiblemente desde el decenio de 1990; éste fenómeno es importante, ya que se trata de un sector que se ha caracterizado por su gran rigidez. Por otra parte, la precarización se refiere al deterioro del trabajo como consecuencia del aumento de la competitividad en un ambiente laboral más flexible.

Así las cosas, la búsqueda de reducciones de costos y la flexibilización para promover el mejoramiento de la competitividad llevó a reformar la legislación laboral; con mayor flexibilidad y menores costos de mano de obra para crear un mayor número de empleos asalariados, sin embargo, el costo social fue una creciente precariedad del trabajo.

En este orden de ideas, es necesario identificar algunas de las características de los procesos de subjetivación del capitalismo organizacional en profesionales de la educación superior, en el marco de reorganización flexible del trabajo para dar cuenta del momento de la subjetivación de la teoría que partir del estudio de los significados en la docencia universitaria, se construyen en un cuádruple plano, así:

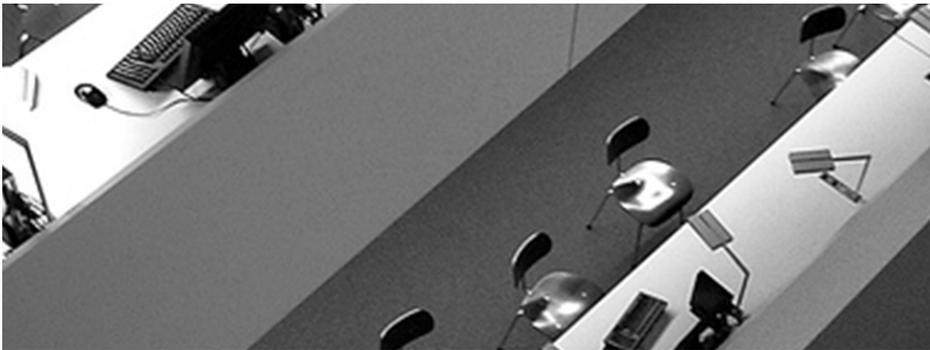
- *Las percepciones del entorno laboral*: referidas al acuerdo o desacuerdo con la actual organización del trabajo y las condiciones de trabajo (materiales, técnicas, financieras, contractuales, salariales, temporales) y la experiencia en relación con el clima social de trabajo.
- *Las experiencias y sentidos del trabajo*: representadas en la 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 Institución.

- *El impacto psicosocial percibido en la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico*: Incluye la frecuencia de efectos negativos asociados al trabajo o efectos colaterales del trabajo.
- *Las estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales*: referido al acuerdo o desacuerdo frente a estas demandas y las formas de adaptación, conformación y sumisión, formas de resignificación, desestabilización y resistencia practicadas cuando tales demandas son consideradas inaceptables.

A partir del análisis de tales escenarios y de la experiencia en el proyecto internacional sobre Capitalismo Organizacional como factor de riesgo psicosocial-KOFARIPS se centra el estudio, con el fin de indagar sobre algunos factores generadores de riesgo psicosocial percibidos en la calidad de vida laboral, con miras a generar alternativas de intervención, para que el docente recobre su verdadero rol protagónico en la educación superior, en su misión de formar una sociedad mejor.

Los autores.

# Capítulo uno



Todo trabajo que enaltece la humanidad tiene dignidad e importancia y debe emprenderse con excelencia esmerada. Martin Luther King.

# Referentes conceptuales sobre calidad de vida

El concepto de calidad de vida cambia considerando las distintas culturas, épocas o grupos sociales, (Ardila, 2003). En el mundo minoritario o primer mundo, los grandes segmentos de la población han satisfecho sus necesidades básicas, sin embargo, en el tercer mundo, que es el mundo mayoritario, la población no ha satisfecho sus necesidades básicas.

Según Ruiz Ros (1992, citado por P. González en 1993) la calidad de vida tiene una connotación diferente, 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.

Se considera que en ella se reúne tanto aspectos objetivos como subjetivos, en una definición integradora que retoma de Ardila (2003) afirma que:

*“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”. p.163.*

Por otra parte, las teorías económicas bienestaristas (utilitaristas) se centran en las elecciones de los individuos; es decir en sus preferencias y en la utilidad que ciertos productos les pueden ofrecer, lo cual evidencia ausencia de cualquier clase de interés de tipo colectivo. Luego, 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 los requerimientos, a través del ingreso se puede cuantificar si una persona es pobre o no, sin embargo no se puede cuantificar su magnitud ni el grado de desigualdad. En este orden de ideas, Línea de Indigencia LI, 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 línea de Pobreza LP se estima a partir del valor de la canasta 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 metro cuadrado.
- 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 de los niños a la escuela y calidad del servicio educativo, capacidad económica (ingreso).<sup>2</sup>

Si bien el NBI es un método útil para caracterizar la situación en la que viven los hogares y diseñar políticas focalizadas que ayuden a mejorar las condiciones

---

2 J.C. FERES. "Enfoques para la medición de la pobreza. Breve revisión de la literatura". CEPAL - Serie Estudios Estadísticos y Prospectivos #4. [www.eclac.org](http://www.eclac.org)

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 y que deben ser satisfechas para tener un nivel de vida aceptable.

