Programa de Doctorado

en

Psicología de la Comunicación Desarrollo Humano e interacción – Social

CONDICIONES LABORALES DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO
Viviendo cambios en el contexto laboral

TESIS DOCTORAL

María Estela Ramírez Delgado

Director
Josep M Blanch Ribas

2016

Dedicatoria

A mis padres, Francisco y Estela.

A mis hermanas y hermano, Berenice, Sucelle y Ángel

A mi hija, Valeria.

A mi esposo, Edgar.

Agradecimientos

PERSONALES

A mis padres, que con su esfuerzo, apoyo, dedicación y ejemplo me enseñaron a no desistir.

A mis hermanas y hermano, para quienes espero que este proyecto sea un aliciente para cumplir sus propios sueños y ambiciones.

A mi hija, que aun cuando no ha llegado al mundo ya es un motor para seguir adelante

A mi esposo, compañero incondicional y cómplice en cada nuevo proyecto, por su tiempo y aliento para seguir adelante aun cuando creía que todo estaba perdido.

Al Dr. Josep M. Blanch, por su retroalimentación constante, apoyo incondicional y tiempo dedicado en cada momento de esta tesis. Por confiar en mí y acompañarme en éste proceso, por tanto conocimiento y experiencias compartidas en tantas tardes de reunión y por tantos acuerdos y desacuerdos… simplemente por estar ahí y ser parte fundamental de esta investigación.

A Elka y Paola, por compartir tantas tardes de verano, analizando información y compartiendo impresiones, por su apoyo, tiempo y amistad incondicional.

Al SID de Lletres, que durante 3 años me acogió como becaria en el servicio de Informática de la facultad de Letras: Pedro Galán, Juani, Joan M, Jordi, Paco, Robert, David, Joan.

A mis colegas de otra disciplina que aun no estando relacionada siempre han mostrado su interés y manifestado su apoyo para el buen fin de este proyecto, mis grafos queridos: Josep, Ramón (†), Montse, Pilar, Anna C, Nuria D, Mar, Elisabeth, Ana R y Nuria S.

Agradecimientos

INSTITUCIONALES

A la Universidad Autónoma de Barcelona y el equipo de profesores del Doctorado de Psicología Social de la UAB, por acogerme en la etapa de elaboración y escritura de esta tesis.

Al conjunto de colegas y organismos implicados en los proyectos y redes en especial a Miguel Sahagún por su apoyo con el manejo de la base de datos de los equipos de investigación. Por supuesto a las personas participantes en la investigación, por el tiempo y la atención que le dedicaron al proyecto, ya que sin ellas esta tesis no sería posible.

A los grupos de investigación KOFARIPS y WONPUM, a la red coLABORando y al grupo PETRO, coordinados por Josep M. Blanch, y a todos sus participantes Kathy Kuschel, Antonio Stecher, Milton Morales, Marlon Xavier, Javier López Crespo, Paola Ochoa, Genís Cervantes, Elena Stepanova, Clara Selva, Miguel Sahagún, Elka Hostensky, Paola González, Gloria Gálvez y Albert Granero, por su amistad y apoyo constante por su colaboración, y por todo aquello que he aprendido de ustedes.y a todas las organizaciones y profesionales que participaron en el estudio en los diversos países.

Ministerio Educación y Ciencia. Plan Nacional I+D+I.
Referencias proyectos: PSI2011-23705 y SEJ2007-63686/PSIC
IP: Josep M. Blanch, UAB.

Contenido	Página
Índices General Tablas Figuras	 9 11 12
Resumen	17
Abstract	19
Resum	21
Presentación	23
Introducción	27
PARTE 1: MARCO TEÓRICO	
Capítulo I Megatendencias	35
1.1 Cambios Psicosociales en el mundo del trabajo.	37
1.2 Modelo de desarrollo Fordista	38
1.3 Flexibilización laboral.	41
1.4 La Nueva Gestión Pública.	48
Capítulo II Mundo académico universitario	
2.1 Capitalismo académico.	57
2.2 Plan Bolonia.	60
Capítulo III Condiciones de trabajo y bienestar laboral	
3.1 Cambios en la percepción social de la profesión docente	67
3.2 Condiciones de trabajo, salud ocupacional y riesgos laborales	68
3.3 Capitalismo académico, sobrecarga de trabajo y burnout	73

PARTE 2: ESTUDIO EMPÍRICO	
Capítulo IV Método	81
4.1 Objetivo	83
4.2 Diseño	84
4.3 Participantes	84
4.4 Instrumento de recogida de información	85
4.5 Técnicas y procedimientos de análisis de la información.	91
Capítulo V: Resultados	95
5.1 Análisis de datos cuantitativos	97
5.1.1 Condiciones de trabajo	97
5.1.2 Bienestar laboral	98
5.2 Análisis de información cualitativa	99
5.2.1. Respuestas a preguntas abiertas del cuestionario	99
5.2.2. Palabras clave	115
5.2.3. Significado del trabajo y Condiciones de trabajo	118
5.2.4. Significado del trabajo y Bienestar laboral	122
Capítulo VI: Discusión y Conclusiones	127
Referencias	133
Anexos	159
1. Cuestionario de la Encuesta	161
2. Hoja de consentimiento informado	172
3. Ley Orgánica 8/2013 *para la mejora de la calidad educativa*.	173

INDICE DE TABLAS

TABLA	Pág.
1. Megatendencias del mundo laboral	**37**
2. Cambios Psicosociales en el mundo académico.	57
3. Rangos y formatos respuesta de las escalas	85
4. Articulación de las preguntas abiertas con los objetivos	89
5 Ejemplo del trabajo de codificación para el “Diccionario”	93
6. Frases ilustrativas de lo que mejora en condiciones trabajo	101
7. Frases ilustrativas de lo que empeora en condiciones trabajo	102
8. Frases ilustrativas de lo que mejora en ambiente sociolaboral	105
9. Frases ilustrativas de lo que empeora en ambiente sociolaboral	105
10. Frases ilustrativas de lo malo y de lo bueno que desaparen	110
11. Frases ilustrativas de lo que puede hacer la persona	113
12. Frases ilustrativas de lo que puede hacer el centro de trabajo	114
13. Frecuencia de categorías léxicas por cuartiles CT	118
14. Resumen de la Inercia y Valores propios del Análisis de correspondencias Significado del trabajo y Condiciones de trabajo	119
15. Frecuencia de categorías léxicas por cuartiles BLG	122
16. Resumen de la Inercia y Valores propios del Análisis de correspondencias Significado del trabajo y Bienestar Laboral	123

INDICE DE FIGURAS

FIGURAS	PÁG.
1. Modelo teórico Kofarips (Proyecto SEJ2007-63686/PSIC)	**35**
2. Cambios de modelos de universidad	**65**
3. Modelo "Arco Iris" de factores de salud	70
4. Entornos Laborales Saludables WHO (2010)	71
5. Modelo demandas –recursos (1)	75
6. Modelo demandas –recursos (2)	76
7. Modelo Condiciones de Trabajo	87
8. Modelo Bienestar Laboral	88
9. Medias y desviaciones en Condiciones de Trabajo	97
10. Medias y desviaciones en Bienestar Laboral	98
11. Qué mejora y qué empeora en las condiciones de trabajo	100
12. Qué mejora y qué empeora en el ambiente sociolaboral	104
13. Ambiente Social desde la mirada del conjunto de docentes	107
14. Ambiente Social desde la mirada de docentes con contrato estable	108
15. Ambiente Social desde la mirada de docentes con contrato inestable	109
16. Aspectos mejorables en el entorno laboral	112
17. Frecuencias de respuesta en "palabras clave".	115
18. Porcentajes de "palabras clave" connotando *burnout/engagement*	116
19. Significado del trabajo y Condiciones de Trabajo	119
20. Representación lineal de las correspondencia significados-condiciones de trabajo	120

21. Significado del trabajo y Bienestar Laboral General	124
22. Representación lineal de la correspondencia significados-bienestar laboral	125

Resumen

Abstract

Resum

Resumen

El objetivo de esta tesis es evidenciar y caracterizar las percepciones, sentimientos y comportamientos con que el personal académico universitario afronta el actual contexto de cambio en sus condiciones de trabajo.

Su primera parte describe y sistematiza procesos de cambio que han venido sucediendo en el contexto socio-político y económico global de las últimas décadas y sobre los cuales se construyen las transformaciones del mundo académico. En ella se trata sobre megatendencias del Capitalismo global como el Fordismo, la Flexibilización Laboral y la Nueva Gestión Pública. Desde este contexto, se analizan procesos de subjetivación laboral por el profesorado universitario, desde la premisa de que los cambios en las condiciones de trabajo influyen en los significados, los sentidos y las emociones asociadas a la experiencia laboral y profesional. El nuevo entorno educativo universitario aparece como la matriz de procesos de resignificación del trabajo educativo universitario y como un marco de revisión de las formas con que los profesionales de la enseñanza universitaria desempeñan su profesión y experimentan su grado de Bienestar Laboral.

La segunda parte presenta un estudio empírico cuyo diseño es de metodología mixta que combina elementos cualitativos y cuantitativos. Participaron en los diferentes momentos del estudio 941 profesores de España y de varios países latino americanos. Su principal instrumento de recogida de información es una encuesta cuyo núcleo son dos cuestionarios (sobre Condiciones de Trabajo y sobre Bienestar Laboral), incluyendo además una serie de preguntas abiertas, entre las que destaca la que pide a los profesionales encuestados que definan su actual experiencia laboral mediante 4 palabras clave. La información obtenida es sometida a análisis de contenido y de correspondencias. Los resultados obtenidos aportan evidencia de que, en el actual contexto de transformación histórica de las

condiciones de trabajo del profesorado universitario, predomina un alto grado de incertidumbre e inseguridad sobre el presente y el futuro de la profesión docente y de interrogación sobre el significado y el sentido de la misma. Todo lo cual repercute en el grado de bienestar laboral percibido por los profesionales de la academia.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, bienestar laboral, nueva gestión pública, universidad., capitalismo académico.

Abstract

The aim of this thesis is to demonstrate and characterize the perceptions, feelings and behaviors that the university academic staff faces the present context of change in their working conditions.

The first part describes and systematizes processes of change that have been happening in the global socio-political and economic context of the last decades and on which academic transformations are constructed. Here it is on megatrends of global capitalism as Fordism, labor flexibility and the New Public Management. From this context, labor subjectivity processes by university teachers are analyzed from the premise that changes in working conditions influence the meanings, senses and emotions associated with the work and professional experience. The new university educational environment appears as the matrix of the processes of redefinition of academic work and as a framework for review of the ways in which professionals play their job and experience their degree of professional wellbeing.

The second part presents an empirical study whose design is of mixed methodology that combines qualitative and quantitative elements. They participated at different times of the study 941 teachers from Spain and several Latin American countries. Its main instrument for gathering information is a survey whose core are two questionnaires (Working Conditions and Labour Wellbeing), further comprising a series of open questions, most notably that asks respondents to define their current professional experience with 4 keywords. The information obtained is subjected to content and correspondence analysis. The results provide evidence that, in the current context of historical transformation of the working conditions of university teachers, dominates a high degree of uncertainty and insecurity about the present and the future of the teaching profession and question about the meaning and sense of it. All this affects the degree of perceived work wellbeing by professionals from academia.

Keywords: working conditions, labor wellbeing, new public management, university, academic capitalism.

Resum

L'objectiu d'aquesta tesi és evidenciar i caracteritzar les percepcions, sentiments i comportaments amb els quals el personal acadèmic universitari afronta el context de canvi en les seves actuals condicions de treball.

La seva primera part descriu i sistematitza processos de canvi que han vingut succeint en el context sociopolític i econòmic global de les últimes dècades i sobre els quals es construeixen les transformacions del món acadèmic. S'hi tracta sobre megatendències del Capitalisme global com el Fordisme, la Flexibilització Laboral i la Nova Gestió Pública. Des d'aquest context, s'analitzen processos de subjectivació laboral pel professorat universitari, des la premissa que els canvis en les condicions de treball influeixen en els significats, els sentits i les emocions associades a l'experiència laboral i professional. El nou entorn educatiu universitari apareix com la matriu de processos de resignificació del treball educatiu universitari i com un marc de revisió de les formes amb què els professionals de l'ensenyament universitari exerceixen la seva professió i experimenten el seu grau de Benestar Laboral.

La segona part presenta un estudi empíric amb un disseny de metodologia mixta que combina elements qualitatius i quantitatius. Van participar en els diferents moments de l'estudi 941 professors d'Espanya i de diversos països llatinoamericans. El seu principal instrument de recollida d'informació és una enquesta el nucli de la qual són dos qüestionaris (sobre Condicions de Treball i sobre Benestar Laboral), incloent a més un seguit de preguntes obertes, entre les quals destaca la que demana als professionals enquestats que defineixin la seva actual experiència laboral mitjançant 4 paraules clau. La informació obtinguda és sotmesa a anàlisi de contingut i de correspondències. Els resultats obtinguts aporten evidència que, en l'actual context de transformació històrica de les condicions de treball del professorat universitari, predomina un alt grau d'incertesa i inseguretat sobre el present i el futur de la professió docent i d'interrogació sobre el significat i l' sentit de la mateixa. Tot això repercuteix en el grau de benestar laboral percebut pels professionals de l'acadèmia.

Paraules clau: Condicions de treball, benestar laboral, nova gestió pública, universitat., Capitalisme acadèmic.

Presentación

Durante mi trayectoria profesional me he dedicado principalmente a las áreas relacionadas con los Recursos Humanos en el ámbito privado. Sin embargo, mi origen profesional pertenece al área de la psicología educativa y aunque el ámbito de los Recursos Humano me permite explotar y desarrollar mi perfil de psicóloga, siempre había tenido la curiosidad de investigar en profundidad qué ocurre con profesionales dedicados a áreas más vocacionales como la del ámbito de la enseñanza. Se trata pues de una profesión noble, dedicada y de relevancia social. Sobre ella recae el peso de formar a los profesionales del futuro. Siempre he pensado que este tipo de profesionales no solamente deben estar bien formados, sino que también deben estar bien motivados por su labor, a la que deben encontrar significado y sentido y en la que deben sentirse bien.

Así que, después de algunas vueltas, llamé a la puerta del grupo de investigación del Dr. Josep María Blanch. Y en esta etapa de investigadora en formación he descubierto múltiples y variadas formas de llevar a cabo una investigación, pues para obtener buenos resultado a veces hay que hacer cambios en las formas tradicionales, y eso es precisamente lo que hemos ido aprendiendo a hacer con mis colegas y compañeros, trabajando en equipo y buscando sinergias encaminadas a un mismo objetivo.

Introducción

Esta tesis trata sobre la vivencia por el profesorado universitario de los cambios en sus condiciones laborales. Su objetivo principal es el de poner en evidencia el modo cómo percibe, siente y se comporta ante su nuevo contexto de trabajo.

De cara a lograr la meta propuesta, se desarrolla en dos partes: en la primera se establece un marco teórico de referencia y en la segunda se presenta el diseño y los resultados de un estudio empírico.

El desarrollo del estudio se inscribe en el marco de una línea de investigación (proyectos SEJ2007-63686/PSIC y PSI2011-23705), centrada en la vivencia y el impacto de la reorganización empresarial de instituciones de servicios de atención al público en los profesionales empleados en los mismos.

La relevancia del tema radica en el impacto cultural y psicosocial de la restructuración empresarial de las universidades en el modo de pensar y de vivir el ejercicio de la profesión por el profesorado.

En la primera parte, se contextualiza esta metamorfosis de la academia situándola, en primer lugar, en el escenario de los cambios generales en el mundo de la economía y del trabajo. Luego, en una segunda aproximación, se describe la transformación de la universidad por la denominada *Nueva Gestión Pública*. Finalmente, se establecen algunas coordenadas teóricas referidas a fenómenos y procesos básicos de la salud ocupacional.

En la segunda, se aporta evidencia empírica de los efectos de estos cambios en la vivencia por el profesorado universitario de las nuevas condiciones laborales del ejercicio de su profesion.

PARTE I

MARCO TEÓRICO

Esta parte se expondrá a través de tres círculos concéntricos: En primer lugar, se describirán algunas megatendencias del mundo del trabajo contemporáneo, destacando algunos antecedentes históricos del actual panorama laboral y enfatizando aspectos relevantes para el objeto de la presente investigación., como son el Fordismo, la Flexibilización laboral y la Nueva Gestión Pública.

Luego, se tratará del rediseño empresarial del mundo académico de la mano de la nueva gestión neoliberal de las organizaciones universitarias, origen de lo que se ha denominado *Capitalismo Académico*. En este contexto, se situará la aplicación del Plan Bolonia, como expresión de las reformas actuales de la educación superior. Y, en este marco, de la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa, que se intenta implantar en España durante el gobierno de Rajoy.

Y, finalmente, se tratará de conceptos implicados en la relación entre condiciones de trabajo y bienestar laboral, objeto central de los proyectos *Kofarips*[1] y *Wonpum*[2] en el marco de los que se desarrolló esta tesis.

[1] Proyecto KOFARIPS. *El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial. Efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo dictadas por el capitalismo académico y sanitario implantado en universidades y hospitales no lucrativos de la red pública. Una investigación internacional.* Plan Nacional I+D+I. Referencia: SEJ2007-63686/PSIC

[2] Proyecto WONPUM (Working under New Public Management) *Trabajar bajo la Nueva Gestión Pública. Significados, riesgos y resultados. Una investigación internacional.* Plan Nacional I+D+I. Referencia: PSI2011-23705

Capítulo 1

Megatendencias

Figura 1. Modelo teórico Kofarips (Proyecto SEJ2007-63686/PSIC)

1.1 Cambios Psicosociales en el mundo del trabajo

La siguiente tabla resume tres megatendencias del mundo laboral que marcan las formas y las condiciones de trabajar en el interior de las organizaciones actuales.

Tabla 1. Megatendencias del mundo laboral			
Nombre	**Perido**	**Descripción**	**Referencias**
Fordismo	1930's – 1970's	Es una etapa del capitalismo moderno. Se asocia con un modelo socioeconómico de acumulación cuyos ejes centrales tienen que ver con el control de los tiempos y movimientos de la cadena productiva, con la consolidación de empresas centradas en la producción nacional a gran escala, con sistemas de producción con una elevada división u organización del trabajo, con un acelerado crecimiento de los créditos al consumo, con la redefinición del papel y la funciones del Estado que garanticen las nuevas condiciones de producción y en general con una manera particular de ver el mundo.	Lipietz, 1994 Neffa,1998 Bologna, 2006
Flexibilización	1980's …	Se trata de tendencias socioeconómicas y culturales de un modelo definido de la vida económica, que recibe una pluralidad de denominaciones, como *capitalismo flexible, capitalismo global, nuevo capitalismo, neo fordismo*, entre otras.	Blanch, 2003b Sennett, 2000 Beck,1999, 2012 Bauman, 2007

New (Public) Management	1990's …	Consiste en una combinación, variable según los contextos de aplicación, de gerencialización del sector público mediante el nombramiento desde arriba de un personal experto en gestión, con la misión de desarrollar, sin trabas administrativas, su trabajo técnico de dirección de organizaciones de servicio público con criterios de empresa privada.	Pollitt, 2007; Spicer & Bohm, 2007; Pillay, 2008; Eliassen & Sitter, 2008 Christensen y Lægreid, 2013

1.2 Modelo de desarrollo Fordista[3]

El modelo de desarrollo Fordista encarna un periodo histórico del capitalismo y representa al mismo tiempo una forma de racionalidad socioeconómica. El Fordismo es una etapa del capitalismo moderno que se suele temporalizar entre las décadas de 1930 y mediados de 1970. Aparece como un periodo glorioso de esplendor, expansión y crecimiento económico que suele ubicarse entre 1944 y 1974. Como racionalidad se asocia con un paradigma socioeconómico de acumulación y con un modelo de Estado estructurados a partir de los trabajos de Taylor, Ford y Keynes, y cuyos ejes centrales tienen que ver con el control de los tiempos y movimientos de la cadena productiva, con la consolidación de empresas centradas en la producción nacional a gran escala, con sistemas de producción con una elevada división u organización del trabajo, con un acelerado crecimiento de los créditos al consumo, con la redefinición del papel y la funciones del Estado que garanticen las nuevas condiciones de producción y en general con una manera particular de ver el mundo.

[3] Denominación derivada de la compañía Ford Motor; por ser en ella donde en 1913 se implementaron por primera vez los métodos de producción en serie, que rápidamente se hicieron extensivos al resto de las industrias.

Como modelo de producción, el fordismo en su esplendor logro un nivel de desarrollo, fuerza e influencia de tal magnitud en los países donde se implementó que, al igual que la categoría de "modernidad", ha marcado un antes y un después, convirtiéndose en un referente económico, tecnológico y sociocultural desde el cual y en contraposición al cual se piensan todos los demás modelos de desarrollo. Lo cual de alguna forma queda evidenciado con denominaciones corrientes como las de *prefordismo, fordismo,* o *posfordismo*.

Hacia finales de los años 70 especialmente después de la Reunión Cumbre de Venecia en 1980, donde los principales líderes de los países industrializados de occidente llegan al acuerdo de que el fordismo está "acabado", las empresas y los gobiernos de los países comienzan a explorar salidas o soluciones a la crisis del modelo de desarrollo taylorista-fordista, mediante la adopción de modelos alternativos y contrarios a la rigidez del capitalismo industrial de esta época que se cerraba. Algunos de los modelos inicialmente considerados como salidas a la crisis correspondían al llamado "enfoque sociotécnico" y los "sistemas de producción reflexiva", orientados a la humanización del trabajo e implementado en los países nórdicos en la década del 70; al paradigma de "especialización flexible", centrado en la construcción de redes de pequeñas firmas e implementado en Italia; al paradigma de los "nuevos conceptos de producción" implementado en Alemania a mediados de la década del 80; al "toyotismo", desarrollado en Japón desde la década de los 60, pero popularizado en occidente en la década de los 80; al modelo del "Kalmarismo", nombre derivado de una planta de la firma Volvo en Suecia llamada Kalmar, donde en los años 70 aparecen nuevas formas de organización del trabajo con equipos, con grupos de calidad y grupos de productividad, en un marco de regulación muy general.

Con el tiempo el ensamblaje de distintos elementos de estos microparadigmas, se convirtió en la base de lo que ha sido categorizado bajo la denominación genérica de *posfordismo*[4] o *capitalismo flexible* (Lipietz, 1994; Neffa, 1998; Beck, 1998;

[4] Categoría que según De Giorgi (2006) hace más referencia a la percepción de tendencias socioeconómicas y culturales que a la existencia de un modelo definido y cerrado de la vida económica, de ahí la pluralidad de

2002; Castells, 2000; Coriat, 2001; Blanch, 2001; 2003 a.b; 2005 a. b; 2012; 2015; Alonso, 2004; 2007, Antunes y Alves, 2004; Antunes, 2006; 2010; Bauman, 2017; Sennett, 2000; 2006; Stecher, 2012; Gómez y Restrepo, 2013). En este sentido, el posfordismo no consiste en un proyecto cultural y de formas de producción homogénea y única; más bien, se caracteriza por albergar en su interior diversos modelos productivos, diferenciados entre sí, pero que conviven eclécticamente.

Desde comienzos de la década de los setenta, las sociedades capitalistas occidentales han venido experimentando profundas crisis en su modelo de desarrollo socioeconómico y en consecuencia de sus formas de organización sociolaboral y de los valores e instituciones que habían servido como marco sociocultural e ideológico donde se desarrollaron los hombres y las mujeres de gran parte del siglo XX (Lipietz, 1994; Boltanski y Chiapello, 2002; Blanch, 2003b, 2011ª, 2013 a. b; Fernández, 2007; Virno, 2003). Crisis que en búsqueda de salidas ha propiciado cambios y transformaciones en instituciones, organizaciones y actividades sociales que fueron centrales en el funcionamiento de dichas sociedades, como las siguientes:

- Estado de bienestar
- Sociedad del pleno empleo
- Empresa cerrada e industrial como el segundo hogar del empleado
- Producción en masa
- Trabajo como vocación humana y modo estable de ser en el mundo
- La escuela y la familia nuclear como principales escenarios de socialización
- Universidad como lugar legítimo de producción del conocimiento
- Centralidad de los sindicatos

denominaciones que recibe, capitalismo flexible, capitalismo global, nuevo capitalismo, neofordismo, entre algunos.

1.3 Flexibilización laboral

El posfordismo o Flexibilización Laboral como modelo de desarrollo, se caracteriza por operar una serie de cambios, descentralizaciones e innovaciones respecto al régimen taylorista-fordista.

Una de las primeras soluciones que propone el nuevo modelo de desarrollo para salir de la crisis heredada del fordismo es pasar de la rigidez tecnológica, acumulativa y regulativa a una flexibilidad extendida a las máquinas, a la organización empresarial y al contrato laboral, lo que necesariamente implicó profundas rupturas y transformaciones en cada uno de estos ejes (Blanch, 1990; 2003b, 2006b, 2015; Boulin, Lallement, Messenger & Michon, 2006; Gómez y Restrepo, 2013).

Este nuevo modelo de desarrollo reivindica la flexibilidad en las máquinas y la flexibilidad en la producción, lo cual exige la incorporación en la industria de los desarrollos de las nuevas tecnologías (microelectrónica, informática, telemática, telecomunicaciones), especialmente las de información y comunicación, cuyas incompatibilidades en la producción se hacen sentir de manera inmediata. Por ejemplo, a pesar que en las empresas seguían existiendo el taylorismo y la mecanización fordista, la flexibilidad de las máquinas a través de la incorporación de las nuevas tecnologías, permitió el comienzo de la producción automatizada de series cortas de productos, dirigidas al consumo de poblaciones elites o menos amplias (en oposición a la típica producción en masa y para el consumo masivo del fordismo). Por tanto, a la nueva disposición tecnológica, potenciada con las nuevas tecnologías, le es posible realizar una producción en serie de monoproductos para el consumo de las grandes masas a una producción diversificada y destinada a grupos poblacionales más pequeños y, por tanto, a mercados menos amplios.

Desde el punto de vista del proceso productivo, a partir de la incorporación y uso masivo de las nuevas tecnologías, las empresas posfordistas desarrollan nuevas modalidades de organizar y conducir el proceso productivo que implico un gradual distanciamiento de la producción en masa, estandarizada y homogénea diseñada para un consumo también masivo, creciente y estable. Esta nueva lógica del proceso incorpora la solución de pasar de la rigidez a la flexibilidad y rompe con los viejos esquemas de organización de la producción fordista, incorporando y desarrollando una serie de nuevas prácticas de producción.

Desde la perspectiva de las formas de organización del proceso del trabajo y de la gestión de la mano de obra, la Flexibilización Laboral realiza modificaciones que le permiten contrastar la inflexibilidad laboral Fordista e introducir nuevas formas de organización flexible del trabajo. Algunas de las innovaciones al respecto tienen que ver con aspectos como:

- La búsqueda de flexibilidad funcional del trabajo mediante la exigencia de trabajadores multifuncionales y pluriespecializados, que sean responsables, activos, propositivos, dispuestos y comprometidos con la calidad del proceso productivo para favorecer la rotación de un mismo trabajador por diferentes puestos de trabajo y/o en la realización de funciones diferentes a su labor habitual y que además dichas características sean monitoreadas, evaluadas y retroalimentadas de manera permanente (Stecher, 2012, Morales 2012).

- La conformación de grupos de trabajo colaborativo para liderar, organizar y monitorear de manera semiautónoma el proceso productivo y facilitar la asignación y realización del trabajo por cumplimiento de metas y objetivos que han sido determinados desde las gerencias, lo que implica permitir en los trabajadores mayores niveles de iniciativa, auto organización, autogestión tengan una mayor toma de decisiones.

- La intensificación en la carga de trabajo porque “el trabajador comprometido y responsable” siempre debe estar dispuesto para la empresa, lo que ha

configurado una generación de trabajadores siempre sin tiempo y siempre cansados (Blanch, 2003b; 2012; 2015), ello aunado a la inespecificidad de los horarios de trabajo que ya no son los que la lógica fordista de 8 horas diarias a lo largo de los días laborales de la semana imponía, sino que, ahora el trabajo se podrá realizar en cualquier franja horaria, día o tiempo asignado por la empresa (Garrido, 2006).

- La flexibilidad salarial, que indica que el salario va a ser variable y dependerá no solo de las horas trabajadas sino del cumplimiento de metas y objetivos designados por los cuadros gerenciales, lo que al mismo tiempo hace que el pago del trabajador dependa de las ganancias o pérdidas de la empresa.

- La exigencia de que los trabajadores tengan una actitud de formación y aprendizaje continuo, que facilita la actualización, reciclaje e innovación en todos los niveles de la organización y que asegura respuestas exitosas ante las complejas demandas de los nuevos mercados y clientes. Exigencia, que ha derivado en un afán empresarial por invertir recursos en programas de formación permanente sobre cualquier tipo de temas que considere promueven el desarrollo de las habilidades y competencias laborales de sus empleados para la mejora de sus productos o servicios (Neffa, 1998).

- La asignación de “protagonista” a la figura del cliente a quien se le comienza a considerar como el receptor principal de todas las fases de la cadena productiva, implantándose como la principal instancia evaluadora y calificadora de los productos y servicios (Boltanski y Chiapello, 2002).

En relación a las formas de organización y estilo de gestión de la empresa, independientemente de su tamaño, la Flexibilización Laboral introduce discrepancias e innovaciones que la distancian del centralizado y diferenciado

modelo organizativo y gerencial del Fordismo. Algunas de las principales innovaciones del nuevo modelo, tienen que ver con aspectos como:

- Pasar de un modelo funcionalista de la organización (la empresa funciona como un gran organismo vivo que está conformado por múltiples sistemas y órganos, donde cada uno realiza una función específica, están subordinados unos a otros, tienen un órgano central que los coordina y están pendientes de las disfunciones del sistema) a un modelo de organización complejo, abierto y relacional con capacidad de establecer redes y alianzas colaborativas, tanto a su interior como al exterior, que le permitan responder de mejor manera a las cambiantes y exigentes demandas del mercado.

- Implantar en la empresa una organización más horizontal con niveles jerárquicos más reducidos y planos.

- Implementación de una empresa “delgada” y “ligera” que opere en su núcleo central con un número reducido y estable de funciones y empleados, que deseche lo innecesario y prescindible en su funcionamiento y que adopte estrategias organizacionales flexibles que le permitan modificar y ajustar políticas laborales respecto al salario, número de trabajadores, horarios, número de horas de trabajo, uso de la fuerza de trabajo, etc.

- Orientar todos los procesos de la organización y la gestión desde la perspectiva del cambio, la innovación, el aprendizaje y la mejora continua.

- Generar culturas organizacionales centradas en valores corporativos que conviertan la empresa en la gran familia de los empleados, de manera tal que estos se identifiquen, comprometan, participen y responsabilicen con las metas e intereses de la empresa, de modo similar a como lo hacen con sus sistemas familiares naturales (Castells, 2000; Coriat, 2001, Blanch, 2006; Stecher, 2012; Morales 2012).

Para cubrir las necesidades del nuevo régimen de acumulación flexible, la innovación se trasladó hacia direcciones tan diversas como las siguientes:

- Dimensiones tecnológicas,
- Lógicas productivas,
- Formas de organización del proceso del trabajo,
- Modalidades de gestión de la mano de obra y
- Maneras de organización y gestión de la empresa

Fue necesario un nuevo marco de regulación sociopolítico igualmente flexible que rija el comportamiento de todos los involucrados, un nuevo modo de regulación que se asiente en una racionalidad del neoliberalismo y que en su conjunto este orientado a la desarticulación de los Marcos jurídicos e institucionales fordistas (especialmente lo referido a las formas de contratación laboral tradicional y a los beneficios y garantías del Estado de bienestar) que regularon el mundo laboral de las sociedades industriales durante buena parte del siglo XX y, por tanto, a la constitución e institucionalización de nuevas formas de empleo y de relación contractual flexibles, ya que una de las principales transformaciones operadas por el nuevo modelo de desarrollo ante la crisis generalizada del fordismo fue la creación, expansión y legitimación jurídica y social de nuevas formas de contratación laboral de carácter flexible que rompen con las formas de empleo “normal” o “típico” (trabajo con contrato a término indefinido, de tiempo completo, contratado y pagado directamente por la empresa donde trabaja, con derechos y protecciones laborales y sociales).Ruptura que va a reconfigurar el mundo del trabajo y el empleo, afectando de manera irreparable el mundo laboral en aspectos como:

- Difusión y profundización de formas de empleo “anormales”, “atípicas” o “flexibles” (teniendo como punto de comparación la “normalidad de las formas de empleo y contratación fordistas que son una especie de empleo ideal), que son pensadas como medidas de choque de las empresas, y posteriormente de los Estados, para hacer frente a la crisis y el desempleo,

pero que terminan siendo institucionalizadas, naturalizadas y asumidas definitivamente.

- En este sentido, la Flexibilización Laboral es un modelo de desarrollo que, en aras de la productividad y la eficiencia, implica por lo menos dos asuntos:

    - por un lado una gradual renuncia a las formas de contratación tradicionales
    - por otro, la creciente contratación de trabajadores moldeables, con plasticidad laboral, móviles, en formación continua y con capacidad de reciclaje permanente que le permitan responder rápidamente a las demandas variables y exigentes de los nuevos y cambiantes mercados.

- Algunas variedades de estas nuevas formas flexibles de empleo tienen que ver con la proliferación creciente de empleos temporales, de trabajadores vinculados a través de empresas de trabajo temporal, trabajadores subcontratados, contratos laborales para practicantes profesionales o técnicos que están en proceso de formación, trabajadores contratados a través de cooperativas, entre otras más (Castells, 2000; Blanch, 2006b; Stecher, 2012; Morales 2012).

- Una creciente mercantilización del trabajo, en el sentido de que el trabajo es despojado de su condición de derecho social y empieza a ser visto como una mercancía más, sometida a las leyes de la oferta y la demanda que impone el mercado. Se accede a un trabajador como se accede a un producto en un supermercado, lo cual desplaza el trabajo del marco regulativo del derecho laboral tradicional al derecho comercial (Blanch, 2012; 2014).

- Además de ser empleos “anormales” y mercantilizados son empleos precarizados altamente inestables e inciertos (contratos a término fijo, contratos por horas o por labor realizada, contratos por prestación de servicios, contratos por temporadas, etc.) además de muy mal remunerados, que mantienen al trabajador en un permanente estado de inseguridad endémica (Beck, 2000); son empleos que no están insertos en los sistemas de seguridad social y, si lo están, corren de cuenta del trabajador; con ingresos son insuficientes para cubrir los niveles básicos de calidad de vida del trabajador y su familia.

- Otro aspecto que se ve transformado con la Flexibilización Laboral es la desaparición de la frontera claramente establecida por el fordismo entre tiempos y espacios de trabajo y tiempos y espacios de no trabajo. Mientras en el fordismo era perfectamente claro que el trabajo era una actividad remunerada, compartida con otros trabajadores, que se realiza en espacios y tiempos distintos a los de la vida personal y familiar, con la flexibilización laboral las personas trabajadoras se convierten en un trabajadores que están todo el tiempo y en todo momento pendientes de las metas y objetivos de su empresa, independientemente del tiempo y lugar donde se encuentre (la casa, fines de semana, vacaciones, etc.).

Para autores como Castells (2000) y Moncayo (2007), los desplazamientos y giros realizados por el régimen de acumulación y regulación en la Flexibilización Laboral con relación al modelo de desarrollo fordista, configuran las condiciones suficientes para la erosión y el ocaso de la sociedad salarial (que aunque no desaparece y mantiene su estructura porque el trabajo, precario o no, continua siendo el gran valor social donde se juega la vida y el destino de las personas), porque se deterioran todas las formas de trabajo incluyentes, seguras y estables conocidas. Así parece quedar expresado en la siguiente cita de Castells “Nunca fue el trabajo más central en el proceso de creación de valor. Pero nunca fueron los trabajadores (prescindiendo de su cualificación) más vulnerables, ya que se

han convertido en individuos aislados, subcontratados en una red flexible, cuyo horizonte es desconocido incluso para la misma red.” (2000:344).

El nuevo orden laboral comportó, asimismo, una reconfiguración de los viejos significados del trabajo y de la profesión; dando lugar a nuevas lógicas de “profesionalismo” (Blanch, 1990, 2001; 2006, 2012; Sennett, 2006; Baldry, Bain, Taylor, Hyman, Scholarios, Marks, Watson Gilbert, Gall, Bunzel. & Nolan, 2007; Clarke, Newman, Smith, Vidler & Westmarland, 2007; Eliassen & Sitter, 2008; Ardichvili, 2009; Ardichvili & Kuchinke, 2009; Evetts, 2009; Antunes, 2010; Bachman, 2013; Burger, Crous & Roodt, 2013).

1.4 Nueva Gestión Pública.

Para Leeuw (1996) la nueva gestión pública enfatiza la aplicación de los conceptos de economía, eficiencia y eficacia en la organización gubernamental, así como en los instrumentos políticos y sus programas, esforzándose por alcanzar la calidad total en la prestación de los servicios, todo ello, dedicando menor atención a las prescripciones procedimentales, las normas y las recomendaciones. Siguiendo sus pautas, la modernización se ha traducido en la profesionalización de la gestión, en una flexibilización y desregulación de las relaciones laborales, que buscan la eficiencia y la eficacia por encima de otras metas y en la acelerada innovación tecnológica. En este proceso, se adoptó el modelo de gestión de la empresa privada como referente ideal para el sistema de la educación pública.

Sin embargo, Blanch (2014) opina que esta metamorfosis no proviene de una evolución natural de los modelos preexistentes, sino más bien de la aplicación de

estrategias políticas diseñadas desde lo que Williamson (1990) denominó *Consenso de Washington (the economic policies that Washington urges on the rest of the world)*, resumidas en el slogan *free-market capitalism* y formuladas en *recomendaciones* del Banco Mundial (con placet del Fondo Monetario Internacional) que subrayan la vertiente financiera de aquellos servicios y sugieren (dictan) prioridades de acción, como la del financiamiento basado en la demanda (World Bank, 1996; 2006; 2010).

Según este autor (2011b; 2012), la *Nueva Gestión Pública*, "ha sido aplicada con diferentes formatos y desigual eficacia, celeridad e intensidad a escala global". Por ello, la NGP "no remite a un modelo único, sino a un repertorio de prácticas organizacionales diversas y heterogéneas que tienen como denominador común su fundamentación en los principios emanados del paradigma empresarial y su énfasis en la reestructuración y la gestión flexible del sistema público para adaptarlo a la lógica del mercado". En esta idea de la multiplicidad de formas que adopta la NGP según los diversos contextos donde se aplica coinciden numerosos autores (Moyado, 2002; Arellano, 2004; Fernández- Rodríguez, 2007; Pillay, 2008; Pollitt, 2007; Spicer & Bohm, 2007; Christensen y Lægreid, 2013).

Por ello, la dinámica de la nueva gestión desarrollada en diversos países ha tenido como denominador común la aplicación de reformas impulsadas desde una perspectiva economicista, mercantilista y empresarial. Las principales diferencias entre países han tenido que ver con las existentes en los planos del desarrollo democrático y de la desigualdad social. En este marco, en general, las reformas educativas han dado un resultado deficiente en equidad, eficiencia y calidad de servicio; como era de esperar de reformas gestionadas con criterios de mercado.

Según la literatura, el actual sistema de actuación pública se mueve en un nuevo escenario con dos diseños básicos de coordinación.

- En primer lugar, el sector público reduce las diferencias respecto al sector privado en términos de personal, sistemas de remuneración y métodos de gestión; y,
- En segundo lugar, existe una disminución del volumen de reglas y procedimientos que articulan la actuación de gestión de los departamentos, sujetos a reglas uniformes para contratar e incurrir en costes.

Podríamos decir que la nueva gestión pública persigue la creación de una administración eficiente y eficaz, es decir, una administración que satisfaga las necesidades reales de los ciudadanos al menor coste posible, favoreciendo para ello la introducción de mecanismos de competencia que permitan la elección de los usuarios y a su vez promuevan el desarrollo de servicios de mayor calidad. Todo ello rodeado de sistemas de control que otorguen cierto grado de transparencia de los procesos, planes y resultados, para que por un lado, perfeccionen el sistema de elección, y, por otro, favorezcan la participación ciudadana.
Otra de las líneas de actuación de la NGP es la privatización y gestión indirecta de los servicios públicos. De este modo, el sector público cede la gestión de los bienes y servicios de forma permanente en el caso de las privatizaciones, o de forma temporal en el de la gestión indirecta. Los objetivos que sustentan las decisiones de privatización son de muy diversa índole.

En general, la estrategia neoliberal de privatización se caracteriza por dos orientaciones complementarias: una macro y otra micro. La primera persigue un sector público de menor tamaño, y la segunda la introducción de mejoras en la gestión de dichas empresas. Entre los diversos objetivos perseguidos, destacan los siguientes:

- De índole económica, donde la venta de activos supondría un ahorro de intereses por la deuda cancelada que compensaría los ingresos futuros; la desaparición de compromisos presupuestarios venideros a través de

subvenciones de funcionamiento; y por último, la ausencia de compromiso con posibles necesidades futuras de capital. La nueva gestión pública: evolución y tendencias

- De carácter ideológico - político, que abarcan aspectos como una mejora de la eficiencia, una mayor estabilidad en la dirección para el desarrollo de estrategias, así como una disminución de la vulnerabilidad a las actuaciones sindicales, sin olvidar el deseo de restringir la presencia del sector público en el conjunto de la economía.
- En el apartado de "otros", aparecen la voluntad de incrementar la cohesión social mediante el capitalismo popular con la colocación de títulos en los mercados de valores.
- En el caso específico de la Unión Europea, la normativa comunitaria persigue la desregulación, la desmonopolización y la defensa de la competencia, así como la prohibición de la concesión de subvenciones de explotación a sociedades inviables, para favorecer la introducción de mecanismos de mercado en el sector público.

En relación con la gestión indirecta de servicios, la mayoría de los gobiernos consideran en su renovación legislativa este mecanismo, con el objetivo «value for money», maximización que persigue junto a la reducción de los costes de producción, la relevancia de términos como satisfacción del cliente, interés público, honestidad, equidad, justicia, etc. Señalando que incluso la contratación con una empresa privada supone introducir la competencia *ex ante* en las actividades y servicios reservados al sector público.

En cuanto a la contratación de servicios a terceros, existen diversas figuras que, de acuerdo con la amplitud de las actividades que comprenden, pueden incluir la gestión indirecta de servicios en su totalidad, la de una determinada actividad o la contratación de servicios de apoyo interno. Esta última modalidad, la contratación de servicios de apoyo interno, recibe un número creciente de críticas. Cada vez de

forma más común se les denomina consultocracia, con el objetivo de describir el significativo incremento de poder de los consultores privados en el ámbito público.