De igual manera, 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 analizado por teóricos como (John Rawls, Amartya Sen y Manfred Maxneef, 2003) quienes preconizan que el desarrollo debe ser medido en términos de oportunidades, libertades y necesidades fundamentales. Amartya Sen (1993) 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".

Se plantea 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. Otra relación interesante es la que presenta el autor entre capacidad y libertad; 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 ésta perspectiva, el desarrollo gira en torno a la libertad individual de hacer lo que se quiere hacer; pero esta libertad solo es posible cuando se disminuye la pobreza, entendida como la privación de las capacidades básicas y de la libertad de las personas; como carencia de capacidades. 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,<sup>3</sup> sa-

3 Antonomasia: se refiere a figura retórica que consiste en usar un nombre común o un apelativo en lugar del nombre propio para hacer referencia a una persona o cosa, y viceversa. Tomado el 12 de abril de 2012 de <http://es.thefreedictionary.com/antonomasia>

tisfacer las necesidades básicas. 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 según (Maxneef, 1986) afirma que el desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos; además afirma que el mejor proceso de desarrollo será aquel que permita elevar más la calidad de vida de las personas y dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente las necesidades fundamentales, de las necesidades axiológicas como el Ser, Tener, Hacer y Estar ; además de las existenciales de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad. Pero las necesidades son concebidas como potencia y no como carencia lo que 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. 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, dado 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 las necesidades como potencia, resulta impropio hablar de satisfacerlas y sí más preciso, de vivirlas para lograr mayor nivel de auto dependencia o capacidad de auto organización 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 desa-

rollo, 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 en las organizaciones. El desarrollo podría ser evaluado si se considera 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, 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 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.

El concepto de desarrollo humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo 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 evidencian a través de la tasa de alfabetismo y mediana educación, los conocimientos; y el ingreso que se mide considerando los recursos para la consecución de un nivel de vida digno.

Luego, 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; entre otros, puesto que repercuten negativamente en los niveles de calidad de vida.

# Capítulo dos



No son las riquezas ni el esplendor, sino la tranquilidad y el trabajo, los que proporcionan la felicidad. Thomas Jefferson.

# Perspectivas teóricas sobre la calidad de vida laboral CVL

Según un abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo, (Camacaro, 2010) se afirma que en atención a la distinta naturaleza de los factores involucrados (objetivos, subjetivos) y a su disposición temporal relativa (antecedente, consecuente), puede estudiarse la Calidad de Vida Laboral CVL desde cuatro perspectivas complementarias:

1. 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.
2. Factores antecedentes subjetivos: CVL como adaptación subjetiva a la situación laboral por parte del trabajador: recogería todos aquellos procesos de interpretación o actuación que realiza el trabajador sobre su situación laboral, y que afectan asimismo su bienestar laboral.
3. 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.
4. 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.

Por otra parte, en cuanto a los orígenes del concepto sobre Calidad de Vida Laboral, según French (1996) citado por González Baltazar (2007), el término tuvo sus orígenes en una serie de conferencias realizadas a finales de los años 60 y comienzos de los 70 del siglo XX 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 del trabajo, 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 hecho, se presentó 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. El proyecto de CVL se ha potenciado 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.

Otra mirada sobre perspectivas teóricas están relacionadas con:

- *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 en los diferentes subsistemas de la organización entendida como un todo. El análisis aquí es macro.
- *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. Esta perspectiva fué investigada por Davis y Cherns en 1975; Taylor en 1978; Elizur y Shyeen 1990; González et al., 1996 según Almudena (2002). Es ésta una perspectiva más subjetiva, desde la primera perspectiva, estos aspectos, se subordinan a los relacionados con el entorno del trabajo.

En cuanto al entorno del trabajo, se concibe que sólo es posible satisfacer las necesidades del trabajador si se logran los objetivos organizacionales. Aquí aparece una 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 cargo y al medio ambiente de trabajo que dan como resultado mayor o menor calidad de vida.

Por lo objetivo del entorno de trabajo no hay referencia a aquellos elementos connaturales a éste como las condiciones ambientales, la organización del trabajo, el contenido del cargo, horarios, salario, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo, el puesto, entre otros. En este orden de ideas se plantea que la CVL depende de las condiciones laborales.

La CVL psicológica es la valoración subjetiva del trabajo, es la forma en que el trabajador experimenta y percibe su trabajo, se asocia 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. 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.