Las ventajas que suelen citarse de la gestión indirecta engloban el ahorro de costes, el incremento de la flexibilidad e innovación en la prestación de los servicios y la mayor libertad para que los directivos del sector público se dediquen a las grandes prioridades. En general, se reclama una combinación de eficiencia (valor muy reivindicado por el mercado) y responsabilidad (valor típico de la cultura del servicio público). Otro de los valores mercantiles en juego es el de la competición interna, un factor estimulante de la productividad de los trabajadores empleados en los servicios. Esta competencia puede ser estimulada de diversos modos:

- La promoción de la rivalidad entre entes de carácter público destinados al mismo fin..
- Competencia virtual o artificial, mediante la comparación pública de costes y resultados, que permite descubrir deficiencias y sus posibles soluciones, favoreciendo la prosperidad operativa de la entidad.

Por otra parte, y en la misma línea que el sector privado, la estructura de la organización pública se decanta hacia la reducción del número de niveles jerárquicos, es decir, hacia estructuras más planas con asignación de mayores niveles de autoridad y autocontrol.

Otro factor de renovación de servicios impulsado por la NGP es la “descentralización”, que consiste en una transferencia de poder o competencias de un ente a otro. Adopta dos formas principales: la territorial y la funcional. La primera persigue la asignación de funciones al ente más próximo al ciudadano, facilitando la cobertura de sus necesidades con mayor precisión. La segunda traslada poder y competencias a agencias que operan con autonomía en la gestión de sus recursos y en la prestación de sus actividades, rindiendo cuentas solo de los resultados obtenidos.

Según Blanch (2014), el *Tratado de Libre Comercio* (WTO, 1994) y sus desarrollos posteriores legitimaron políticamente este modelo neoliberal de organización y gestión de un "hipermercado planetario donde se comercia tanto con bienes tradicionales de consumo como con servicios de salud y de educación superior. En este marco, universidades de la red pública fueron obligadas a desarrollar estrategias mercantiles para garantizar su propia supervivencia financiera e incorporar a su cultura institucional principios (productividad, eficiencia, competitividad, rentabilidad, emprendimiento, innovación, excelencia, gobernanza, sostenibilidad, calidad total, etc.) y estrategias (oferta en función de la demanda, análisis coste-beneficio, evaluación por resultados y por competencias, flexibilidad funcional, etc.) de carácter empresarial y comercial".

En estas tesis abundan autores como Clarke, Newman, Smith, Vidler & Westmarland (2007); Moutsios (2010; 2012), Vercellone (2011). A ese respecto, Blanch (2014) sostiene que todos estos profundos cambios culturales repercuten psicológicamente en el personal empleado en los planos del significado y del sentido del propio trabajo, de la motivación laboral y especialmente de la ética profesional, convertida en escenario de tensiones ideológicas y contradicciones morales: servicio público vs negocio privado, bien común vs beneficio particular, conciencia profesional vs imperativos comerciales; profesionalismo *(professionalism) como* contrato *social con la comunidad vs mercantilismo como contrato laboral con el mercado.*

Por todo lo expuesto, el impacto de la Nueva Gestión Pública sobre la educación universitaria es complejo y multidimensional; habiendo comportado una transformación profunda de las condiciones de trabajo y de la cultura organizacional, que ha desplazado los viejos ideales de servicio público por los valores mercantilistas (Blanch y Stecher, 2009), generando una tensión constante entre los viejos y nuevos valores, donde lo económico ha pasado a estar en primer lugar en el trabajo en detrimento de lo puramente educativo.

Todo ello se supone que influye en las nuevas condiciones y formas de trabajar en la universidad y que tiene consecuencias en el bienestar y la salud de los profesionales de la educación universitaria, efectos que, como indican estos autores, cabe evaluar y prevenir,

Capítulo 2

Mundo académico universitario

Figura 2. Cambios de modelos de universidad

2.1. Capitalismo Académico

La tabla 2 resume algunas de las reformas educativas que afectan de lleno la dinámica de la vida académica y la calidad de vida laboral del profesorado universitario.

Tabla 2. Cambios Psicosociales en el mundo académico		
Capitalismo académico. También conocido como: *market university*, *bussiness university, corporate university, enterprise university, managed university*, *entrepreneurial university*, *managerial university, knowledge factory*, etc.	Plan Bolonia	*Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa* También conocida como Ley Wert y cuyas siglas son LOMSE
Objetivos: • Manejo económico y economicista que universidades. • Cambio de las reglas del juego en la organización del trabajo en universidades. • *Colonización de* instituciones que las convierte en instrumentos de *negocio privado.*	Objetivos: • Adopción de un sistema fácilmente legible y comparable de titulaciones • Adopción de un sistema basado en tres ciclos (grado, máster y doctorado • Establecimiento de un sistema internacional de créditos: el Sistema Europeo de Transferencia de Créditos • Promoción de la movilidad de estudiantes, profesores e investigadores y personal de administración y servicios, y superación de los obstáculos que dificultan dicha movilidad: • Promoción de la cooperación europea para garantizar la calidad de la educación superior. • Promoción de una dimensión europea de la educación superior.	Es una modificación parcial de algunos puntos clave de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE). Objetivos: • Persigue la reforma son reducir la tasa de abandono temprano de la educación, mejorar los resultados educativos de acuerdo con criterios internacionales. Nota: Esta Ley finalmente no ha sido llevada a cabo por destitución del Ministro de Educación José Ignacio Wert.

La literatura clásica sobre el *academic capitalism* (Slaughter & Leslie, 1997, 2001, Slaughter & Rhoades, 2004; Ibarra, 2004) señaló la invasión capitalista de una academia obligada a afrontar los desafíos de la globalización convirtiéndose en empresa mercantil. Según Blanch, "la comercialización (*commodification* -conversión en mercancías-) de conocimiento, investigación, docencia y educación impuso una nueva lógica de gobernanza académica, una redefinición de prioridades estratégicas en docencia e investigación, una desintegración de la comunidad académica tradicional, una transformación de roles y relaciones profesionales (insertando el profesorado- investigador en la casta del *brainpower* y el alumnado en la masa de *consumers* de mercancías cognitivas), una abdicación del contrato universidad-sociedad en favor de un pacto con el *diablo* del mercado y una fuente de tensiones culturales entre universidad, sociedad y mercado" (2014; Blanch y Cantera, 2011).

En esta línea, la crítica del "*capitalismo académico"* señala el cambio de *reglas del juego* en la *organización del trabajo* en la universidad, impuesto por un *capital* que las ha convertido en *empresas mercantiles* (mercantilizadas), en instrumentos de *negocio privado* (privatizado) y en nuevo escenario de las condiciones de trabajo y de la experiencia y de las relaciones laborales del profesorado (Axelrod, 2002; Bock, 2003; Callinicos, 2006; Sánchez, 2007; Sisto, 2007; Chan & Fisher, 2008; Blanch y Stecher, 2009, 2010; Moutsios, 2010, 2012; Galcerán, 2010; 2013; Vercellone, 2011; Park, 2011; Sisto y López, 2014).

Slaughter y Leslie (1997) emplearon por primera vez la expresión *capitalismo académico*: para significar el manejo económico y economicista que universidades, facultades, departamentos y laboratorios de investigación hacen de su propio *capital humano;* al que, mediante procesos de *reingeniería*, tratan de hacer *competitivo, eficiente* y *rentable,* como estrategia de *supervivencia* en un mundo que Blanch y Cantera (2011) describen como progresivamente invadido por el mercado y abandonado por el estado. Asimismo, Slaughter y Rhoades (2004) se refieren a la implicación en conductas mercantiles (*involvement in*

market-like behaviors) por parte de profesionales e instituciones del ámbito universitario, que se ven obligados a afrontar los *desafíos* de un nuevo entorno. Según los autores, las palabras clave que definen este *nuevo régimen* son las de *producción, propiedad* y *control de productos*. Estos autores invitan a universidades y a colegas a recuperar el espíritu del servicio *público* y a la emancipación de la tutela impuesta por un sistema basado en las ideas de *Marketplace* y *Business.*

Desde esta perspectiva, el *mercado* constituye el motor de los cambios que se desarrollan en la universidad, que se va convirtiendo progresivamente "en una gran superficie comercial de compraventa de productos académicos" (Blanch y Cantera, 2011), especialmente diseñados para la satisfacción de necesidades de los consumidores (estudiantes-clientes); esto es, en un supermercado de mercancías cognitivas.

En este contexto, se diseñó y se está implementando el Plan Bolonia.

.

2.2 Plan Bolonia.

Es el nombre que se le dio al proceso firmado en 1999 por los ministros de Educación de la Unión Europea y otros países como Rusia o Turquía, en la ciudad italiana de Bolonia iniciado a partir de la "Declaración de Bolonia".

Se trata de una declaración que dio inicio a un proceso de convergencia que tiene como objetivo facilitar el intercambio de titulados y adaptar el contenido de los estudios universitarios a las demandas sociales, mejorando su calidad y competitividad a través de una mayor transparencia y un aprendizaje basado en el estudiante cuantificado a través de los créditos ECTS y que sirve de marco de referencia a las reformas educativas que muchos países habrían de iniciar en los primeros años del siglo XXI.

El "Plan Bolonia" tuvo como un objetivo esencial mejorar la empleabilidad de los graduados universitarios, facilitando su adecuación a las "demandas reales" de los puestos de trabajo. Para ello, se cuidó especialmente que la definición, formación y evaluación de los resultados de las enseñanzas tuvieran "relevancia profesional" o "relevancia para la sociedad".

Gracias a ese enfoque**,** actualmente, en plena era Bolonia, el mercado laboral cuenta, tanto por el lado de la oferta como de la demanda, con un abanico de Grados que supuestamente facilita al aprendizaje de capacidades, además de impartir conocimientos teóricos. Y a su vez, ofrece a todos los universitarios la opción de especializarse en una determinada materia profesional o académica a través de Máster oficiales.

En cuanto a las **reformas curriculares y homologación europea de títulos**, el proceso de Bolonia ha creado un EEES con seis objetivos fundamentales:

1. *Adopción de un sistema fácilmente legible y comparable de titulaciones*. Las cuales no son necesariamente iguales entre los países firmantes, ya que pueden tener distinto número de cursos en cada país y las Facultades o Centros *deben* tener plena libertad de crear los planes de estudios como consideren oportunos según el entorno socio-industrial. La convergencia europea se da a nivel de reconocimiento de titulación.

2. *Adopción de un sistema basado en tres ciclos (grado, máster y doctorado)*: Partiendo del modelo anglosajón, las titulaciones consistirán en un primer ciclo de carácter genérico de 3-4 años de *Grado* (*Bachelor* en inglés) y un segundo ciclo de 1-2 años para la especialización, el *Máster*. La diferenciación entre diplomaturas y licenciaturas, por ejemplo, ya no existe. Dicha especialización tiene un precio cercano a los 2.000 euros por curso Se pretende conseguir con esto una mejora de la incorporación de los estudiantes al mundo del trabajo con una formación apropiada:

   > El Real Decreto 55/2005 Martes 25 enero 2005 BOE núm. 21 estableció un *primer nivel, o de Grado, que comprende las enseñanzas universitarias de primer ciclo y tiene como objetivo lograr la capacitación de los estudiantes para integrarse directamente en el Ámbito laboral europeo con una cualificación profesional apropiada*

3. *Establecimiento de un sistema internacional de créditos*: el *Sistema Europeo de Transferencia de Créditos* (*ECTS* - "European Credit Transfer System" en inglés) es un sistema de transferencia de créditos que cuenta no sólo las horas de clases teóricas (es decir, las impartidas por el profesor y las horas de examen), sino también el trabajo que debe ser realizado por el alumno (seminarios, horas de estudio, realización de trabajos). El crédito ECTS corresponde a unas 25 a 30 horas y describe los estudios cursados para hacer posible una homologación y comparación a nivel europeo.

4. *Promoción de la movilidad de estudiantes, profesores e investigadores y personal de administración y servicios, y superación de los obstáculos que dificultan dicha movilidad*: A través de los ECTS se quiere favorecer la movilidad estudiantil y laboral en el espacio europeo, en consonancia con el actual programa Erasmus. Sin embargo, esta motivación está fuertemente reñida con la actual creación de planes de estudio, ya que otorga plena libertad en la creación de estudios a las facultades y no establece ningún criterio de convergencia.

5. *Promoción de la cooperación europea para garantizar la calidad de la educación superior*.

6. *Promoción de una dimensión europea de la educación superior*

En lo concerniente al **Aprendizaje Permanente**, en abril de 2008, el Consejo Europeo y el Parlamento europeo aprobaron el denominado *Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente* (EQF-MEC), estableciendo el año 2010 como fecha límite para que los países realizaran los ajustes entre sus sistemas de cualificaciones y el EQF, y el 2012 como fecha de aplicación completa.
El EQF es una herramienta para fomentar el llamado aprendizaje permanente. Su objetivo es vincular los diferentes sistemas nacionales de cualificaciones mediante ocho niveles de referencia comunes a toda Europa y que abarcan desde los certificados de educación escolar hasta el doctorado.

Dada la diversidad de los sistemas educativos europeos, el EQF define los niveles de referencia en términos de resultados de aprendizaje y no en función del propio sistema de aprendizaje, como la formación o las asignaturas que componen un grado. Los resultados de aprendizaje se definen como "expresiones de lo que una persona en proceso de aprendizaje sabe, comprende y es capaz de hacer al culminar un proceso de aprendizaje" y se clasifican en tres categorías:

- Conocimientos: teóricos y/o fácticos.
- Destrezas: "cognitivas (uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (fundadas en la destreza manual y en el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos)".
- Competencia: responsabilidad y autonomía.

Así mismo, el EEES implica la instauración de **nuevas metodologías docentes**, en detrimento de las tradicionales clases magistrales:
Evaluación continua: seguimiento diario al trabajo personal del alumno mediante evaluaciones continuas. Para llevar a cabo la evaluación continua se proponen principalmente dos herramientas: el uso de todas las posibilidades que ofrece Internet y las nuevas tecnologías TIC y las tutorías personales.
Enseñanza práctica: intervención activa del alumno a través de ejercicios, trabajo en grupo, prácticas profesionales, etc.

Otro de los objetivos de la reforma universitaria iniciada en la Declaración de Bolonia fue el de recapitalizar la Universidad, implicando una profunda revisión de las vías de **financiación**. En el marco de una larga crisis económica iniciada en 2008, la expansión de los sistemas universitarios, la crisis de los presupuestos públicos y los debates acerca de la viabilidad del Estado del bienestar han llevado a muchos países a plantear reformas en sus modelos de financiación universitaria.

En España, la reforma de la financiación universitaria impulsó la diversificación de los fondos de financiación; por un lado, mediante el aumento de las tasas y, por otro, mediante inversiones de empresas privadas. De este modo, se redujo el porcentaje de financiación pública respecto del total en la financiación de universidades, pues se pretende que sean las propias universidades y no el Estado las que se encarguen cada vez más de su propia financiación. Así, según esta lógica, las universidades deben asumir una mayor responsabilidad por su

propia sostenibilidad financiera a largo plazo. Para ello, son invitadas a financiarse más por lo que hacen que por lo que son, centrando la financiación más en los resultados pertinentes que en los insumos (Ver Anexo 3: Ley Orgánica 8/2013).

La mayor parte de las críticas al proceso de Bolonia se han centrado en la mercantilización de la universidad pública que, según sus críticos, conlleva la reforma universitaria. Se insiste en que, bajo el pretexto de la reforma, se desarrolla un proceso de reconversión cultural de reducción del tamaño de las universidades, no por razones científicas, sino meramente contables, con base en criterios de mercado y atendiendo a las exigencias de las empresas que en su día serán empleadoras de los titulados universitarios.

Así pues, la visión crítica frente al proceso de Bolonia se fundamenta en la idea de que fue el poder económico europeo quien sentó las bases de esta reforma universitaria, una reforma fundamentalmente económica que pone a la universidad al servicio de la empresa privada. Esta crítica del proceso de Bolonia ha señalado varias vías por las que se implanta la mercantilización de la universidad pública. Entre ellas, figura la equiparación práctica del horario estudiantil al horario laboral, con un aumento de las horas lectivas presenciales obligatorias requeridas para aprobar la cantidad de créditos necesarios. Lo cual, a su vez, puede redundar en una *elitización* de la enseñanza universitaria, porque la carrera exige ahora mayores cantidades de dinero y de tiempo disponible, si que ello se compense con un aumento proporcional de becas. Otra vía remite a un diseño de contenidos directamente conectables a los requerimientos del mercado.

Capítulo III

Condiciones de trabajo y bienestar laboral

3.1 Cambios en la percepción social de la profesión docente

A lo largo de muchas décadas del siglo XX, la imagen social de la profesión académica fue la de una actividad laboral más o menos remunerada, pero con alto reconocimiento social y que ofrecía notables oportunidades para la autorrealización personal y laboral. Además era bien valorada socialmente por comportar supuestamente unos riesgos mínimos para la salud. La baja tasa de accidentes graves de trabajo en la universidad excluía la docencia universitaria de los catálogos de profesiones arriesgadas para la medicina y también para la misma psicología del trabajo, disciplinas más atentas a las relaciones de causalidad directa entre factores de riesgo físico y enfermedades orgánicas o accidentes laborales.

Sin embargo, a lo largo de los últimos decenios, ha ido emergiendo la labor docente como una actividad de alto riesgo psicosocial para el profesional que la práctica, un tipo de riesgo laboral que ha cobrado creciente protagonismo, hasta desplazar los riesgos físicos, mecánicos y ergonómicos del foco de la atención de las ciencias del trabajo. Hasta el punto en que el personal académico ha llegado a ser considerado de alto riesgo psicosocial, por las consecuencias emocionales que derivan de su actividad como, por ejemplo, el estrés de trabajar con 50 alumnos por clase, con 5 clases a la semana y 5 grupos por semestre, en un puesto de trabajo a menudo inestable, bajo la presión a la competitividad y debiendo además responder desde casa una lista interminable de e mails relacionados con la práctica laboral.

3.2 Condiciones de trabajo, salud ocupacional y riesgos laborales

El trabajo es un medio fundamental de obtención de recursos necesarios para vivir, así como para la satisfacción de necesidades subjetivas clave para el desarrollo e integración personal y social. De ahí que el trabajo sea central en la sociedad y ocupe un lugar prominente entre las distintas dimensiones de la vida personal, familiar y social. Es por tanto, una parte implicada en la salud psicosocial, en la calidad de vida y en el bienestar subjetivo (Alonso, 2005; 2007; Blanch, 2006; 2012; 2015; Boulin et al, 2006; Baldri et al, 2007; Warr, 2007; Ardichvili, 2009; Burger et al, 2013).

Por ello, aquellos elementos que conforman la experiencia laboral y las condiciones en que se realiza de trabajo son claves en la determinación de la salud ocupacional, del bienestar psicológico en el trabajo y la conformación de la organización saludable.

Por "Condiciones de Trabajo" se entiende el "conjunto de circunstancias y características ambientales, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas y organizacionales que condicionan la actividad y las relaciones laborales, constituyendo a la vez factores de riesgo y también oportunidades de desarrollo positivo. Inciden significativamente en la experiencia del trabajo, en la calidad de vida en el mismo, en el bienestar, la salud, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento del personal, en la eficacia, la eficiencia y la excelencia de las organizaciones y también en las disfunciones en las mismas (conflictos, ausentismo y presentismo, rotación, accidentalidad o patologías laborales)" (Blanch, 2012; Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010). Por su parte, la ley 31/1995 española concibe las condiciones de trabajo como las "características del trabajo que pueden tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador".

Las condiciones de trabajo influyen decisivamente en el grado de bien o malestar laborales, siendo un factor determinante de la “calidad de vida laboral”, que Blanch (2015) define como el “grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto de trabajo. Abarca una doble dimensión: (a) objetiva, relacionada con las condiciones económicas, jurídicas, sociales, ecológicas, materiales y técnicas de trabajo, y (b) subjetiva, asociada a las percepciones y valoraciones relativas a la propia experiencia laboral y a su contribución al desarrollo personal”.

La relación de las condiciones de trabajo con la salud y el bienestar en general es uno de los ejes fundamentales de las teorías sobre los determina ntes sociales de la salud, que han tenido amplia repercusión en el seno de los informes de la Organización Mundial de la Salud, desde que Dahlgren & Whitehead (1991) insertaron en un informe para el mismo organismo su “Modelo Arco Iris de Factores de la Salud”, del que posteriormente se han publicado cientos de versiones, aplicaciones y adaptaciones. En el mismo, se observa el papel preponderante que los autores dan a las condiciones de trabajo.

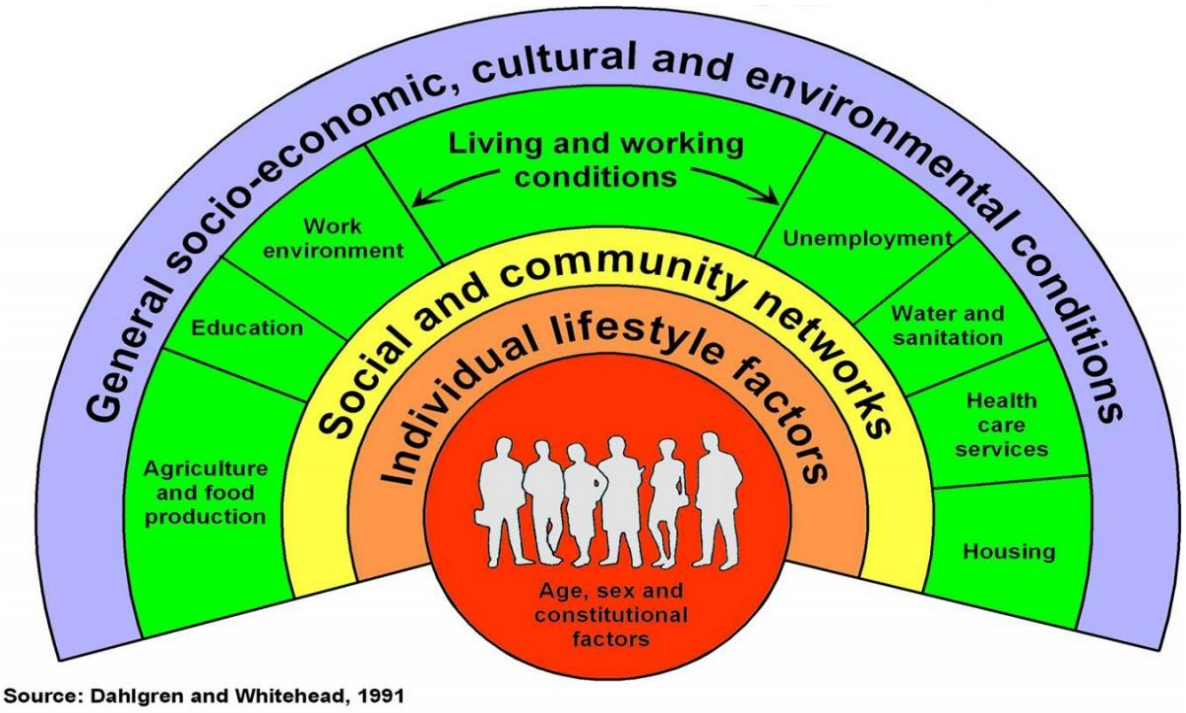
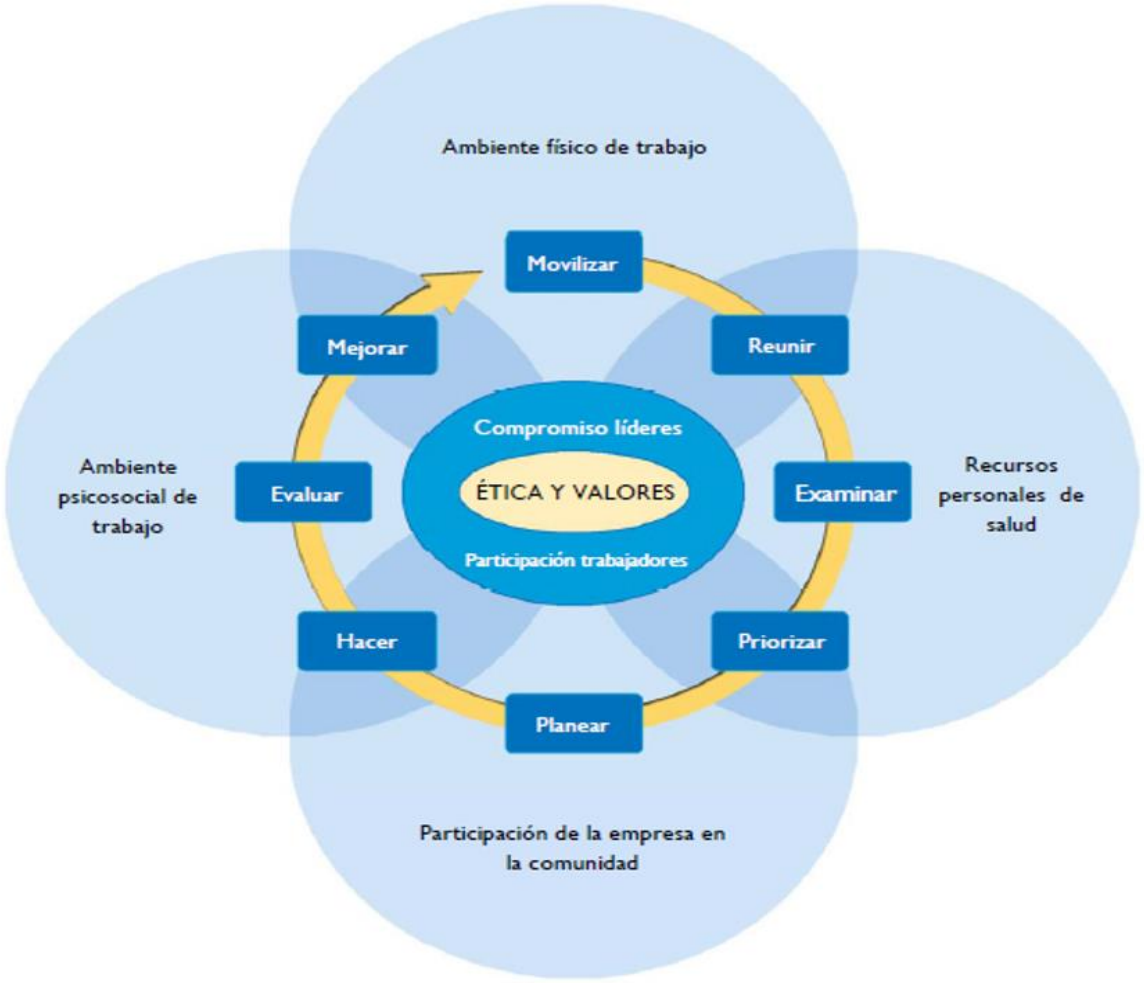


Figura 3. Modelo "Arco Iris" de factores de salud

La misma Organización Mundial de la Salud (2010), en su informe sobre *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS,* destaca el papel del "ambiente psicosocial de Trabajo" en la salud ocupacional y en las organizaciones saludables.



http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf

Figura 4. Entornos Laborales Saludables WHO (2010)

En este sentido, la misma organización construye la siguiente definición:

Entorno de trabajo saludable

(OMS 2010)

*Aquel en el que los **trabajadores y jefes colaboran** en un proceso de mejora continua para **promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores** y la **sustentabilidad del ambiente de trabajo** en base a las siguientes indicadores:*

*La **salud y la seguridad** concernientes al **ambiente físico** de trabajo.*
*La **salud, la seguridad y el bienestar** concernientes al **medio psicosocial** del trabajo, incluyendo la **organización** del mismo y la **cultura del espacio de trabajo**, los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo y las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad".*

OMS 2010: ***Entornos Laborales Saludables:, Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo***
http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/index.html

3.3 Capitalismo académico, sobrecarga de trabajo y burnout

Entre las principales dimensiones de las condiciones de trabajo Blanch (2015) destaca la "*carga de trabajo*" que define como el "conjunto de demandas del puesto en forma de exigencias cuantitativas (volumen de tarea, presión temporal, etc.) y cualitativas (complejidad, innovación, creatividad, etc.); físicas (características ecológicas, técnicas, ergonómicas, etc.), cognitivas (atención, concentración, decisión, etc.), emocionales (empatía, gestión de impresiones, etc.), organizacionales (responsabilidades con respecto a dirección, colegas y clientes, calendario y horario, etc.) e incluso contractuales (in/seguridad en el empleo, incentivos de productividad, presión a la competitividad, evaluación de resultados, etc.)".

Este mismo autor (2012, 2013 a, b; 2014; 2015) señala la "*sobrecarga de trabajo*" como uno de los aspectos más relevantes de las condiciones de trabajo contemporáneas, concebidas como conjunto de "*estresores psicosociales*". Y la define como "una experiencia laboral estresante determinada por un doble criterio: (a) Estado (objetivo y percibido) en el que una persona trabajadora resulta/ se siente incapaz de satisfacer eficaz y puntualmente las demandas cuantitativas y cualitativas de su tarea. (b) Vivencia psicológicamente insatisfactoria de agenda laboral saturada y llena de urgencias permanentes, expresada en términos de "exceso de trabajo" o de "falta de tiempo" para terminarlo todo o para realizarlo bien" (2012).

La literatura científica presenta el "job burnout" como una forma de reacción a la sobrecarga de trabajo crónica. Blanch (2015) caracteriza el "*burnout*" como un "estado de extrema fatiga psicológica, asociado al estrés laboral crónico habitualmente asociado a la sobrecarga de trabajo y a un desequilibrio sostenido entre las demandas laborales y los recursos (personales y profesionales, materiales, técnicos y organizacionales) disponibles para afrontarlas con eficacia.

Especialmente característico de profesiones asistenciales, entre sus síntomas principales figuran los de agotamiento físico y emocional, tratamiento despersonalizado a las personas usuarias del servicio, indiferencia hacia la organización y sentimientos de alienación e ineficacia profesional".

La implantación del capitalismo académico, con sus connotaciones mercantiles, empresariales y gerenciales y con sus altas exigencias de productividad, competitividad y eficiencia, se ha convertido en un caldo de cultivo de nuevos riesgos psicosociales asociados a la intensificación del trabajo del profesorado universitario. Entre estos riesgos, la literatura científica destaca muy especialmente el del *burnout* (Burke, Greenglass & Schwarzer, 1996; Rudow, 1999; Mota-Cardoso, Araújo, Carreira-Ramos, Gonçalves, & Ramos, 2002; Carlotto, 2002; 2010; Manassero, Vázquez, Ferrer, Fornés & Fernández, 2003; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2005; Marqués-Pinto, Lima, & Lopes da Silva, 2005; Gil Monte, 2005; Gil Monte y Moreno, 2007; Quaas, 2006; Skaalvik & Skaalvik, 2007; Domínguez, Guitiérrez, Anguila, Barrios, Barrero, & Medrano, 2009; Figueiredo-Ferraz, Gil-Monte & Grau-Alberola, 2009; Blanch, 2011b; 2014; Blanch, Crespo & Sahagún, 2012).

Entre los modelos teóricos que facilitan la explicación del proceso del burnout, figura el de *Demandas- Recursos* (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004; Salanova y Schaufeli, 2009). Según este modelo, cuando una alta *demanda* en forma de exigencias laborales (carga física, cognitiva, emocional, temporal, etc.) que conllevan un fuerte desgaste físico o psicológico) desborda los *recursos* sociales, organizacionales y personales disponibles para afrontarlas (competencias, autoeficacia, seguridad, control, apoyo social, etc.), y esta situación se vuelve crónica, ahí entra en juego el burnout.

Como observa Blanch (2012), “el *Job Demands - Resources model of Burnout* deja abierta la puerta a dos tipos de efectos diferenciados: (a) los de signo negativo, que comportan deterioro de la salud y vivencia de malestar, marcados por un estrés que puede derivar en burnout y desvinculación con el trabajo (*disengagement*), consecuencia de una situación prolongada de insuficiencia de recursos para afrontar eficazmente la demanda y (b) los de signo positivo, caracterizados por una situación estable de adecuación de los recursos a la demanda y que conllevan un refuerzo de la salud y del bienestar psicológico, así como una motivación en forma de vinculación y compromiso (*engagement*) con el trabajo y con la organización”.Es lo que se representa en las figuras siguientes:

Figura 5. **Modelo demandas –recursos (1)**

Figura 6. Modelo demandas –recursos (2)

PARTE II

ESTUDIO EMPÍRICO

En esta parte se da cuenta de los objetivos, del diseño metodológico, de los resultados de la investigación y de la discusión de los mismos.

Siendo el objetivo general del conjunto de la investigación el de evidenciar y caracterizar las percepciones, sentimientos y comportamientos con que el personal académico universitario afronta el actual contexto de cambio en sus condiciones de trabajo, aquí se aportará evidencia empírica acerca de la vivencia de tales cambios por el personal académico participante en el estudio, orientando especialmente el análisis hacia el núcleo de los significados y de la vivencia de bienestar.

Capítulo IV

Método

4.1 Objetivo

El **objetivo general** del estudio empírico es el de evidenciar y caracterizar las percepciones, sentimientos y comportamientos con que el personal académico universitario afronta el actual contexto de cambio en sus condiciones de trabajo.

Del mismo derivan una serie de **objetivos específicos**:

- Analizar y describir las percepciones y valoraciones que el personal académico tiene del cambio en sus condiciones de trabajo.
- Analizar y describir los significados que el personal académico da a su trabajo y a su profesión en el contexto del cambio en sus condiciones de trabajo
- Analizar y describir el impacto percibido por el personal académico del cambio en sus condiciones de trabajo sobre su propio Bienestar Laboral.
- Analizar y describir el afrontamiento por el personal académico del cambio en sus condiciones de trabajo.

4.2 Diseño

El diseño del estudio es de metodología mixta, que combina una doble aproximación: (a) cualitativa, mediante análisis de contenido de respuestas a preguntas abiertas del cuestionario de la encuesta de autoinforme aplicada a las personas participantes y (b) cuantitativa, mediante el análisis estadístico de los datos numéricos aportados por las respuestas dadas a la batería de escalas incluidas en la encuesta.

4.3 Participantes

Adoptando como contexto socio-geográfico el iberoamericano y como población de referencia la integrada por el conjunto del profesorado universitario, se trabajó con una muestra ocasional, de conveniencia, intencional y estratificada, atendiendo a los criterios de género, generación y profesión.

En esta investigación participaron 941 profesores en dos diferentes momentos, por una parte 677 profesores que respondieron a la parte de las escalas y 264 profesores que respondieron tanto a las escalas como a las preguntas abiertas, los cuales impartían docencia y/o desarrollaban investigación en universidades públicas y privadas de España, Brasil, Colombia, Paraguay, Perú y Chile.

La distribución poblacional de los profesores de universidad que participaron en el estudio es la siguiente:

- Por país de procedencias, 64% son de Latinoamérica y 36% de España,
- Por género, 47% son hombres y 53% Mujeres,
- Por tipo de centro, 55% centro público, 27% centro en privado y 14% centro mixto y
- Por responsabilidades directivas, 43% es directivo del centro y 53% no es directivo.
- La edad media de las mujeres es de 39 años y la de los hombres de 42 años

4.4 Instrumento de recogida de información

Como técnica de recogida de información se aplicó el cuestionario de **Calidad de vida Laboral en Universidades,** en el que se incluyen una serie de preguntas abiertas sobre el significado de la experiencia laboral, la carga percibida de trabajo y series de escalas estandarizadas entre las que figuran las referidas a *Condiciones de Trabajo* (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010, 2011; Blanch, 2011) y a *Bienestar Laboral* (Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, 2010), además de la información sociodemográfica. Las instrucciones de aplicación y el redactado de los ítems son presentados en el ***anexo 1***.

En la tabla 3, se resumen los rangos y formatos de respuesta

Escalas	**Rangos y formatos de respuesta**
Condiciones de Trabajo	Rangos 0 a 10 (Formato Likert)
Bienestar Laboral	Rangos 1 a 7 (Formatos Likert y Diferencial Semántico)

Tabla 3. Rangos y formatos respuesta de las escalas

(a) El **Cuestionario de Condiciones de Trabajo (qCT)** fue específicamente diseñado y validado para evaluar la dimensión psicosocial de las condiciones laborales en organizaciones de servicios de atención al público (como universidades); por lo que se adapta especialmente al contexto de los profesionales de la educación. El instrumento total está conformado por 44 ítems (α=.96) distribuidos en seis escalas. Las escalas del qCT están agrupadas en tres factores:

(a) organización y método,
(b) organización y entorno y
(c) organización y persona.

La estructura del qCT pasó por un proceso de validación que incluyó, entre otras fases, un análisis de componentes principales. Las escalas que lo componen tienen un formato de respuesta de elección múltiple, con opciones de respuesta de 0 a 10 (mínimo-máximo, pésimo-óptimo, etc.), en el caso de valoraciones de aspectos relacionados con los factores Organización y Método y con Organización y Entorno; y de 1 a 7(mínimo-máximo, pésimo-óptimo, etc.) en dos escalas con formato Likert con las que se mide aspectos de la relación percibida Organización-Persona. Todas las escalas mostraron una alta consistencia interna, según se observa en las figuras 1 y 2.

En la Figura 3 se presentan el modelo teórico de **Condiciones de Trabajo** y la organización por factores y escalas, así como las características psicométricas de los mismos.

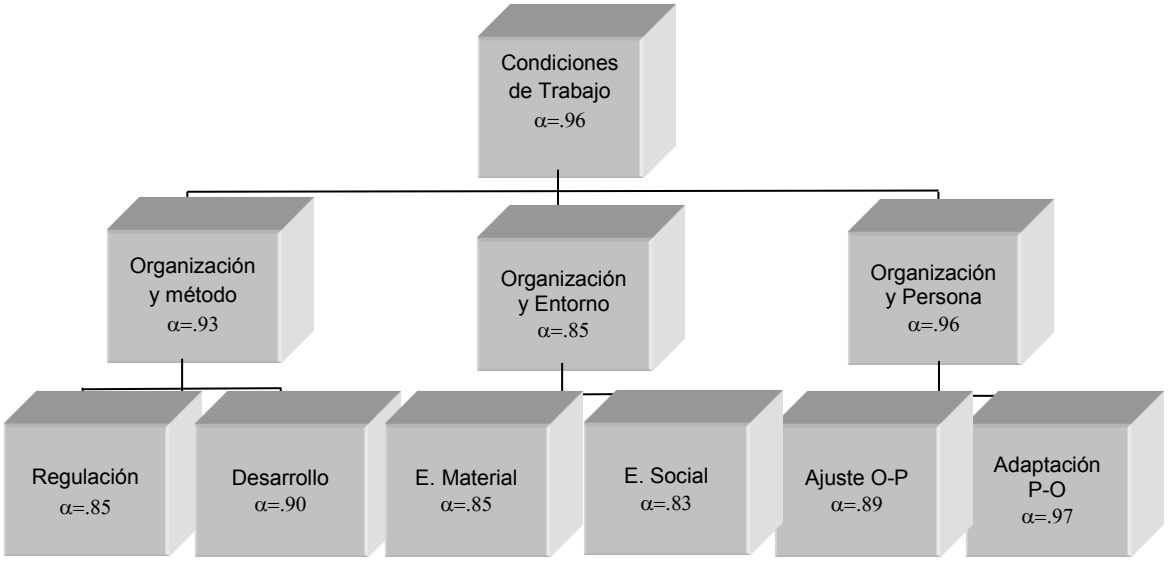


Figura 7. Modelo **Condiciones de Trabajo** (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010).

(b) Cuestionario de **Bienestar Laboral** General (qBLG).

El instrumento fue concebido para ser aplicado en servicios de atención a personas, como los universitarios. Es una herramienta de evaluación de la dimensión psicosocial del continuo bienestar-malestar. Está integrado por 41 ítems (α = .97), fue validado de forma similar al qCT e incluye seis escalas agrupadas en dos grandes factores:

(a) bienestar psicosocial

(b) efectos colaterales. La consistencia interna de estas escalas oscila entre un α= .82 y .97. Los ítems de las primeras dos escalas del factor de bienestar psicosocial (afectos y competencias) tienen formato de diferencial semántico. El resto de las escalas del qBLG es de formato Likert. En todos los casos, las opciones de respuesta van de uno a siete. El modelo teórico de Bienestar Laboral General (Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, 2010)

La Figura 4 presenta el modelo teórico de **Bienestar Laboral, su** organización por factores y escalas y las características psicométricas de los mismos.

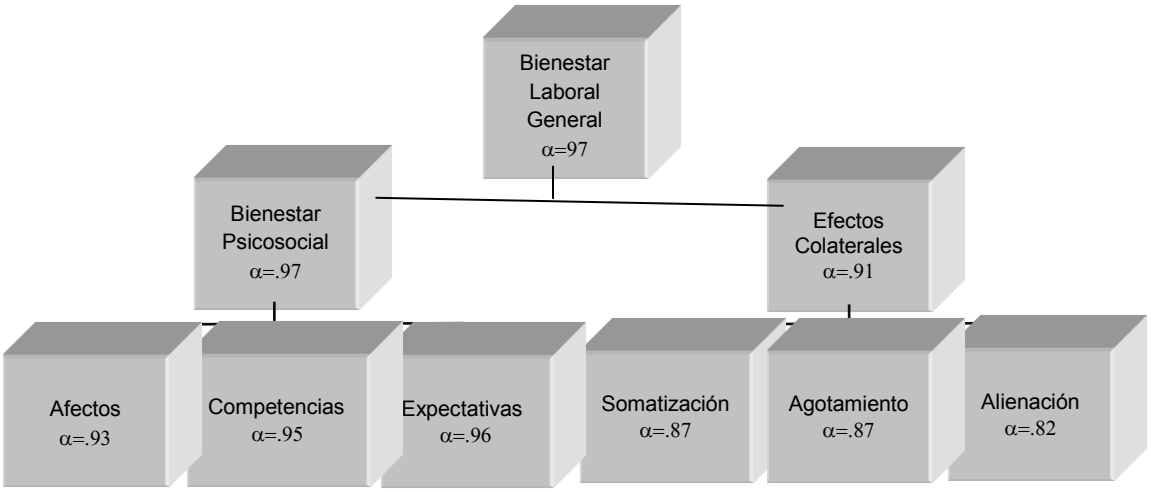


Figura 8. Modelo **Bienestar Laboral**. (Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, 2010).

Al igual que con el bloque de Condiciones de Trabajo, el proceso de puesta a punto y validación de la herramienta fueron expuestos por los autores en el correspondiente artículo publicado. La construcción de cada una de las partes del cuestionario incluyo una primera fase de revisión de la literatura, que permitió identificar temáticas relevantes para la investigación, señalar dimensiones e indicadores y elaborar un primer borrador con series de ítems que fueron presentados a revisión por una comisión interdisciplinaria. Luego de una fase de aplicación piloto, se validó la versión definitiva en el formato expuesto en los citados artículos.