Los estudios de CVL pueden tener un alcance micro para centrarse en las percepciones y formas de experiencia del trabajador sobre su entorno de trabajo y el análisis macro, que implica considerar todo el sistema organizacional, luego, el alcance delimitará las acciones e indicadores que deban establecerse.

Se establecen diferencias en las perspectivas sobre calidad de vida laboral. Ver. Tabla No. 1.

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

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.

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.

Las siguientes son definiciones de algunos autores contemporáneos sobre el concepto de Calidad de Vida Laboral CVL:

“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, el trabajo es fundamental en cuanto de él obtienen recompensas económicas, personales y sociales. Sin embargo, estas garantías no las ofrecen en 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).

Casas (2002) 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.” p.144.

Los investigadores; Almudena y Agulló, (2002), plantean 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.”

Así mismo, González Baltazar y otros (2007, reconociendo el carácter objetivo, subjetivo y multidimensional de este constructo proponen la siguiente definición de CVT (Calidad de Vida del Trabajo) se afirma que:

“Es un 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).

Se evidencia en conceptos, dos escenarios micro y macro, desde los cuales es visto el Ser humano y la incidencia en pro del bienestar y salud, así como la búsqueda permanente del fin organizacional, en lo que refiere a la productividad, rentabilidad y crecimiento económico.

# Capítulo tres



La calidad nunca es un accidente; siempre es el resultado de un esfuerzo de la inteligencia. John Ruskin.

# Naturaleza multidimensional de la calidad de vida laboral

Para la mayoría de los autores es imposible determinar un conjunto de aspectos que resulten universalmente compartidos y generales para todos. Se presenta una clasificación de los principales indicadores a través de los cuales se puede evaluar la CVL, con base en cuatro categorías:

1. Individuales.
2. Ambiente del trabajo.
3. La organización.
4. El entorno socio-ambiental.

En primer lugar, lo que refiere a 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.

Un segundo lugar, 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.

El tercer lugar, sobre la organización, se evalúa el sistema de trabajo, las políticas y métodos de dirección y gerencia, la cultura y la estrategia organizacionales.

La cuarta categoría, entorno socio-ambiental, contempla indicadores más globales referidos a factores económicos, políticos, ecológicos, sociales, histórico-culturales y tecnológicos. De igual modo, se presentan indicadores sobre la CVL, determinados según las categorías.

Tabla 2: Categorías de la calidad de vida laboral

CATEGORÍAS	Indicadores de CVL
<b>Individuo</b>	Grado de satisfacción laboral Nivel de motivación Expectativas Actitudes y valores hacia el trabajo Implicación Compromiso Calidad de vida laboral percibida
<b>Ambiente de trabajo</b>	Seguridad e higiene Aspectos ergonómicos Nuevas tecnologías Siniestralidad Diseño del puesto Características y contenido del trabajo Variedad de las tareas Confort
<b>Organización</b>	Sistema de trabajo Políticas Métodos de dirección y gerencia Cultura Estrategias organizacionales
<b>Entorno socio-ambiental</b>	Factores económicos Factores políticos Factores ecológicos Factores sociales Factores histórico-culturales Factores tecnológicos

**Fuente:** Elaboración propia a partir de conceptos de autores referenciados.

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 factores higiénicos propuestos por Herzberg en cuanto apuntan a la satisfacción de las necesidades inferiores de que habló Maslow y de unos factores intrínsecos relacionados con las necesidades superiores de Maslow y los factores motivacionales de Herzberg (Casas, 2002, p. 150).

En cuanto al estudio para 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).

Como se mencionó, 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 la motivación, alto desempeño, menor rotación en el empleo, menor tasa de ausentismo, disminución de quejas, mayor satisfacción en el empleo y mayor eficiencia de la organización.

En éste sentido, se deben observar las distintas relaciones, en cuanto a las condiciones de trabajo, las cuales 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, coloca al descubierto que la configuración de el 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 se deriva la diversidad de criterios de clasificación de tales condiciones, que contrastan 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)reclaman 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 en Colombia de la Resolución 2646 de 2008 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.

En cuanto a los valores personales, son convicciones básicas de 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 que 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 darse por las ideas, costumbres, creencias, tradiciones, actitudes sociales y políticas de los individuos en las organizaciones.

Sobre el Bienestar Laboral, Casales (2003) refiere que en la definición de Bienestar básicamente se distinguen los siguientes enfoques:

- El enfoque ecologista estudia y analiza la relación entre las personas y los espacios físicos que lo circundan (Amérigo, 1995). Se abordan las características ambientales, su implicación en el estilo de vida y la escala de valores que lo determinan (Amérigo; Aragonés y Corraliza, 1994).
- 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.

- 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).
- 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 toman 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 (Echevarría y Páez, 1989)". La piedra angular de estos enfoques 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 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, habilidades y experiencia de sus empleados, por ello, una organización logrará su mayor ventaja cuando la cultura de los resultados y la estrategia se refuerce mutuamente o, lo que es lo mismo, cuando haya una verdadera articulación de intereses y metas.

# Capítulo cuatro



En la carrera por la calidad no hay línea de meta. Kearns.

# Relaciones de poder y estrategias de afrontamiento

Es preciso aquí presentar algunas consideraciones entorno a las relaciones de poder. Enuncia Foucault,(1999)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; afirma que: “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 para el estudio: 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, 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.

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.

Se puede afirmar que existen relaciones de poder aun cuando éstas sean completamente desequilibradas o asimétricas, aun cuando las resistencias no se

plasmados en acciones. De aquí que James Scott (2002) 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. El analiza e investiga el discurso de los oprimidos, apuntando a que 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 permiten 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, distingue Scott: los 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, agrega que: “La elaboración de discursos ocultos depende no solo de la conquista de espacios físicos y de un tiempo libre relativamente independientes, sino también de los agentes humanos que los crean y diseminan”.

Por otra parte, las estrategias de afrontamiento, Lazarus y Folkman (1984) las definen como aquellos “esfuerzos cognitivos y conductuales” que se desarrollan frente a “demandas específicas externas 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).

Posteriormente, 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).

En síntesis, abordar 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 que, en general las organizaciones 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 generan también transformaciones en las legislaciones laborales de los países que pueden impactar positiva o negativamente las condiciones de trabajo.

El aumento de los trabajadores asalariados con una relación cada vez menos dependiente y los independientes con una relación cada vez de mayor dependencia. De hecho en Colombia, muchos de los 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, por ello el mejoramiento de las condiciones de vida es y debe seguir siendo, un requisito para lograr la competitividad.

En el plano internacional, la investigación de Anderson (2008) es un referente importante en la comprensión de las prácticas de resistencia (grado, natura-

leza, formas, estrategias) de los profesores australianos al managerialismo implementado en sus universidades. Se 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 docentes por estar formados en los pensamientos analíticos, reflexivos 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.

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 prácticas 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. Notó además, 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 (2008) 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.

De igual manera, un estudio de flexibilización laboral en la docencia universitaria y la gestación de la universidad sin órganos, realizado en Chile por Vicente Sisto Campos (2007), abordó al 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. p.12. Por tanto, afirma Sisto, la universidad debe adquirir nuevos modelos de gestión que los encuentra en el nuevo management, que ofrece la flexibilización a ultranza de la organización. Y se cambia la figura tradicional del docente por la figura del administrador (o administrador docente) p. 13.

En este nuevo escenario se presenta una nueva concepción de sujeto docente, capaz de ser flexible y responder a las nuevas demandas del mercado y construcción de discursos que desacreditan 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. Mediante las anteriores estrategias retóricas queda así instalado, en el corazón de la universidad, el discurso managerial, según Sisto, 2007, p. 15.

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, 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.

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.

Por su parte Sánchez (2007), estudió 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.

Así, luego de caracterizar la sociedad contemporánea como una sociedad donde la producción de conocimiento se ha convertido en el producto predominante genera 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 en el actual siglo XXI 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. Hay una lógica capitalista, es decir, se convierten en empresa productora y se compite 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.

De igual forma, el Psicólogo Blanch (2008) en la teoría del Capitalismo Organizacional establece en “La empresarización de servicios públicos y sus efectos colaterales: implicaciones psicosociales de la colonización de universidades y hospitales por la cultura del nuevo capitalismo”, en una investigación realizada en España y varios países de América Latina, estudia desde la perspectiva de la psicología social del trabajo, los procesos de reforma de hospitales y universidades.

El 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.

# Capítulo cinco



Lo que importa es cuanto amor ponemos en el trabajo que realizamos.  
Madre Teresa de Calcuta.

# La universidad en el marco del capitalismo organizacional

La universidad del siglo XXI se gesta y formaliza en diversos entornos, y adquiere paulatinamente el estatuto propio de las empresas que prestan servicio educativo a la sociedad, viviendo un proceso de, según (Ibarra, 2002), "*dejar de ser una institución de la sociedad para pasar a ser tan sólo una organización del mercado*" en el contexto de un proceso de reordenamiento coherente con las lógicas liberales que guían la dinámica 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, son los principales agentes en el desarrollo cotidiano de la vida de la universidad, deben ser 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 según varios autores contemporáneos,

entre ellos:(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, lo cual se constituye como el elemento fundamental de la nueva organización del trabajo docente.

La “nueva cultura” (Sennet, 2006) y (Boltanski y Chiapello, 1999). El “nuevo espíritu” 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 auto gestionadas de acuerdo con el principio de autonomía con respecto al mercado y auto percibidas 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, 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.

Particularmente, 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, auto emplearse, 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).