En la Tabla 4, se presenta la relación de las preguntas abiertas del cuestionario con los objetivos planteados en esta investigación.

Preguntas del cuestionario	Objetivo con el que se relaciona
Preguntas del cuestionario 16,17,18	Analizar y describir las percepciones y valoraciones que el personal académico tiene del cambio en sus condiciones de trabajo.
Preguntas del cuestionario 23, 24 análisis de correspondencias (Palabras clave)	Analizar y describir los significados que el personal académico da a su trabajo y a su profesión en el contexto del cambio en sus condiciones de trabajo
Escalas del Q BLG + Cuestionario de Bienestar Psicosocial	Analizar y describir el impacto percibido por el personal académico del cambio en sus condiciones de trabajo sobre su propio Bienestar Laboral.
Preguntas de cuestionario 21, 22	Analizar y describir el afrontamiento por el personal académico del cambio en sus condiciones de trabajo.

Tabla 4. Articulación de las preguntas abiertas con los objetivos

Los ítems socio-demográficos incluyen referencias a variables como sexo, edad, antigüedad en la profesión y en la organización, tipo de contrato, carácter público o privado del centro, etc.

El conjunto del cuestionario es un instrumento autoaplicable, de lápiz y papel, que puede ser administrado a personas individuales o a colectivos. En el presente estudio, se administró individualizadamente. El tiempo requerido para responder el cuestionario global osciló en torno a los 20 minutos.

Las personas que participaron en la encuesta fueron contactadas de modo individualizado en todos los casos, mediante las redes de contactos personales de los miembros de los equipos de cada país. Previamente se había desestimado acceder a la muestra por la vía del azar (considerando la presunta baja disponibilidad de tiempo por parte del personal a investigar, con el fin de evitar un previsible bajo porcentaje de respuesta) y también la de la implicación institucional de arriba hacia abajo, para garantizar la necesaria credibilidad, confidencialidad y anonimato. El cuestionario fue presentado como el instrumento de un *estudio internacional sobre calidad de vida laboral en universidades y hospitales*. Toda persona que lo contestó fue previamente invitaba a firmar una hoja de consentimiento informado, en la cual, al igual que en el pie de todas las páginas del cuestionario, figuraban el nombre, la dirección y los datos para la localización electrónica y telefónica de los responsables general y local de la investigación. La información de cada cuestionario fue introducida por cada uno de los grupos de investigación participantes en el proyecto en una base de datos online incluida en un Sitio Web diseñado específicamente para el proyecto a partir del gestor de contenidos *Drupal*.

4.5 Técnicas y procedimientos de análisis de la información

Para el análisis de los **datos cuantitativos**, se aplican técnicas de estadística descriptiva mediante el programa estadístico SPSS, versión 15.0.

Para el análisis de la **información cualitativa**, se aplican diversas técnicas.

En primer lugar, el **análisis de contenido**, que Bardin (1996) define como "el conjunto de técnicas de análisis de las comunicaciones tendentes a obtener indicadores (cuantitativos o no) por procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes permitiendo la inferencia de conocimientos relativos a las condiciones de producción/recepción (contexto social) de estos mensajes" .Esta técnica de investigación permite sistematizar información textual.

La otra técnica utilizada es el **análisis textual**, en una versión donde se combina la profundización en el texto propia del análisis textual con los aportes de las técnicas cuantitativas. En esta investigación, se ha seguido el siguiente procedimiento propuesto y aplicado por Ochoa (2012; Ochoa y Blanch, 2015) para la construcción del "*Diccionario*" a partir del cual se establece una serie de *categorías* con las que trabajar las respuestas de las personas encuestadas. Los pasos seguidos son los siguientes:

1. **Corpus** se refiere al conjunto de los datos recolectados.
2. **Análisis inductivo o *bottom up way*** es un proceso de codificación de datos sin tratar de ajustar este a marcos de codificación preexistentes. Se usó en la primera fase de categorización de las formas léxicas.
3. **Análisis deductivo *o top down way*** es un proceso de codificación de datos manejado en función del propósito teórico propuesto..

4. **Lematización** es el proceso de unificación del corpus, que incluye agrupación de todas las formas verbales con un mismo verbo, la homogenización de sustantivos y adjetivos, singulares y plurales, masculinos y femeninos, para que la información se exprese en términos iguales.

5. **Código** es una palabra o frase corta que simbólicamente asigna un atributo acumulativo, sobresaliente, esencial y evocativo, a una porción de data textual o visual.

6. **Codificación/categorización** consiste en la ordenación sistemática de los códigos.

La tabla 5 muestra el resultado del proceso a través del cual se han obtenido parte de los resultados presentados

.

CG	5	Despersonalización (trato negativo a las personas)	n de descriptores (total = 74 con valencia negativa)	Descriptores
CE	13	Despersonalización	65	Despersonalización
			66	Impersonalidad
			67	Terquedad
			68	Menoscabo
			69	Agresividad
			70	Formateo
CG	6	Ineficacia	n de descriptores (total = 74 con valencia negativa)	Descriptores
CE	14	Ineficácia	71	Ineficacia
			72	Ineficiencia
			73	Incompetencia
			74	Infravaloración
				Subutilización
Bienstar - Engagemenet = Valéncia				
CG	7	Condiciones de Trabajo Positivas	n de descriptores (total = 91 con valencia positivas, a partir do 75)	Descriptores
CE	15	Buenas condiciones (se refiere a las condiciones socio-económicas)	75	Reconocimiento
			76	Remuneración
			77	Seguridad
			78	Autonomía
			79	Organización
			80	Flexibilidad
CE	16	Oportunidad	81	Oportunidad
			82	Conciliación
			83	Diversidad
			84	Formación
			85	Prevención
CG	8	Bienestar	n de descriptores (total = 91 con valencia positivas)	Descriptores
CE	17	Satisfacción	86	Satisfacción
CE	18	Bienestar	87	Bienestar
			88	Felicidad
			89	Gratificación
			90	Beneficio
			91	Bondad
			92	Tranquilidad
			93	Trabajo reconfortante
			94	Asertividad

Tabla 5 Ejemplo del trabajo de codificación para el "Diccionario"

Capítulo 5

Resultados

En este capítulo, se presentan primero los datos cuantitativos de las escalas de *condiciones de trabajo* y *bienestar laboral* y luego la información obtenida mediante técnicas cualitativas.

5.1 Análisis de datos cuantitativos

5.1.1 Condiciones de trabajo

En la figura 9, se resumen las medias y desviaciones obtenidas en las escalas y factores de **Condiciones de Trabajo**

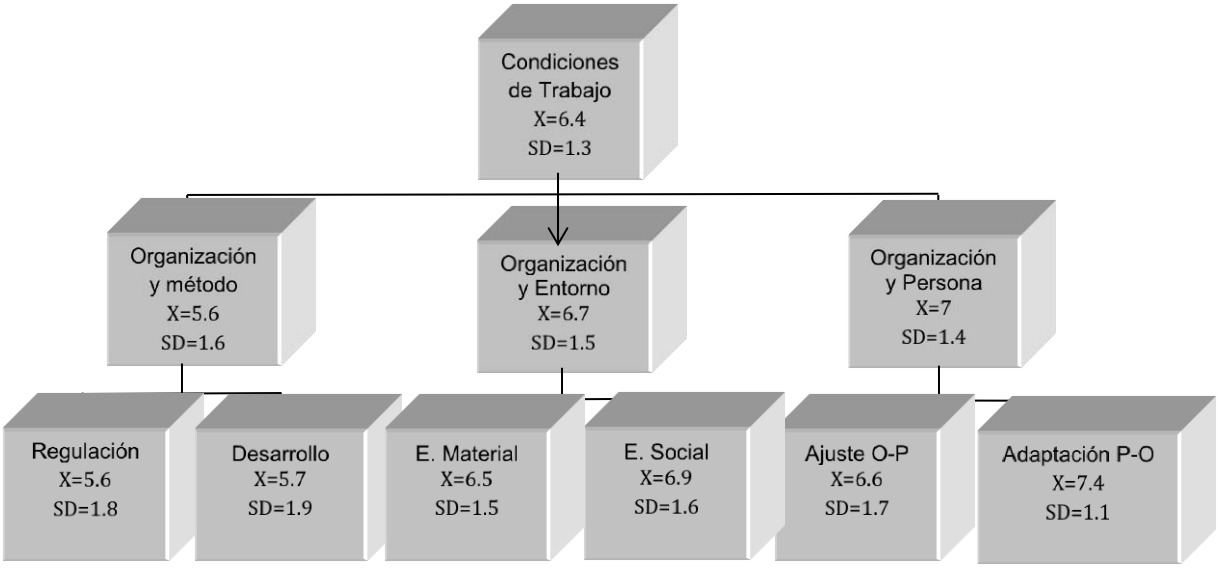


Figura 9. Medias y desviaciones en Condiciones de Trabajo. Rangos 0-10.

La media general de 6.4, con desviación de 1,3 evidencia un grado de satisfacción moderado con las condiciones del trabajo académico, promedio que asciende por encima de la media global especialmente en las escalas de Adaptación de la Persona a la Organización (X=7.4, SD=1.1) y de Entorno Social (X=6,9, SD=1.6) y que baja significativamente en el factor Organización y Método (X=5,6, SD=1.6). Estos datos aparecerán más tarde ratificados por las respuestas textuales a las preguntas abiertas del cuestionario

5.1.2. Bienestar Psicosocial

La figura 10 presenta las medias y desviaciones obtenidas en las escalas y factores de **Bienestar Laboral**

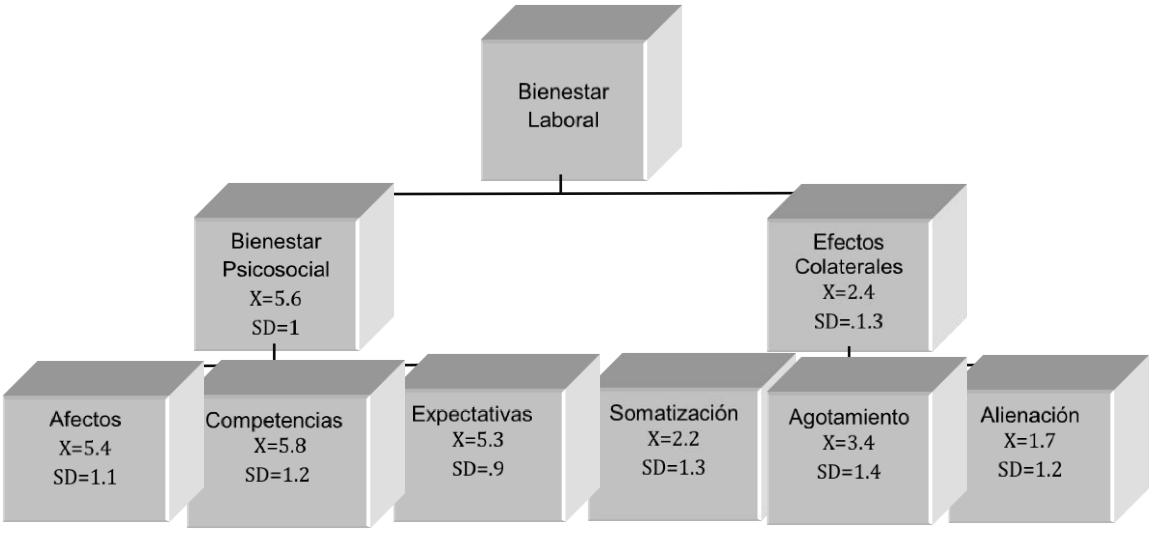


Figura 10. Medias y desviaciones en Bienestar Laboral. Rangos 1-7

Las puntuaciones del factor de Bienestar Psicosocial (X=5.6, SD=1) (con rangos 1-7) indican un grado de notable bienestar, contrapesado sin embargo por las puntuaciones en el factor Efectos Colaterales (X=2.4, SD=1.3), en el cual destaca la puntuación de la escala de Agotamiento ((X=3.4, SD=1.4). En este caso, donde la puntuación ideal es "nunca" (1), toda distancia con respecto a este criterio ideal indica problemática. Una distancia de 2.4 con respecto del "1", indica que la mayoría de las personas encuestadas experimentan en su trabajo un nivel de agotamiento (3.4) casi a mitad de camino entre el "nunca" (1) y el "siempre" (7); lo cual indica un considerable margen de mejora en las condiciones de trabajo generadoras de tales efectos colaterales.

5.2 Análisis de información cualitativa

5.2.1. Respuestas a preguntas abiertas del cuestionario

En ese apartado se muestra la información obtenida del análisis de las respuestas a las preguntas abiertas del cuestionario.

La primera serie de preguntas remiten a la percepción del cambio laboral por las personas encuestadas. El encabezamiento del bloque fue el siguiente*:*
Se dice que muchas cosas están cambiando en el mundo del trabajo.
Hablemos de cómo ve y vive éste proceso de cambio en su trabajo concreto.

Y la primera de las preguntas fue enunciada en estos términos:

En sus condiciones de trabajo (materiales, técnicas, financieras, contractuales, salariales, temporales, etc.).

a) ¿Qué va mejorando?

b) ¿Qué va empeorando?

Las respuestas vienen sintetizadas en los siguientes diagramas.

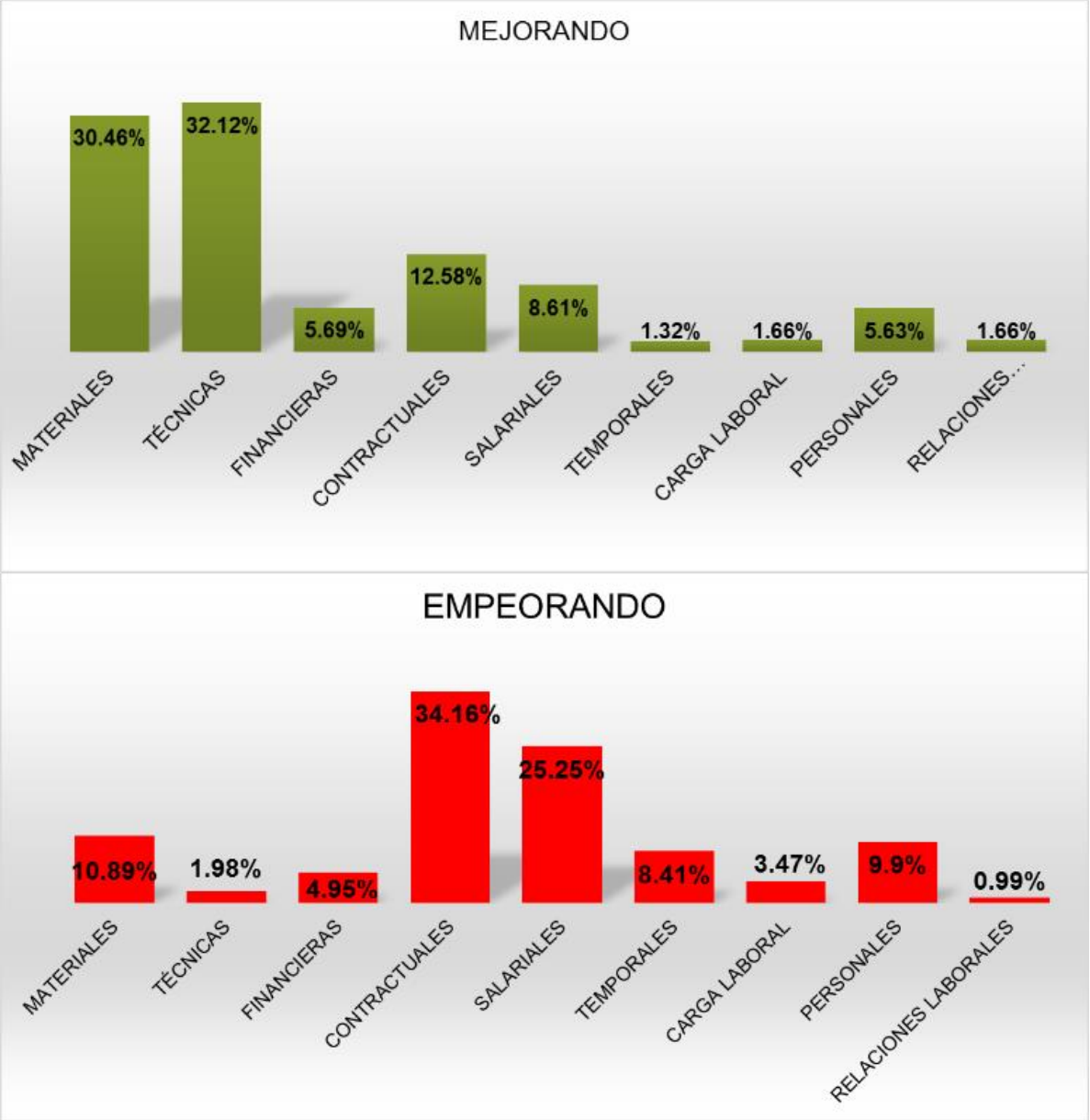


Figura 11. Qué mejora y qué empeora en las condiciones de trabajo

Frases ilustrativas de lo que va "Mejorando"			
Categoría	**Referencia a…**	**Frase típica**	**Frase típica**
Materiales	Espacios de trabajo, mobiliario, material didáctico, equipo de soporte, etc.	*Propuestas de futuro, nuevos medios materiales.*	*La disposición de equipos informáticos, libros y también espacios.*
Técnicas	Accesos a internet y nuevas tecnologías (pizarras digitales, servidores externos como moodle, por ejemplo, etc.)	*Medios técnicos (ordenadores).*	*Condiciones Técnicas*
Financieras	Recursos monetarios para el desarrollo de actividades	*La financiación para la investigación En el salario ha habido una pequeña mejora debida a la valoración de los méritos investigadores. Ha mejorado la capacidad de la empresa española para, pero no está muy volcada con tareas investigadoras.*	*La financiación de proyectos de investigación.*
Contractuales	Lo referente a los contratos laborales	*Mejora de las tareas asignadas ---> mayor realización*	*Avanço nas condições de pesquisa.*
Salariales	Pago por el desempeño de su actividad	*Condiciones salariales y temporales*	*condiciones salariales y tecnológicas*
Temporales	Tiempo dedicado en sus actividades y a la falta del mismo para desempeñar otras más, etc.	*El teletrabajo y la flexibilidad laboral. La posibilidad de manejar el tiempo de acuerdo con las necesidades y gustos del trabajador*	*Horario flexible*
Carga Laboral	Funciones desempeñadas	*Tengo un poder adquisitivo mayor pero igualmente el nivel de trabajo es mayor*	*Con el tiempo está empezando a mejorar las condiciones de trabajo y salariales que estaban muy mal cuando recién empecé.*
Personales	Sentimiento interior con el trabajo.	*O apoio aos profissionais em temas de estrutura para desenvolver o processo ensino aprendizagem.*	*La posibilidad de formación posgraduada.*
Relaciones Laborales	Relación con compañeros de trabajo y /o con los usuarios.	*O desempenho técnico meu e do grupo todo. A qualidade técnica boa.*	*As garantias e conquistas através da legislação trabalhista, a preocupação da empresa com as condições de trabalho.*

Tabla 6. Frases ilustrativas de lo que mejora en las condiciones de trabajo

Frases ilustrativas de lo que va "Empeorando"·			
Categoría	**Referencia a…**	**Frase típica**	**Frase típica**
Materiales	Espacios de trabajo, mobiliario, material didáctico, equipo de soporte, etc.	*Condiciones materiales, que no se repone el material estropeado.*	*Mantenimiento de los medios materiales y el salario*
Técnicas	Principalmente accesos a internet y nuevas tecnologías (pizarras digitales, servidores externos como moodle, por ejemplo, etc.)	*Equipamento de informática.*	*Tempo para aprender novas técnicas.*
Financieras	Recursos monetarios para el desarrollo de actividades	*Empeora la calidad de la enseñanza, el dinero invertido en educación y la contratación de los trabajadores. En realidad, la mayoría de lo relacionado con la educación va empeorando.*	*Financeiro. Praticamente só há reajuste da recomposição inflacionária.*
Contractuales	Lo referente a los contratos laborales	*Las políticas de contratación son deficientes.*	*O excesso de burocrasia para conseguir fazer uma pesquisa, para conseguir um carro. E cada vez mais essa burocracia vem aumentando e não é positivo.*
Salariales	Lo referente al pago por el desempeño de su actividad	*Aumento de funções sem uma remuneração proporcional.*	*Las condiciones salariales no se compadecen con la carga laboral*
Temporales	Sobre todo al tiempo dedicado en sus actividades y a la falta del mismo para desempeñar otras más, etc.	*Tem-se aparentemente menos tempo para a preparação de aulas.*	*A carga horária de sala de aula.*
Carga Laboral	Lo referente a las funciones desempeñadas	*Aumento de responsabilidade, atribuições e compromissos fora do horário de trabalho.*	*Carga de trabajo: alumnos/curso*
Personales	Hacen referencia al sentimiento interior con el trabajo.	*Angústia, desgaste, pressão (urgência de como as coisas contem para serem competitivas)*	*A relação de competitividade estabelecida e os parâmetros para avaliá-las.*
Relaciones Laborales	Hablan de la relación con sus compañeros de trabajo y/o con los usuarios	*Relações humanas, pressão mercadológicas em detrimento da qualidade interpessoal.*	*Alumnos mal-educados.*