Por su parte, Sheila Slaughter y Larry Leslie, con su obra *Academic Capitalism* (1997) analizaron el surgimiento del capitalismo académico a partir del reconocimiento del crecimiento de los mercados globales, del 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 los autores, 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 los investigadores 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.

Desde otra perspectiva se analiza los procesos de objetivación y subjetivación, en este sentido, se tiene que el *Capitalismo Organizacional* como modelo teórico 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 sí 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 socio simbólico, 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.

Por otro modo, en el desempeño de una ocupación laboral los trabajadores estarán siempre expuestos a cierto tipo de riesgos, por ejemplo riesgos físicos, químicos, biológicos, entre otros.

A estos factores se deben agregar los riesgos psicosociales como componente importante de los seres humanos, por tanto, no es conveniente 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<sup>4</sup> 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 sobrecarga 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, en Colombia.

De igual manera, 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.

Una investigación local, sobre los 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 en una muestra 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 población objetivo.

Algunos de los resultados obtenidos se detallan a continuación: 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 un estilo de vida saludable. Las demás necesidades fundamentales enunciadas en ésta investigación tienen prácticas que requieren un continuo fortalecimiento. La labor docente, la intensidad horaria y las jorna-

das prolongadas de trabajo son limitantes del tiempo para la participación en las actividades no académicas.

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 desenvuelve 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 el estilo de vida, propuestos por Virginia Henderson.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se enunciaron las siguientes recomendaciones:

1. 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.
2. Adecuar espacios y crear programas que faciliten el cambio y mejoramiento de aptitudes hacia los estilos de vida saludables de los docentes.
3. 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 evidencia que no hay suficientes investigaciones sobre 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 del año 2002 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.

La subvaloración que está recogida en los sistemas de remuneración y bonificación de las universidades (decreto 1279 del 2002, en el caso colombiano)

donde el mejor reconocimiento económico se lo lleva el docente que investiga o que logra transferir 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.

Finalmente, 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. Dando más prelación a la investigación y la forma como se transfiere al medio.

# Capítulo seis

# Consideraciones finales

La calidad de vida de docentes de educación superior desde una perspectiva subjetiva está relacionada con el bienestar físico, psicológico y social, desde cuatro escenarios:

1. Percepciones del entorno laboral
2. Experiencias y sentidos del trabajo,
3. Impacto psicosocial y las estrategias
4. Prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales.

En cuanto a las percepciones del entorno laboral, se tiene que 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, 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 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).

Es posible acercarse a aquello relacionado con la generalización, pero también con percepciones específicas y menos recurrentes, pero no por ello, menos importantes. Se incluye el clima social de trabajo referida al compañerismo, relaciones con la dirección, apoyo de los jefes y reconocimiento, 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. Así, las relaciones interpersonales constituyen un factor de riesgo y protector al que debe prestársele especial atención por su influencia en la experiencia subjetiva del trabajo.

Un segundo escenario se relaciona con las experiencias y sentidos del trabajo; como la tolerancia, el trato con los docentes, la comunicación quede una u otra forma impactan en el clima laboral. De igual manera, está presente la ética, el comportamiento de cada docente como parte de la cultura organizacional.

De manera habitual los docentes universitarios tienden a naturalizar los cambios institucionales, es decir, se van asumiendo como pertenecientes al orden de la naturaleza, como realidades incuestionables. Se soporta en el proceso de institucionalización del nuevo escenario empresarial a través de procedimientos, tecnologías y prácticas estructurales.

En tercer lugar, está el impacto psicosocial percibido en la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico, en cuanto a los efectos de los actuales cambios en la identidad como profesional aparecen como el más relevante, cambio de roles, mayor cualificación en el ejercicio docente. Los resultados frente a esta categoría coinciden en que el ejercicio de la docencia, es decir, el encuentro y trabajo con los estudiantes, es un escenario sumamente importante para el ejercicio de la ética. Además, la ética trasciende las condiciones puesto que con independencia de que sean favorables o no, la ética es innegociable.

Por otra parte, se evidencia la alta carga de trabajo y la falta tiempo, se hace necesario trabajar más tiempo. Las dos razones centrales explícitas para esta situación son, el plan de trabajo oculto y la sobrecarga laboral.

Finalmente, las estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales, se refiere a la tendencia a aceptar las normas, los cambios y los ritmos de trabajo. En relación con las formas de resistencia ante demandas organizacionales inaceptables, se encuentra en investigaciones como la de Anderson (2008), que los docentes practican formas *públicas* y *ocultas* que según la perspectiva teórica del modelo sobre Capitalismo Organizacional como factor de riesgo psicosocial son manifestaciones de signo contrario que cuestionan y debilitan el status quo organizacional y funcionan como potencial factor de cambio del mismo.

*La adaptación, conformación y sumisión* a los imperativos funcionales de la organización refuerzan el sistema y contribuyen a la reproducción del orden establecido en el mismo, es decir, contribuyen con su naturalización, pero usan formas de resistencia públicas como el diálogo, la participación y la deliberación. Del mismo modo, existen formas ocultas y que expresan rechazo como cumplir con las órdenes sin convicción, faltar a espacios obligatorios, demorar la entrega de compromisos, entre otros.

Para mejorar el desempeño profesional se hace necesario fortalecer y mejorar las relaciones con los colaboradores en un agradable clima organizacional, por ello las universidades se deben pensar como unas organizaciones saludables que propenden por prácticas sanas que elevan la calidad de vida de los sujetos en y fuera de la organización, porque sin lugar a dudas, lo más importante en toda organización son las personas.

# Bibliografía

- Artículo 20 (2011). DANE. Encuesta de calidad de vida de los colombianos. Recuperado el 23 de Marzo de 2011 de: <http://www.articulo20.com.co/contenidos/detalles/?iddix=141329&d=1>
- ABC de la Economía.com (2011). Cooperativas bajo la lupa del Ministerio de Protección Social. ABC Economía.com. Recuperado el 10 de Mayo de 2011 de <http://abc-economia.com/2011/04/27/cooperativas-bajo-la-lupa-del-ministerio-de-la-proteccion-social/>
- Albanesi, S.; De Bartoli, M. y Tifner, S. (2006). Aulas que enferman. *Psicología y salud*, 16 (2), 179-185.
- Beck, U. (1999). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Betancur, J. S. et.al. (2006). Medellín cómo vamos. Otra visión de la calidad de vida. Recuperado el 12 de Mayo de 2011 de: <http://www.medellincomovamos.org/documento-de-trabajo-nro-1-otra-visi-n-de-la-calidad-de-vida>
- Blanch, J.M (coord.), Espuny Tomas, M.J., Gala Duran, C. y Martín Artiles, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: UOC.
- Blanch, J.M. (2008). La doble cara organizacional y personal de la flexibilización del trabajo. *Desafíos, responsabilidad y agenda de la Psicología Social del Trabajo y de la Organización*. Universidad Autónoma de Barcelona. pp. 1-18. Recuperado el 12 de Mayo de 2011 de: [http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectivas\\_psicologia/html/revistas\\_contenido/revista11/Ladoblecara.pdf](http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectivas_psicologia/html/revistas_contenido/revista11/Ladoblecara.pdf)
- Blanch, J.M. (2008). Proyecto KOFARIPS: El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial. Efectos psicológicos colaterales de la empresarización de universidades y hospitales. Recuperado el 24 de Mayo de 2011 de: <http://psicologiasocial.uab.es/colaborando/es/project/es/2008/03/27>
- Bonilla. E. (2009). El sector externo y su incidencia en la ocupación en Colombia 1985-2006. *Conservatorio de la Economía Latinoamericana*, No. 119. Recuperado el 9 de Marzo de 2011 de: <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/co/09/ebo.htm>

- Bórquez, S. (2004). Burnout o estrés circular en profesores. Revista semestral *Pharos arte, ciencia y tecnología*, 11 (1), 23-34. Recuperado el 12 de Abril de 2011 de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/208/208111103.pdf>
- Camacaro, P. R. (2010). Abordaje conceptual de la calidad de vida en el trabajo. *Contribuciones a las ciencias sociales*. Recuperado el 25 de Marzo de 2011 de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm>
- Casas, J.; Repullo, J.R.; Lorenzo, S.; Cañas, J. J., (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista administración sanitaria*, VI (23), 143-160. Recuperado el 4 de mayo de 2011 de: <http://www.dinarte.es/ras/ras23/pdf/administracion2.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (1993). "Ley 99 de 1993 por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente" Recuperado el 22 de Mayo de 2011 de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=297>
- Congreso de Colombia (2002). "Ley 789 de 2002 por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del código sustantivo de trabajo". Recuperado el 6 de Abril de 2011 de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6778>
- Congreso de la República de Colombia (1993). "Ley 100 de 1993 por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones". Recuperado el 12 de Febrero de 2011 de: <http://www.colombia.com/actualidad/images/2008/leyes/ley100.pdf>
- Constitución Política de Colombia. (1991). Título XII. Del régimen económico y de la hacienda pública. Recuperado el 5 de Marzo de 2011 de: [http://www.encolombia.com/derecho/Constitucion\\_Colombia/TITULO\\_XII.htm](http://www.encolombia.com/derecho/Constitucion_Colombia/TITULO_XII.htm)
- Delgado, P. y Salcedo, T. (2008). Aspectos conceptuales sobre los indicadores de calidad de vida. *La Sociología en sus escenarios*, No. 17, 1-33. Recuperado el 15 de Abril de 2011 de: <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/viewArticle/6803>
- Ferreres, V. (2001). El desarrollo profesional del profesorado universitario: circunstancias, problemas y propuestas. *Profesorado*. *Revista de Curriculum y formación del profesorado*, 5 (2), 1-26.
- Gómez, M.A. (2010). Calidad de vida en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18 (24), 225-236. Recuperado el 18 de Abril de 2011 de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/1513/151316944005.pdf>
- González, M. (2008). Algunos efectos psicosociales de la crisis económica global. *Asociación solidaria de economía alternativa*. pp. 1-4. Recuperado el 9 de Febrero de 2011 de: <http://aseal-elsalvador.blogspot.com/2008/06/algunos-efectos-psicosociales-de-la.html>