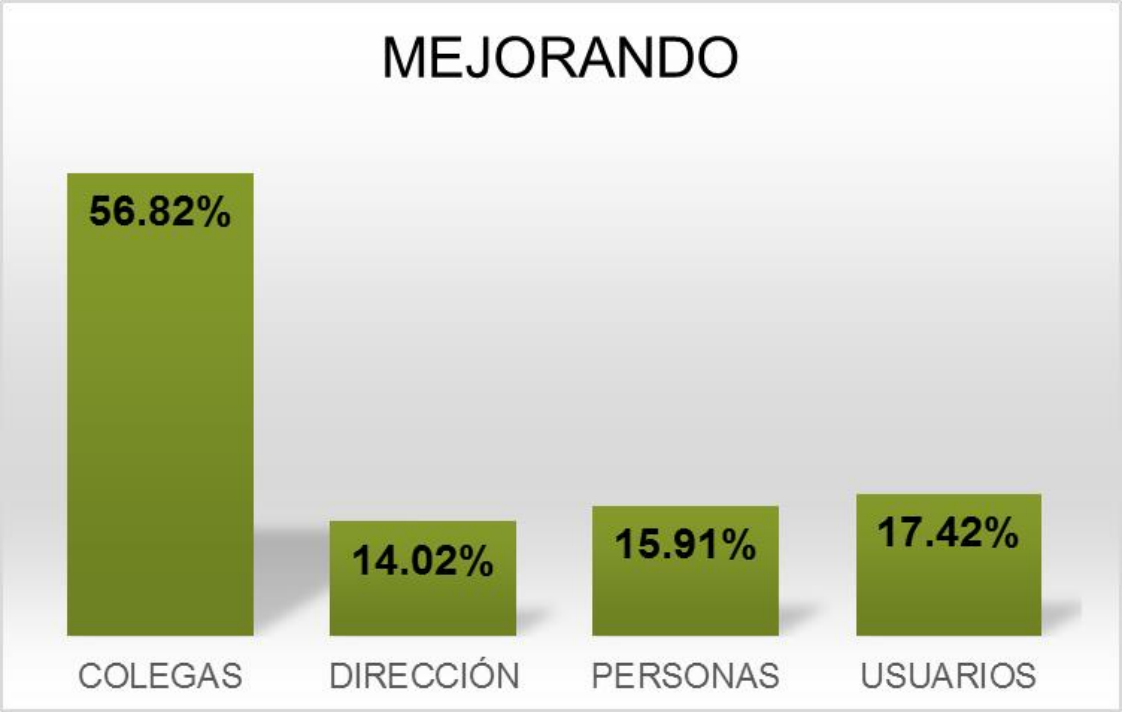
Tabla 7. Frases ilustrativas de lo que empeora en las condiciones de trabajo

Los diagramas indican que las condiciones técnicas y materiales mejoran y que, por el contrario, empeoran las contractuales y salariales. Estos datos son consistentes con lo que se podía prever como consecuencias lógicas de la Nueva Gestión Pública de la Academia y sus políticas de recortes financieros. En cuanto a la percepción del cambio en el entorno social de trabajo, la pregunta se formuló en los siguientes términos;

En su ambiente social de trabajo (relaciones con colegas, con dirección, con personas usuarias del servicio, etc.).

a) *¿Qué va mejorando?*
b) *¿Qué va empeorando?*

Las respuestas vienen sintetizadas en los siguientes diagramas
En términos generales, aparecen condiciones que “mejoran” y “empeoran” a la vez; lo que indica que el nuevo entorno social presenta una doble cara: la de aspectos que mejoran y la de los que empeoran.



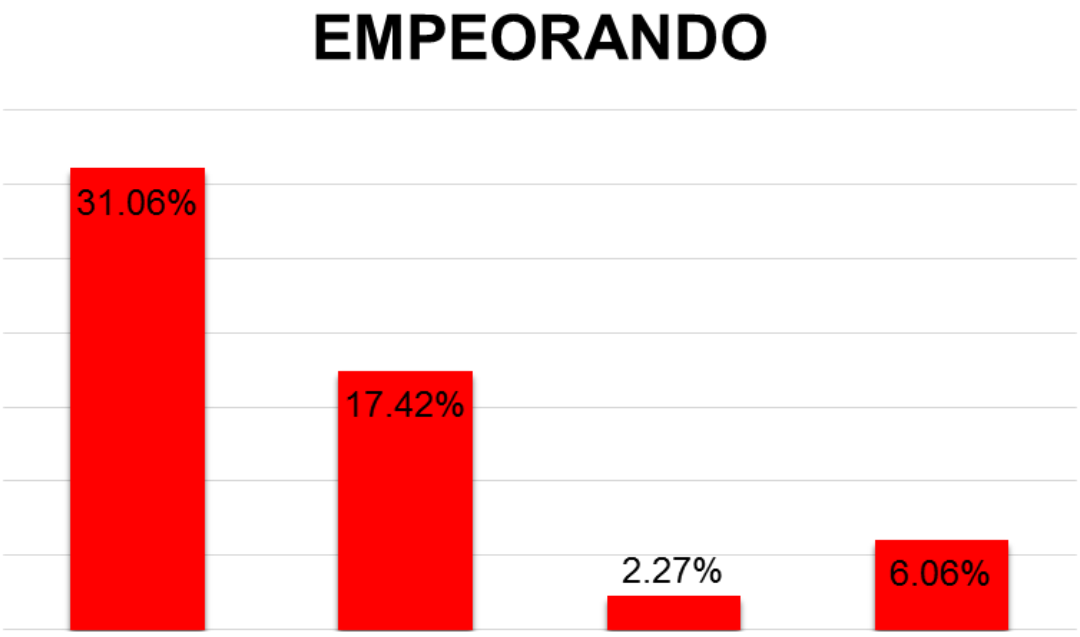


Figura 12. Qué mejora y qué empeora en el ambiente sociolaboral.

Categoría	Referencia a…	Frase típica	Frase típica	Frase típica
Colegas	*A la posibilidad de compartir entre iguales.*	*"Intención de apoyo respecto a la incertidumbre laboral"*	*"Mi relación de colegaje. La comprensión del sistema laboral. El manejo de ciertos tiempos."*	*"Mayores posibilidades de intercambio con colegas, contacto inmediado con los cambios en el conocimiento sociales y políticos accesos a los cambios tecnológicos".*
Dirección	*A la relación con la dirección.*	*"Todo, los jefes, el ambiente, los colegas".*	*"A comunicação entre as hierarquias."*	*"En el apoyo de las directivas para el desarrollo de esta área, materiales, técnicas".*
Personas	*A la posibilidad de compartir con personas que no pertenecen al entorno laboral.*	*"Ambiente".*	*"Las relaciones profesionales al aceptar las limitaciones"*	*"Relaciones correctas"*
Usuarios	*A la posibilidad de compartir con los usuarios.*	*"El servicio a los estudiantes y logros"*	*"Mejor conocimiento de mis compañeros y mayor confianza con mis alumnos"*	*"El rol del docente cambia y facilita una mayor proximidad e interacción con los alumnos."*

Tabla 8. Frases ilustrativas de lo que mejora en ambiente sociolaboral.

Categoría	Referencia a…	Frase típica	Frase típica	Frase típica
Colegas	*A la posibilidad de compartir entre iguales.*	*Empeora el clima laboral de desesperanza y de frustración y las condiciones laborales*	*Relações humanas, ênfase no tecnicismo em detrimento da qualidade interpessoal.*	*Desvinculação afetiva das pessoas.*
Dirección	*A la relación con la dirección.*	*Relacionamento com os dirigentes institucionais.*	*Distanciamiento con el circulo màs lejano (la dirección)*	*La relacion con los jefes y coordinadores*
Personas	*A la posibilidad de compartir con otras personas que no necesariamente pertenecen al entorno laboral.*	*Competitividade (inveja).*	*Tem-se tempo para o convívio.*	*A distância entre as pessoas.*
Usuarios	*A la posibilidad de compartir con los usuarios.*	*O afastamento das pessoas.*	*El gradode individualización y fragmentación social.*	*La falta de respeto por parte de los estudiantes, que se creen con derecho a señalar y sabotear tu trabajo.*

Tabla 9. Frases ilustrativas de lo que empeora en ambiente sociolaboral

La calidad y cantidad de las interacciones con colegas y estudiantes es una característica fundamental del ambiente social de trabajo; una variable principal de la calidad de vida laboral. Los cambios en la organización y gestión de la academia influyen en aspectos básicos del ambiente social, como las oportunidades y la frecuencia de los contactos sociales. Asimismo, la sobrecarga de tarea y la presión del tiempo para hacerla afectan el clima organizacional y la calidad de las interacciones, pudiendo generar un doble tipo de efectos: (a) negativos, al facilitar la aparición de competencia entre personas y entre grupos, además de tensiones y conflictos; (b) positivos, al estimular conductas de cooperación, de apoyo social y de compañerismo entre colegas.

En las tres figuras siguientes, se muestra percepción del tema por parte del profesorado, primero como conjunto y luego diferenciando entre quienes tienen contrato estable y quienes lo tienen inestable, viviendo su trabajo y su profesión en términos de precariedad.

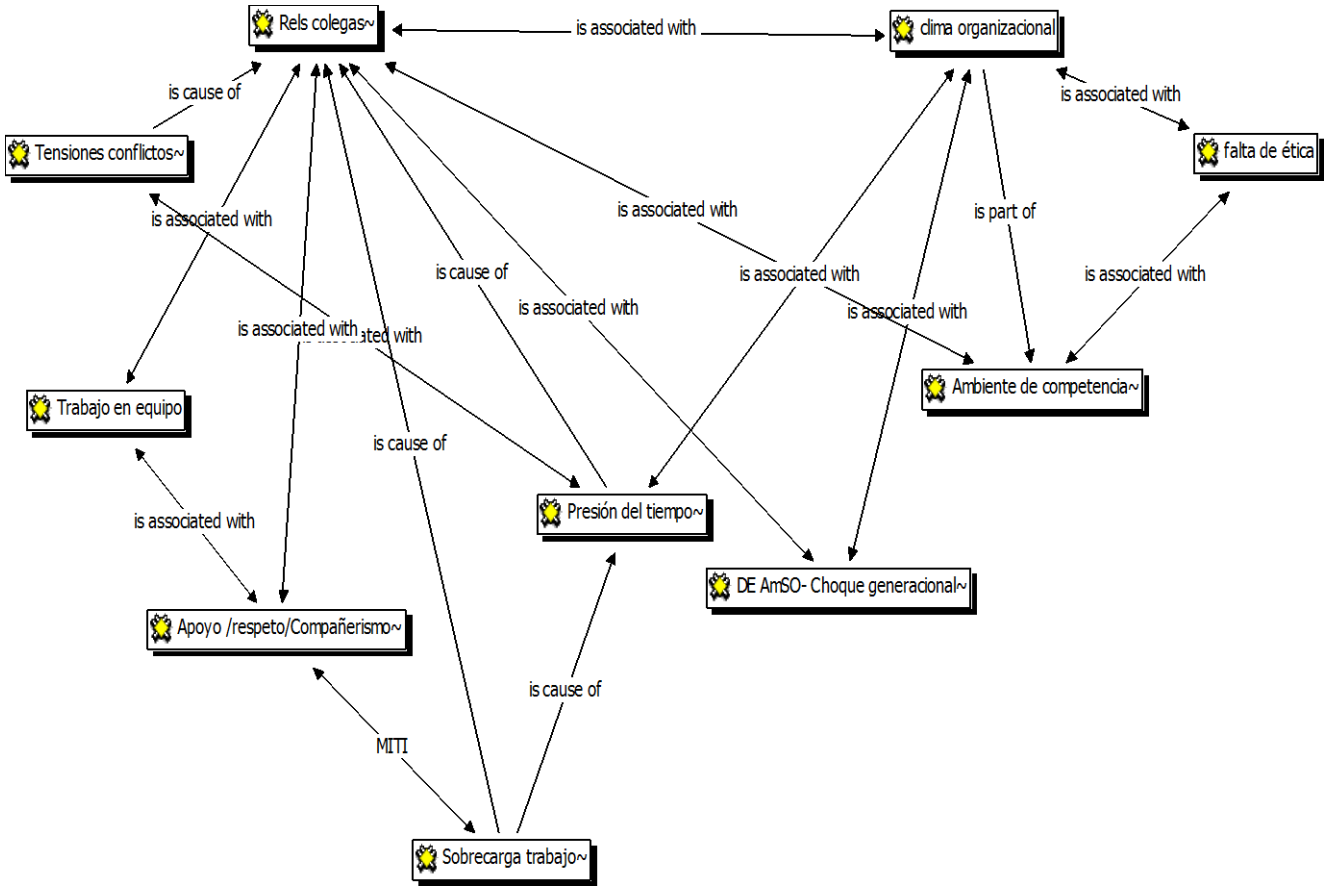


Figura 13. Ambiente Social desde la mirada del conjunto de docentes

.

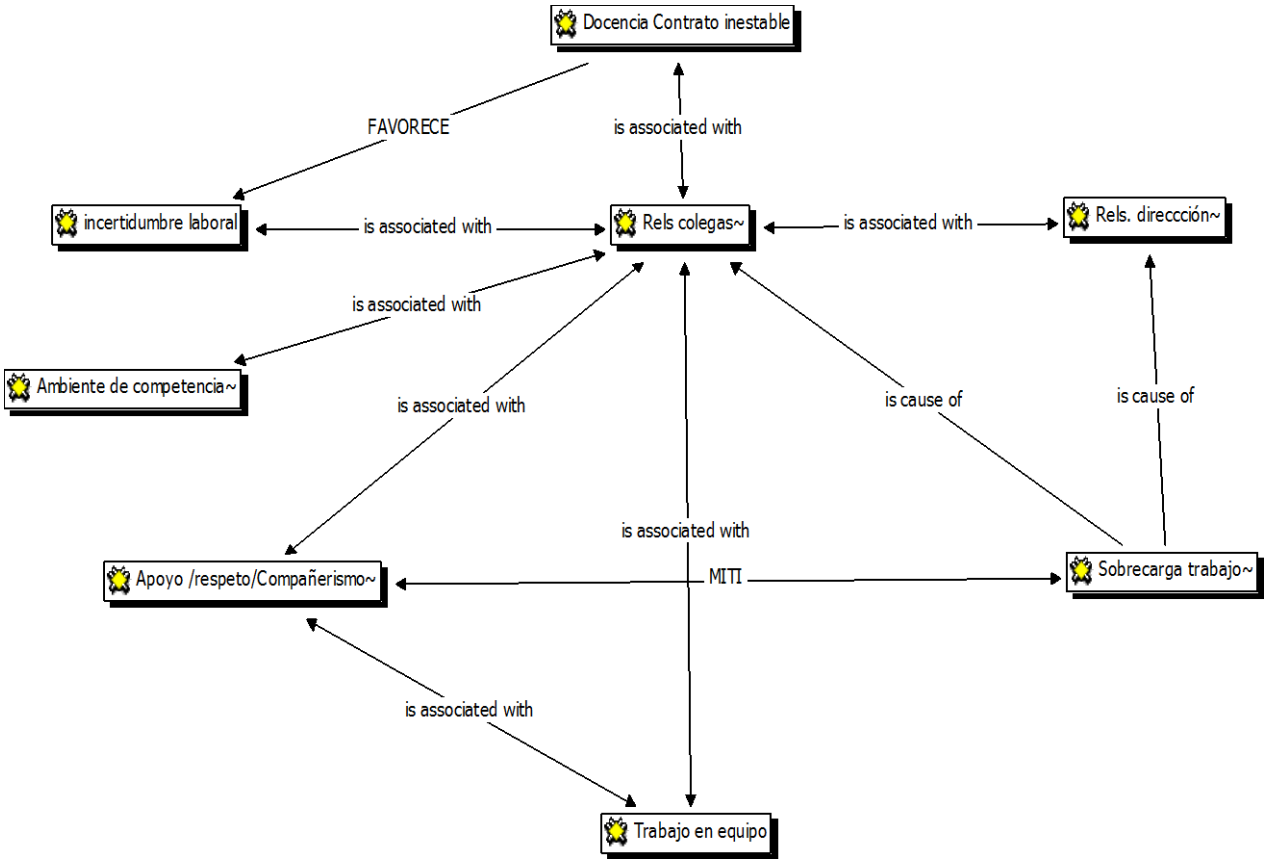


Figura 14. Ambiente Social desde la mirada de Docentes con Contrato Inestable

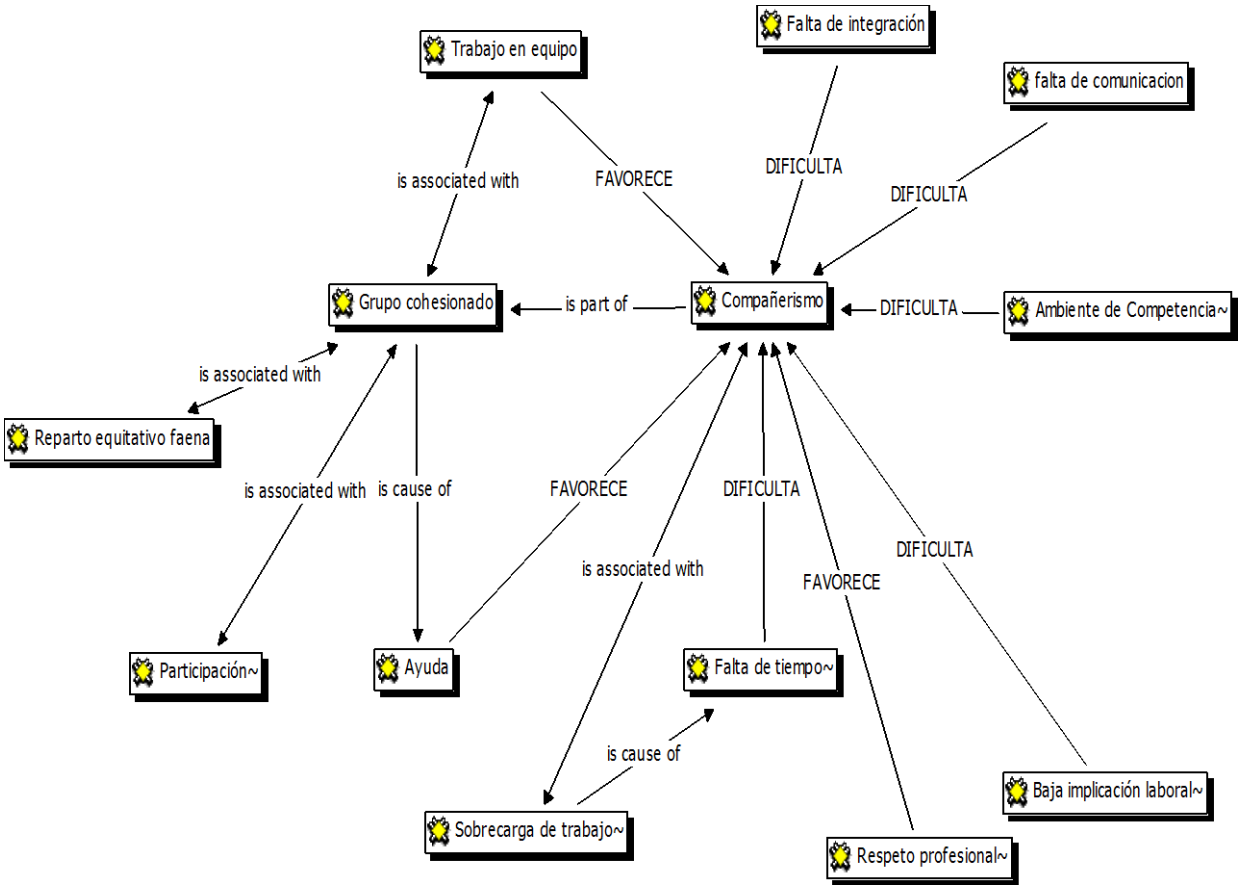


Figura 15. Ambiente Social desde la de docentes con contrato estable

Los docentes con contrato inestable declaran que la incertidumbre laboral afecta negativamente sus relaciones con los colegas y con la dirección

Otra de las preguntas relativas a la percepción del cambio sociolaboral se formuló en los siguientes términos: *En su actual mundo de trabajo, (a) ¿Qué cosa buena se va perdiendo? y (b) ¿Qué cosa mala va desapareciendo?*

La siguiente tabla muestra algunos ejemplos de las repuestas de la población participante:

Frases ilustrativas					
Categoría	**Hace referencia a…**	**Frase típica malo-desapareciendo**	**Frase típica malo-desapareciendo**	**Frase típica Bueno-perdiendo**	**Frase típica Bueno-perdiendo**
Personales (Psicosociales)	*Condiciones de carácter personal, como disfrutar de tiempo libre para algún hobbie por ejemplo…*	*"Agresión verbal, conflictos interpersonales que afecten al equipo, el ninguneo y la tendencia a desprestigiar."*	*"el estrés"*	*"El debate, el respeto a las opiniones de los demás." "El tiempo de ocio y de familia"*	*"La confianza y la iniciativa".*
Laborales	*Condiciones de carácter laboral como el aumento de alumnos por clase…*	*Tal vez cierto autoritarismo".*	*El déficit de excelencia y calidad de la investigación"*	*"Relaciones con los alumnos (muchos son por clase)"*	*"El tiempo para la interacción con los compañeros de trabajo"*
Profesionales (Psicosociales)	*Condiciones que dificultan el desempeño laboral..*	*"Desorganización" "Autoritarismo"·*	*"Errores en la metodología docente."*	*"El contacto personalizado con estudiantes".*	*"Dificuldade e falta de acesso às informações".*
Contractuales (Laborales)	*Condiciones contractuales como el aumento de horas de clase…*	*"Oportunidades para contratar a jóvenes"*	*"La calidad de formación a las personas como adultas se va perdiendo"*	*"El tiempo para atender alumnos, para calificar, preparar clase, investigar.".*	*"Equidad salarial entre profesores."*

Tabla 10 Frases ilustrativas de lo malo y de lo bueno que desaparecen

Entre las cosas buenas percibidas como que se están perdiendo, figura el “tiempo” en general y específicamente el tiempo relacionado con el trabajo y con la conciliación del trabajo con la vida privada y familiar.