- González, R.; Hidalgo, G.; Salazar, J.G. y Lourdes, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT- GOHISALO". pp. 1-9. Recuperado el 13 de Mayo de 2011 de: <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/36/pagina332.pdf>
- Grediaga, R. (1998). Cambios en el sistema de recompensa y reconocimiento en la profesión académica en México. *Educación Superior*, 108, 125-180.
- López, H.; Rhenals, R.; Castaño, E. (2005). Impacto de la Reforma laboral sobre la generación y calidad del empleo. Corporación CIDE. Recuperado el 12 de Junio de 2011 de: <http://www.slidefinder.net/l/lopez/851772>
- Maldonado, C.E (2004). Es posible hablar de evolución o progreso de la calidad de vida. *Calidad de vida. Enfoques, perspectivas y aplicaciones del concepto*, No. 1, pp.29-40. Recuperado el 2 de Abril de 2011 de: [http://www.carlosmaldonado.org/articulos/Calidad de vida.pdf](http://www.carlosmaldonado.org/articulos/Calidad%20de%20vida.pdf)
- Marsollier, R. y Aparicio, M. (2010). Las estrategias de afrontamiento: Una alternativa frente a situaciones desgastantes - *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*. Vol. 2, N°3, Pp.8-13.
- Mejía, A.M; Garrido, J. y Peralta, M.C. (2009). I Seminario Nacional de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo. Perspectivas y desafíos disciplinares y profesionales. Proyecto de investigación KOFARIPS UM-UPB-US, vol.1, pp. 1-13. Recuperado el 23 de Marzo de 2011 de: [http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2009/presentaciones/informe\\_capitalismo.pdf](http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2009/presentaciones/informe_capitalismo.pdf)
- Ministerio de Educación Nacional, dirección de descentralización (2009). Guía para diseño programa de bienestar laboral docente. 17 p. Recuperado el 18 de Febrero de 2011 de: <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-190204.html>
- Ministerio de Educación Nacional. República de Colombia. (2009). Glosario Bienestar. Educación de calidad. El camino para la prosperidad. Recuperado el 31 de Enero de 2011 de: <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-190251.html>
- Ministerio de la Protección Social (2008). "Resolución 2646, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional". Recuperado el 2 de Marzo de 2011 de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Monte, Pedro R. (2005) El Síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout): Aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. Publicado El 25 de Julio de 2001. *Psicología científica.Com*
- Morales Herrera, Milton. Prácticas sociales de los profesores universitarios en contextos de capitalismo académico. Tesis Doctoral. Departamento de Psicología Social. Universidad Autónoma de Barcelona.

- Morales, M. (2009). Prácticas sociales de los profesores universitarios en contextos del capitalismo académico. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Nader, M. y Castro A. (2010) Teorías implícitas del liderazgo, y bienestar laboral: Generalización de un modelo teórico. Revista de Psicología vol. 28 (2), pp.3-34.
- Luna, M. (2007) "La intimidad y la experiencia en lo público". En: Colombia Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud. Ed.: Cinde V.5 Fasc.1 pp.367 – 389.
- Piñuel, Iñaki (2004). "Neomanagement: jefes tóxicos y sus víctimas". Ediciones Aguilar. Madrid. Recuperado el 6 de Junio de 2011 de: <http://juanherrera.files.wordpress.com/2009/06/neomanagement-20092.pdf>
- Teran, A. Velásquez, A. & Restrepo, F. Proyecto de Investigación (2011). La Calidad de Vida Laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia y la Facultad de Ciencias Estratégicas de la Universidad Pontificia Bolivariana.
- Teran, A. Velásquez, A & Restrepo, F. (2011) Cuadernos de Administración (2011). EL Capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en docencia universitaria. V.27, No. 46. pp 9-21
- Ramírez F. (2004). El papel de los valores en el desarrollo de la identidad corporativa. Revista Negotium. No. 1, pp. 35-54.
- Slaughter, S. and Leslie, L. (1999). "Academic capitalism: politics, policies, and the entrepreneurial university. Johns hopkinsuniversitypress. 296 p.
- Samper, E. y Olarte, P.A. (1998). Decreto 1568 de 1998. Recuperado el 18 de Abril de 2011 de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>
- Segurado, A. y Agullo, E. (2002). Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador de la Psicología Social. Psicothema, Vol. 4, 828-836.
- Sennett, R. (2006). La nueva cultura del capitalismo. Editorial: Anagrama. Barcelona.
- Scott, James, (2002). Los dominados y el arte de las resistencias. Discursos ocultos. Revista Reflexión Política. No 8. Pp. 207-210.
- Tokman, V. (2001). De la informalidad a la modernidad. Organización Internacional del Trabajo, Vol.1, Pp. 1-253. Recuperado el 25 de Marzo de 2011 de: <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/emp/emp005.pdf>
- Trujillo, S., Tovar, C., y Lozano, M. (2004). Formulación de un modelo teórico de la calidad de vida desde la psicología. Universitas Psicológica, Vol. 3, 89-98.
- Valadez A. Bravo, M. González, J. Vaquero C. (2010). Estrategias de afrontamiento empleadas por docentes universitarios. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. Vol. 14. No 1. Pp. 65-76.
- Vásquez, H. (2005). Empleo y calidad del empleo en Colombia. Escuela Nacional Sindical. Pp. 1-20. Recuperado el 2 de Marzo de 2011 de: [http://www.gpn.org/data/colombia/colombia\\_calidad.pdf](http://www.gpn.org/data/colombia/colombia_calidad.pdf)