La pregunta sobre el futuro laboral percibido fue formulada en los siguientes términos: *Mirando al futuro de su mundo de trabajo,*

a) *¿Qué visualiza como esperanzador?*
b) *¿Qué percibe como inquietante?*

Sobre este punto, aparece un amplio consenso entre las personas encuestadas con respecto a que lo que se percibe como más inquietante –la propia situación labora futura” es percibido al tiempo como lo más esperanzador.

En cuanto a la orientación a la acción, se formuló la siguiente pregunta:
¿Qué se puede hacer para mejorar en su actual entorno de trabajo?

a) *¿Qué puede hacer usted como persona trabajadora?*
b) *¿Qué puede hacer a nivel de su centro o de política general?*

La figura 16 indica el margen percibido de acción a nivel de persona y de centro.

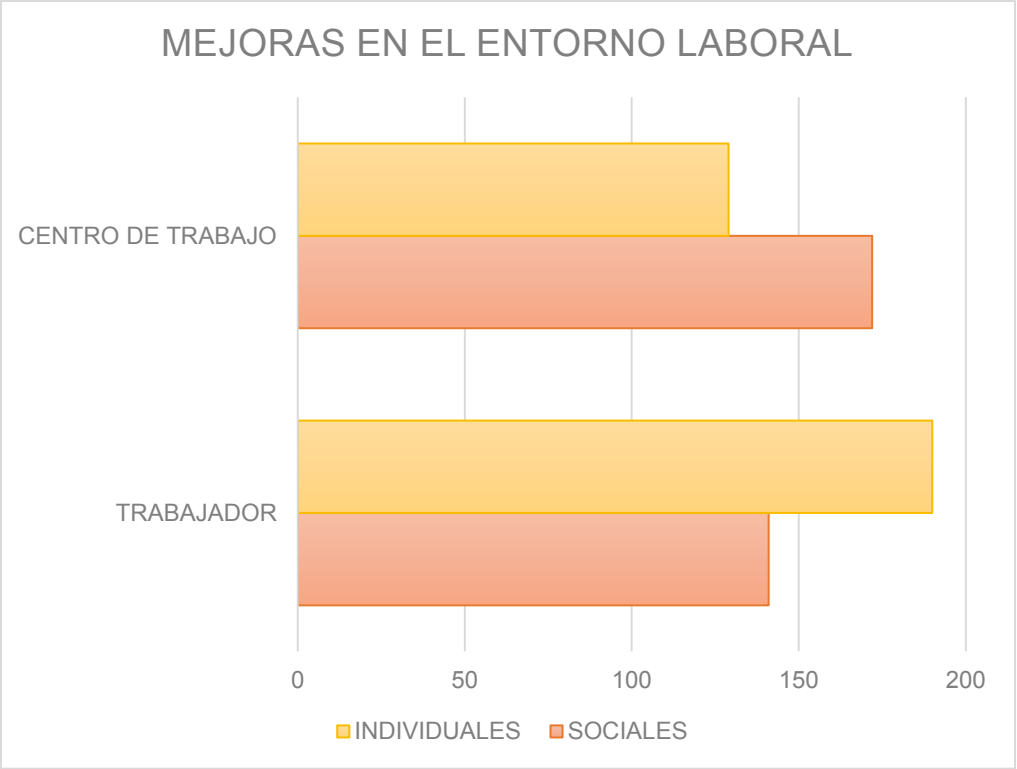


Figura 16. Aspectos mejorables en el entorno laboral

En la tabla 11, se muestran algunas respuestas representativas de las respuestas dadas a estas preguntas.

Frases ilustrativas					
Categoría	**Alusión a …**	**Frase típica**	**Frase típica**	**Frase típica**	**Frase típica**
Plano Social	*Las medidas deben crear unión entre los trabajadores…*	*"Desdramatización, promover la comunicación y el buen ambiente. Expresar con libertad mis opiniones. Colaborar"*	*"Ser educado y sonreír. Denunciar (escribiendo, por ejemplo, cartas a Decanato o Rectorado, aunque no reciben ni acuse de recibo)."*	*Hacer reuniones sin tener en mente el trabajo, solo la persona.*	*Asociarme y reclamar mis derechos*
Plano Individual	*Cada trabajador debe modificar algo de su propia actitud…*	*Continuar con una actitud facilitadora*	*Decir lo que pienso en los lugares donde tengo voz*	*Yo, dar lo mejor de mí misma a mi alumnado (en clase soy muy feliz), menos gestión y más disfrute investigando.*	*seguir luchando por mis ideales*

Tabla 11 Frases ilustrativas de lo que puede hacer la persona

En la tabla 12, se muestran frases típicas sobre lo que se puede hacer desde el centro de trabajo.

Frases ilustrativas			
Categoría	**Alusión a …**	**Frase típica**	**Frase típica**
Materiales	La dirección debe hacer cambios en los materiales (aulas, lugares de encuentro entre iguales, etc.)…	*Mejorar las condiciones y de infraestructura de trabajo*	*"Mejorar las condiciones del centro de trabajo. Dar más medios: congresos, seminarios. Implicarse más en el desarrollo profesional del profesor, mejor coordinación"*
Económicas	La institución de be hacer cambios de tipo monetario (becas, salarios, etc.)…	*No buscar la rentabilidad económica y perseguir la implantación de los valores éticos y justos*	*"Recortar gastos excesivos en sueldos a rectores, decanos o abuso de material (fotocopias) y nuevo mobiliario, etc., cuando se despide personal (copistería, PAS, asociados, etc.). Menos reuniones de ""alto copete"" de unos pocos y tanto ""sufrir"" unos muchos."*
Laborales	Modificaciones en cuanto a los tipos de contrato, medidas de control de productividad, etc.)…	*Pensar y actuar de acuerdo con el compromiso ético del servicio público*	*"proyectos de cambio (…) Mayor inversión económica en material y recursos humanos. Gestores de verdad, las reuniones son caóticas."*
Sociales	Más espacios para el debate o la puesta en común para algunos asuntos (tipos de alumnos, exámenes, etc.)…	*Las causas de la situación actual no radican en el centro. Enraízan en el organigrama jerárquico y en la política imperante en el Estado Español y Autonómico.*	*Reunir a los interesados en sesiones sobre técnicas en enseñanza, compañerismo y coaching*

Tabla 12 Frases ilustrativas de lo que puede hacer el centro de trabajo

5.2.2. Palabras clave

Una primera categorización de las respuestas dadas al ítem "*Escriba **4 palabras clave** que definan su actual experiencia de **trabajo en la universidad***" permite componer el siguiente diagrama, en cuyo lado izquierdo aparecen las palabras de connotaciones negativas; mientras en el derecho están las que las tienen positivas. La altura de las barras indica la frecuencia de las respuestas dadas a cada ítem.

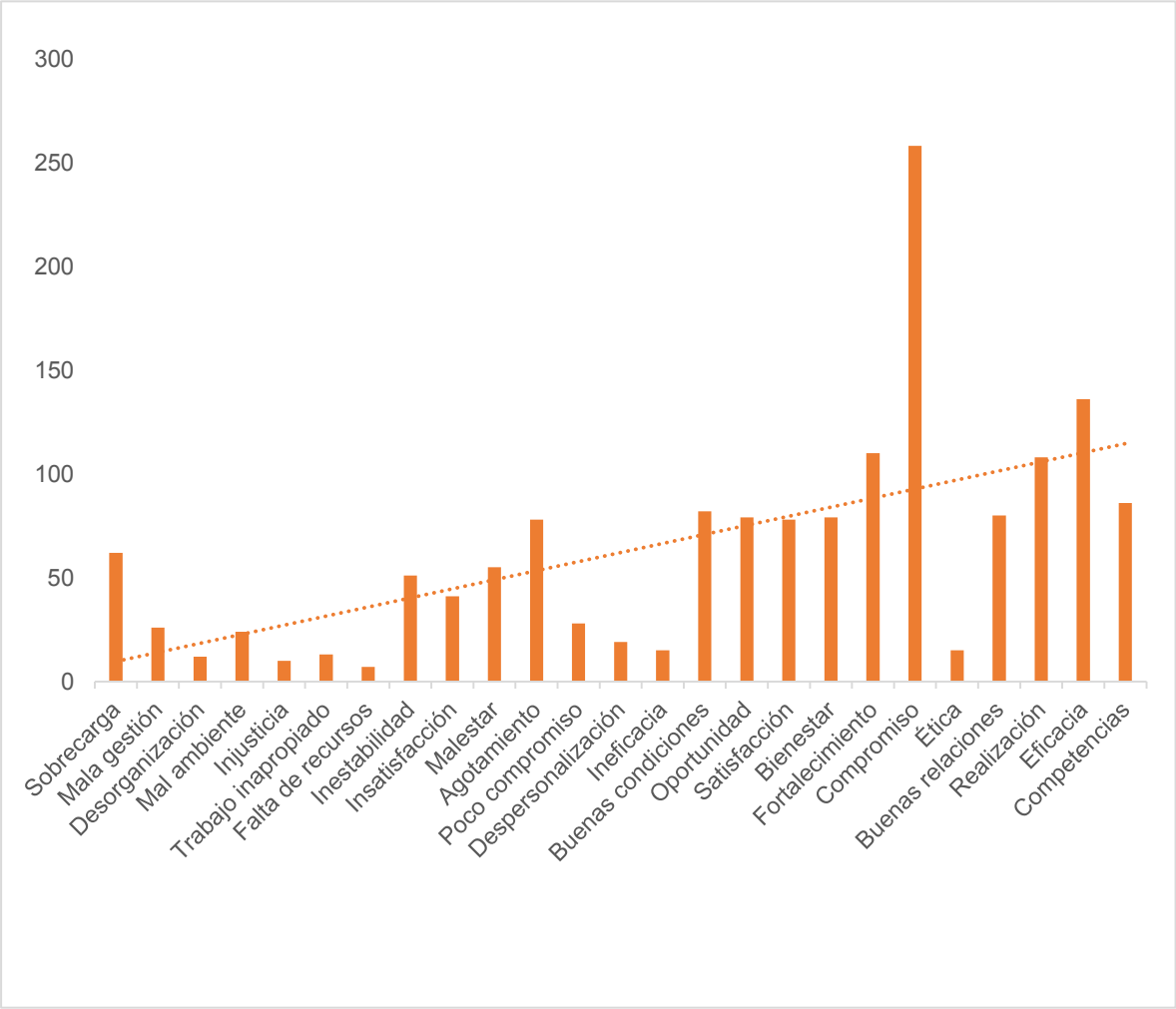


Figura 17. Frecuencias de respuesta en "palabras clave".

La mayoría de las personas encuestadas mostró un alto grado de *compromiso, eficacia y fortalecimiento*; características que se corresponden con el polo positivo

del *engagement* en el trabajo. En contrapartida, con menor frecuencia, una parte delñ conjunto hizo referencias a *agotamiento, sobrecarga y malestar*, pertenecientes al polo negativo del *burnout*.

De las categorías referidas a esta pregunta se obtiene la siguiente gráfica que muestra el porcentaje de respuestas en burnout y engagement, en la cual se muestra que le profesorado universitario que participó en esta investigación muestra un alto grado de engagement.

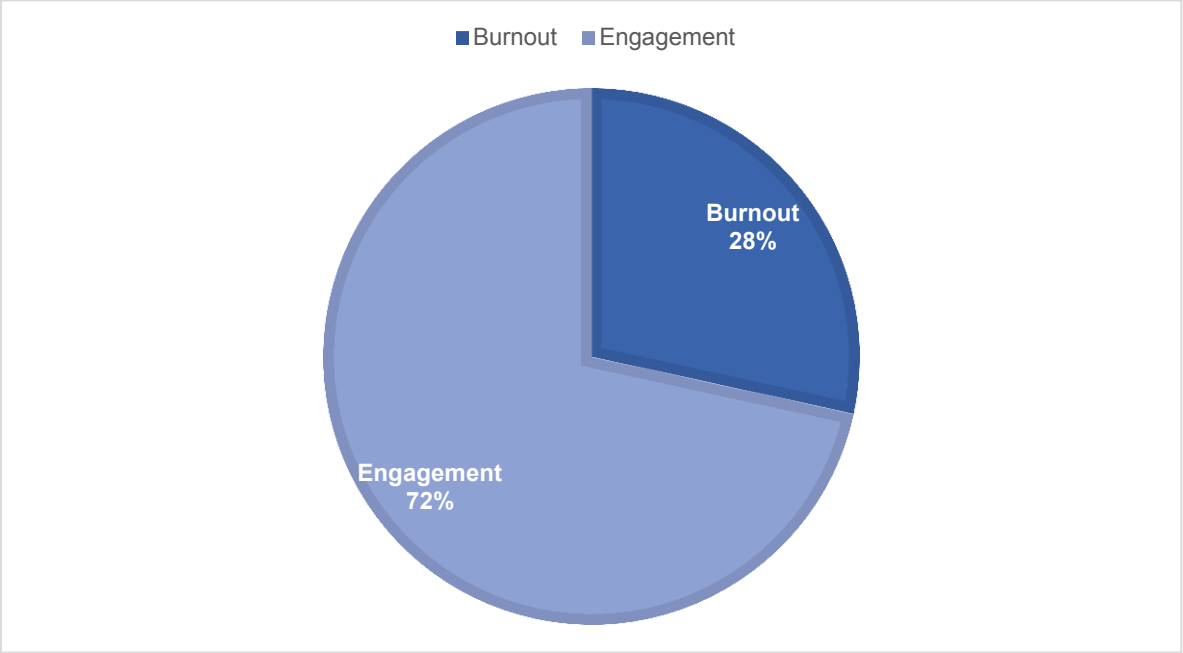


Figura 18. Porcentajes de "palabras clave" connotando *burnout/engagement*

El núcleo de este apartado es la presentación de dos análisis de correspondencias en los que se cruzó el significado del trabajo expresado en las “palabras clave” con las variables “condiciones de trabajo” y “bienestar laboral”.

Para hacer el análisis textual de las formas 1547 formas léxicas obtenidas, se realizaron los pasos establecidos en el apartado metodológico, siguiendo el procedimiento de Ochoa (2012). En el proceso de categorización, se dividió el conjunto de las palabras en dos bloques, el de “Bienestar” y el de “Malestar”. En un primer nivel de codificación, los códigos generales, asociados al polo **Malestar** fueron los siguientes: *Condiciones de trabajo Negativas, Malestar, Agotamiento, Cinismo* (actitud negativa hacia organización), *Despersonalización* (Trato negativo a las personas) *e Ineficacia*. Y las que dentro de este eje bipolar bienestar – malestar corresponden al polo **Bienestar** las categorías creadas fueron: *Condiciones de trabajo Positivas, Bienestar, Vigor, Compromiso, Buenas Relaciones-Personalización* y *Eficacia*.

Finalmente, la lista surgida del segundo nivel de categorización incluyó 25 formas léxicas depuradas que constituyeron los códigos específicos siguientes: *Sobrecarga. Mala gestión (administración-gestión), Desorganización (formas de organización y distribución tareas), Mal ambiente (social), Injusticia, Trabajo inapropiado, Falta de recursos, Inestabilidad Insatisfacción, Malestar, Agotamiento, Poco compromiso, Despersonalización, Ineficacia, Buenas condiciones (se refiere a las condiciones socio-económicas), Oportunidades, Satisfacción, Bienestar, Fortalecimiento, Compromiso, Ética, Buenas relaciones, Realización, Eficacia, Competencias, No específicas*.

5.2.3. Significado del trabajo y Condiciones de trabajo

Para conocer la naturaleza de la **relación** entre el **significado del trabajo** expresado en **palabras-clave** y las **condiciones de trabajo**, expresadas en las puntuaciones medias en el cuestionario (qCT) aplicado a las personas participantes, se realizó un Análisis de Correspondencias. La tabla 13 muestra la frecuencia de categorías léxicas por cuartiles, evidenciando una saturación de las de connotaciones negativas hacia el cuartil 1 y de las positivas hacia el cuartil 4.

Tabla 13. Frecuencia de categorías léxicas por cuartiles CT. Correspondence Table

Código N1 1	Cuartiles CT				
	Cuartil uno	Cuartil dos	Cuartil tres	Cuartil cuatro	Active Margin
Sobrecarga	25	20	10	7	62
Mala gestión	9	18	10	3	40
Desorganización	8	5	1	0	14
Mal Ambiente	18	6	6	2	32
Injusticia	10	1	0	0	11
Trabajo inapropiado	3	6	4	0	13
Falta de Recursos	4	1	2	0	7
Inestabilidad	24	19	10	1	54
Insatisfacción	16	15	3	1	35
Malestar	29	11	1	3	44
Agotamiento	34	23	10	10	77
Poco compromiso	13	5	4	1	23
Despersonalización	11	3	1	1	16
Ineficacia	10	3	2	0	15
Buenas condiciones	20	20	23	21	84
Oportunidades	18	16	22	21	77
Satisfacción	10	16	26	26	78
Bienestar	12	14	24	27	77
Fortalecimiento	22	32	27	31	112
Compromiso	39	63	71	84	257
Etica	2	3	5	7	17
Buenas relaciones	8	16	25	29	78
Realización	14	25	31	37	107
Eficacia	16	26	37	55	134
Competencias	14	18	26	25	83
Active Margin	389	385	381	392	1547

Los resultados expuestos en la tabla 14 indican que una primera dimensión explica el 87% de la inercia total.

Tabla14. Resumen de la Inercia y Valores propios del Análisis de correspondencias Significado del trabajo y Condiciones de trabajo

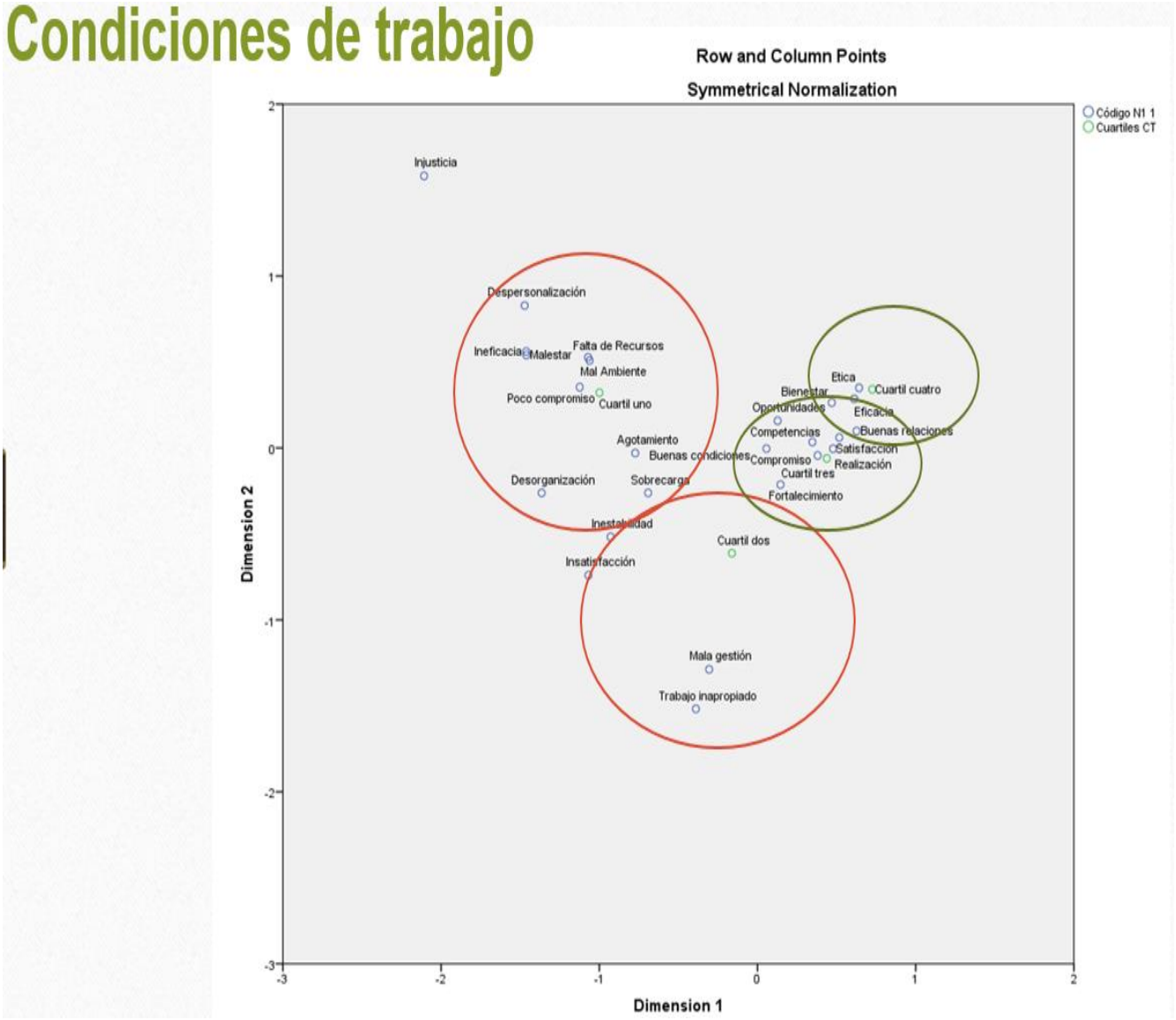
Dimension	Singular Value	Inertia	Chi Square	Sig.	Proportion of Inertia		Confidence Singular Value	
					Accounted for	Cumulative	Standard Deviation	Correlation 2
1	.438	.192			.871	.871	.022	.112
2	.150	.022			.102	.972	.026	
3	.078	.006			.028	1.000		
Total		.220	340.663	,000[a]	1.000	1.000		

a. 72 degrees of freedom

Overview Row Points[a]

En la figura 19, se observa una clara consistencia entre las formas léxicas empleadas para significar el trabajo y las puntuaciones dadas al cuestionario de condiciones de trabajo agrupadas en cuartiles. En el cuartil 1, por ejemplo, a una baja puntuación en las condiciones de trabajo corresponden categorías léxicas como sobrecarga, agotamiento, malestar, desorganización, mal ambiente, ineficacia, despersonalización, falta de recursos y poco compromiso. Y en el 4, a una alta puntuación en las condiciones de trabajo corresponden categorías léxicas como eficacia, bienestar y buenas relaciones.