- Verdugo, J.C.; Meda, R.; Guzmán, J.; Moy, N. A. y Monroy, C.E. (2007). Validez y confiabilidad de una escala para evaluar la calidad de vida en adultos. *Psicología y salud*, 17 (1), 133-139. Recuperado el 6 de Mayo de 2011 de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/291/29117115.pdf>
- Verdugo, J.C.; Guzmán, J.; Moy, N.A.; Meda, R.M.; González, O.P. (2008). Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. *Psicología y salud*, 18. (1), 27-36. Recuperado el 8 de Junio de 2011 de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/291/29118103.pdf>
- Vergara D, R., Alonso Palacio, L.; Palacio Sañudo, J.E.; Rojas Solano, M. (2009). El desarrollo humano en la calidad de vida integrada en un modelo de gestión urbana para Barranquilla, Colombia. *Revista Salud Uninorte*, 25 (2), 374-390.

# Cibergrafía

- Todas las imágenes usadas en este documento han sido extraídas de [www.foter.com](http://www.foter.com), banco virtual de imágenes de licencia libre, con atribución.
- Imagen Gateway se atribuye a Jaycan y puede ser consultada en <http://foter.com/f/photo/2266575222/e128b04a6f/>
- Imagen Empty Library 2 se atribuye a Svenwerk y puede ser consultada en <http://foter.com/f/photo/382208050/15b9916410/>
- Imagen Oddoneout se atribuye a C.A.Muller y puede ser consultada en <http://foter.com/f/photo/618199950/b3b77fb968/>
- Imagen Studyingse atribuye a Fanz y puede ser consultada en <http://foter.com/f/photo/160696504/0653f1dc91/>
- Imagen Orange mood se atribuye a Pensiero, y puede ser consultada en <http://foter.com/f/photo/131919594/ab00f60a57/>



## SU OPINIÓN



Para la Editorial UPB es muy importante ofrecerle un excelente producto. La información que nos suministre acerca de la calidad de nuestras publicaciones será muy valiosa en el proceso de mejoramiento que realizamos.

Para darnos su opinión, comuníquese a través de la línea (57)(4) 354 4565 o vía E-mail a [editorial@upb.edu.co](mailto:editorial@upb.edu.co)

Por favor adjunte datos como el título y la fecha de publicación, su nombre, e-mail y número telefónico.

**D**esde la perspectiva del bienestar laboral, se busca explorar y visibilizar las dimensiones relativas a las experiencias de trabajo y a la subjetivación laboral de docentes en instituciones universitarias reorganizados bajo el nuevo modelo de gestión pública, abordando particularmente la teoría del capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial.

Desde el año 2008, se lidera en Europa y Latinoamérica un estudio del Dr. Josep M. Blanch, docente del departamento de Psicología social, de la Universidad Autónoma de Barcelona UAB, del estudio se retoma sus argumentos, para analizar la calidad de vida laboral en la docencia universitaria en diferentes instituciones. Es una realidad que el paradigma empresarial de reorganización flexible del trabajo ha permeado también a las instituciones de educación de todo tipo: básica, media, técnica, tecnológica o profesional, en entidades tanto públicas como privadas.

ISBN: 978-958-764-107-3



9 789587 641073



**CIDI · UPB**  
CENTRO DE INVESTIGACIÓN PARA  
EL DESARROLLO Y LA INNOVACIÓN