Figura 19. Significado del trabajo y Condiciones de trabajo



La misma información se puede representar en forma lineal, como en la figura 20, donde aparece la distribución bipolar de los significados del trabajo en función de una baja o alta valoración de las condiciones de trabajo.

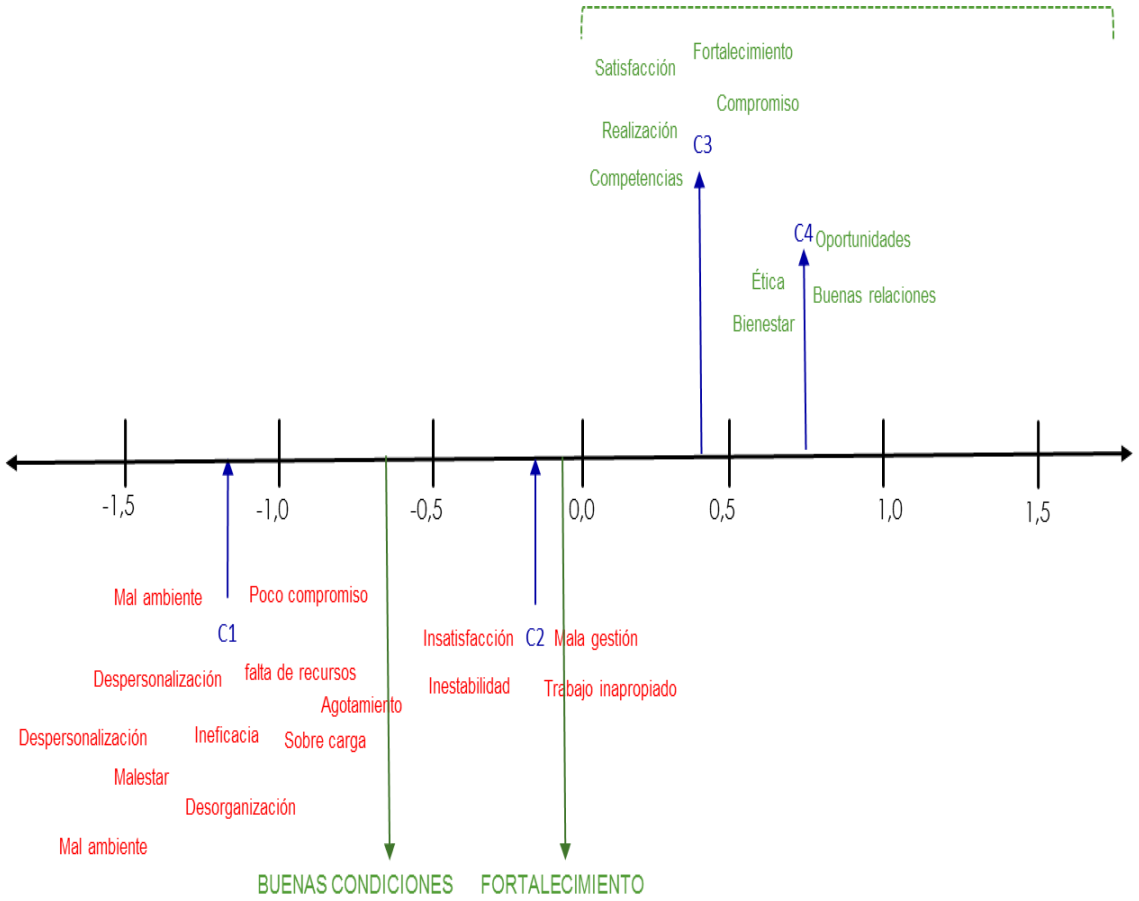


Figura 20. Representación lineal de la correspondencia significados- condiciones de trabajo

Como se puede ver en la figura 20, las *buenas condiciones* y el *fortalecimiento* quedan representadas en cuadrantes de desgaste profesional. Ello puede expresar el empeño ético de continuar con la labor docente a pesar de que las condiciones de realización no sean percibidas como las ideales,

5.2.4. Significado del trabajo y Bienestar laboral

Para conocer la naturaleza de la **relación** entre el **significado del trabajo** expresado en **palabras-clave** y el **bienestar laboral**, expresados en las puntuaciones medias en el cuestionario qBLG aplicado a las personas participantes, se realizó un Análisis de Correspondencias. La tabla 15 muestra la frecuencia de categorías léxicas por cuartiles, evidenciando una saturación de las de connotaciones negativas hacia el cuartil 1 y de las positivas hacia el cuartil 4.

Tabla 15. Frecuencia de categorías léxicas por cuartiles BLG Correspondence Table

	Cuartiles BLG				
Código N1 1	Cuartil uno	Cuartil dos	Cuartil tres	Cuartil cuatro	Active Margin
Sobrecarga	30	19	7	6	62
Mala gestión	12	12	12	4	40
Desorganización	6	6	2	0	14
Mal Ambiente	22	7	1	2	32
Injusticia	10	1	0	0	11
Trabajo inapropiado	8	3	2	0	13
Falta de Recursos	5	2	0	0	7
Inestabilidad	25	21	8	0	54
Insatisfacción	20	10	5	0	35
Malestar	27	14	2	1	44
Agotamiento	43	25	7	3	78
Poco compromiso	11	6	4	2	23
Despersonalización	10	3	3	0	16
Ineficacia	11	2	2	0	15
Buenas condiciones	10	26	24	24	84
Oportunidades	12	17	27	23	79
Satisfacción	6	14	26	32	78
Bienestar	7	21	17	34	79
Fortalecimiento	23	31	29	29	112
Compromiso	42	62	84	71	259
Etica	2	5	5	5	17
Buenas relaciones	9	16	23	31	79
Realización	13	26	37	32	108
Eficacia	19	21	39	57	136
Competencias	12	14	26	32	84
Active Margin	395	384	392	388	1559

Los resultados de la tabla 16 indican una primera dimensión explica el 89% de la inercia total.

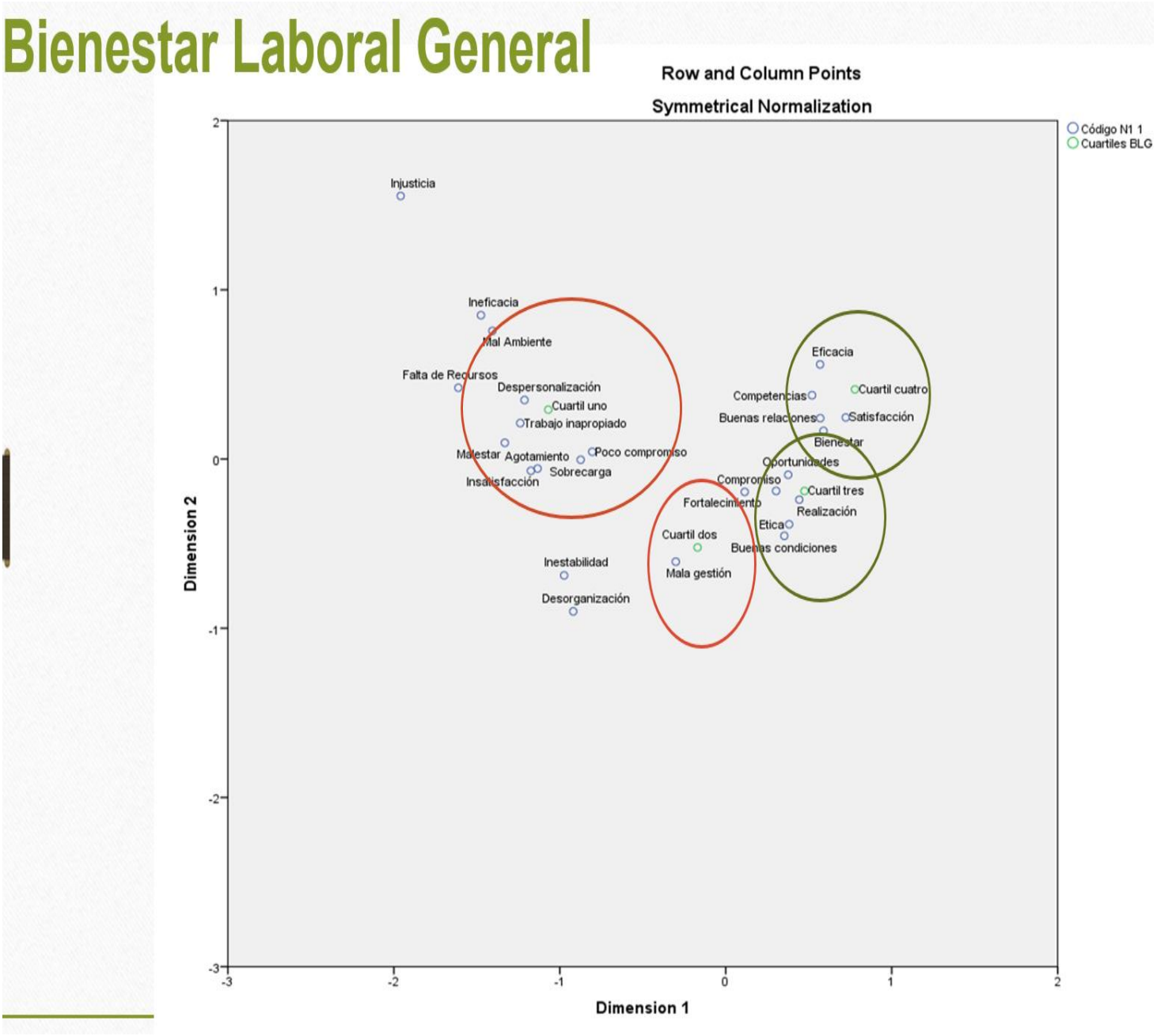
Tabla16. Resumen de la Inercia y Valores propios del Análisis de correspondencias Significado del trabajo y Bienestar Laboral Summary

Dimension	Singular Value	Inertia	Chi Square	Sig.	Proportion of Inertia		Confidence Singular Value	
					Accounted for	Cumulative	Standard Deviation	Correlation 2
1	,504	,254			,897	,897	,021	,108
2	,140	,020			,069	,966	,024	
3	,098	,010			,034	1,000		
Total		,283	441,931	,000[a]	1,000	1,000		

a. 72 degrees of freedom

En la figura 21, se observa una clara consistencia entre las formas léxicas empleadas para significar el trabajo y las puntuaciones dadas al cuestionario de Bienestar Laboral agrupadas en cuartiles. En el cuartil 1, por ejemplo, a una baja puntuación en Bienestar Laboral corresponden categorías léxicas como sobrecarga, agotamiento, malestar, insatisfacción, desorganización, Trabajo inapropiado, mal ambiente, ineficacia, despersonalización, falta de recursos y poco compromiso. Y en el 4, a una alta puntuación en Bienestar Laboral corresponden categorías léxicas como eficacia, bienestar, competencias, satisfacción y buenas relaciones.

Figura 21. Significado del trabajo y Bienestar Laboral General



A continuación se muestran (igual que en el caso anterior) Los resultados de forma más clara en una figura lineal.

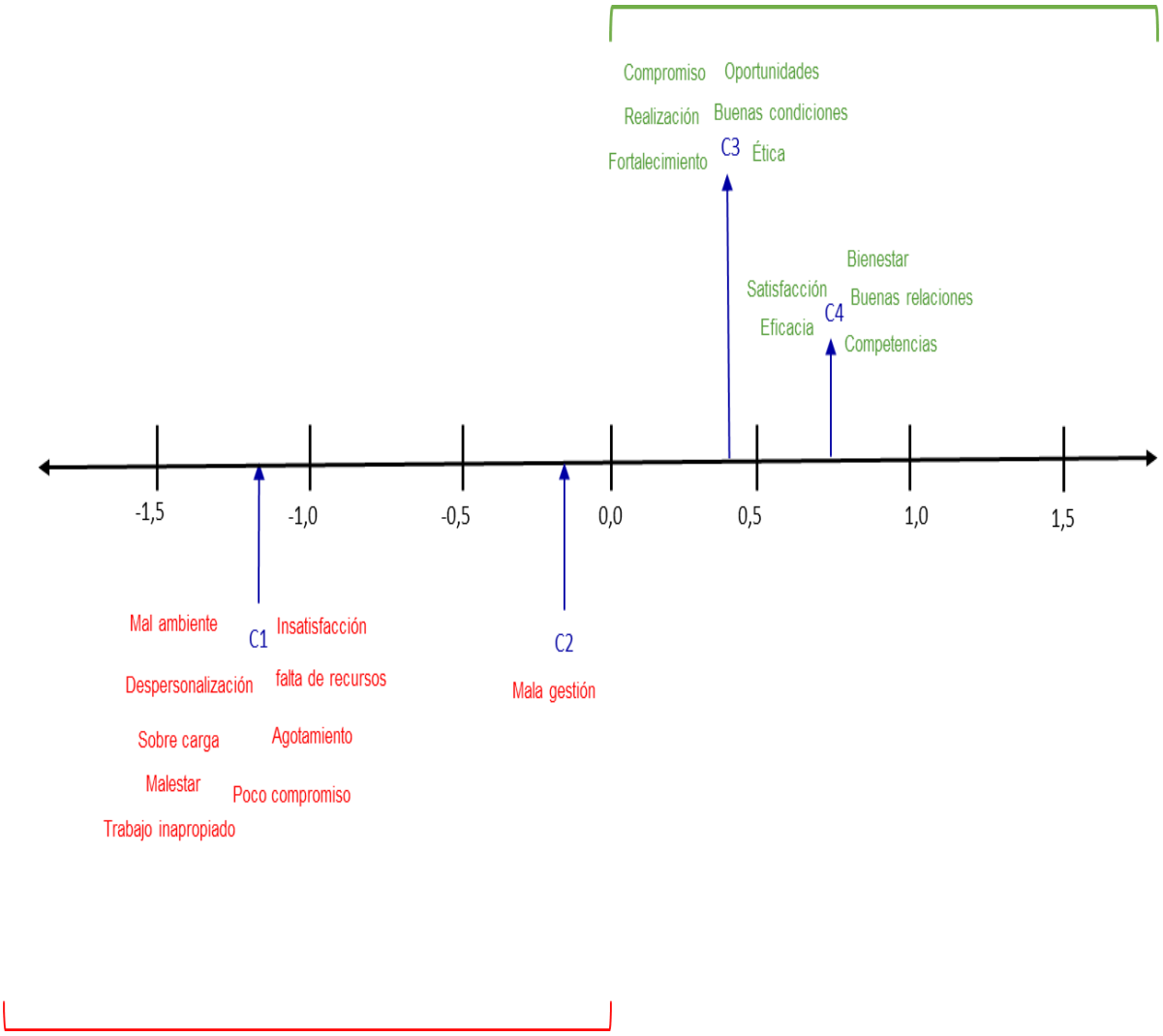


Figura 22. Representación lineal de la correspondencia significados- Bienestar Laboral.

También en esta representación lineal de la figura 22 aparece una distribución bipolar de los significados del trabajo en función de una baja o alta puntuación en Bienestar Laboral.

Capítulo 6

Discusión y Conclusiones

Los resultados expuestos aportan evidencias empíricas acerca del modo como el personal académico universitario ve y vive el actual contexto de cambio en sus condiciones de trabajo, respondiendo así al objetivo general del estudio. Para ello, se ha aportado datos numéricos e información textual acerca de sus percepciones y valoraciones del cambio en sus condiciones de trabajo. Así mismo, se han analizado y descrito los significados que el profesorado universitario encuestado da a su trabajo y a su profesión en el contexto del cambio en sus condiciones de trabajo También se aporta información numérica y textual sobre el impacto percibido por este personal del cambio en sus condiciones de trabajo sobre su propio Bienestar Laboral. Y también indicios de cómo afronta el cambio en sus condiciones de trabajo.

Globalmente consideradas, las puntuaciones dadas a las diversas dimensiones de las condiciones de trabajo indican una valoración moderadamente positiva de las mismas, a la que corresponden también unos niveles moderados de y del bienestar laboral. Asimismo, las respuestas textuales a las preguntas abiertas profundizan en el sentido de las puntuaciones numéricas: los encuestados se declaran relativamente satisfechos de sus condiciones materiales y técnicas de trabajo; pero, por otro se quejan abiertamente de su sobrecarga de trabajo y de la falta de tiempo para realizarlo.

En esta línea, piensan en su **trabajo** como algo básicamente positivo y fuente de bienestar. Pero no por ello pasan por alto lo que comporta de motivo de malestar, asociado a la presión impuesta por ciertas condiciones como el tiempo y la carga de trabajo.

En su conjunto, estos resultados son consistentes con los de otros estudios realizados con los mismos instrumentos y aplicados a personal sanitario (Ansoleaga et al, 2011; Blanch, Crespo y Sahagún, 2012; Blanch, Ochoa y Sahagún, 2012; Ochoa, 2012; Blanch, 2014; Ochoa y Blanch, 2015) y también con estudios realizados con otros instrumentos de encuesta y aplicados a población trabajadora en general (Moncayo, 2007; Avalos et al, 2010; Terán y Botero, 2011;

López de Parra, 2014; Sisto, y López, 2014; EU-OSHA, 2015). También son consistentes con los resultados aportados por la literatura sobre la intensificación del trabajo por *work overload* (Hart, 2004; Gil-Monte y Moreno-Jiménez, 2007; Bawden & Robinson, 2008; Duxbury,Lyons & Higgins, 2008; EUROFOUND, 2012; Blanch, 2012). Estas observaciones inducen a pensar que la sobrecarga del trabajo académico constituye un factor de estrés psicosocial que debe ser evaluado y prevenido.

El Análisis de contenido de formas léxicas muestra que la experiencia laboral del profesorado universitario está llena de matices que van desde el malestar por deficiencias en las condiciones de trabajo hasta el bienestar por algunas características positivas de las mismas, Es lo mismo que se desprende del Análisis de Correspondencias de *significado del trabajo* con *condiciones de trabajo,* que pone de manifiesto la clara relación entre condiciones favorables (puntuaciones altas en condiciones de trabajo) y significados con connotaciones positivas expresados a través de formas léxicas. Lo mismo a propósito de la relación entre puntuaciones bajas en condiciones y palabras de signo negativo. El mismo comentario se puede hacer a propósito del Análisis de Correspondencias de *significado del trabajo* con *bienestar laboral:* el significado del trabajo asociado al cuartil correspondiente al polo bienestar resulta simétricamente opuesto al del polo malestar. Estos resultados son igualmente consistentes con los presentados en conjunto por la literatura sobre burnout y sobre Engagement revisada en el capítulo correspondiente al marco teórico.

La investigación muestra un personal académico comprometido con la labor docente e inmerso en unas nuevas condiciones laborales que determinan la forma como piensa su trabajo: una visión moderadamente positiva, matizada por indicios de ambivalencia ante aspectos problemáticos de la propia vivencia laboral y profesional. Estos datos apuntan pues a aspectos positivos que conviene reforzar

en la academia y también a aspectos de las condiciones académicas de trabajo que constituyen factores de riesgo psicosocial y sobre los cuales cabe centrar las oportunas y urgentes políticas preventivas.

El estudio empírico realizado tiene las limitaciones características de toda investigación de corte transversal, que impide detectar tendencias históricas. Y también las del muestreo de conveniencia aplicado, que compensó en cierto grado aplicando criterios de representatividad teórica. Como punto fuerte del mismo, destaca el carácter mixto de su diseño, que combinó técnicas cualitativas y cuantitativas de recogida y procesamiento de la información. En la agenda de la futura investigación figura la focalización de la contribución (positiva y negativa) de la virtualización del trabajo académico a la calidad de vida laboral del profesorado universitario.

REFERENCIAS

Acevedo, C. (2011). Precarización laboral y legitimación del modelo económico y político. Iquique- Chile, como caso de estudio. *Gaceta Laboral*, 17(1), 31-61.

Aguilar, M. (2002). La profesión académica como objeto de estudio. Antecedentes y referentes conceptuales. *Ciencias Sociales,* 97(3), 63-77.

Alcántara, S.; Preciado, L. (2009). Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo y la salud de académicos universitarios: el burnout como fenómeno emergente. *Psicología y Salud*, 19(2), 197-206.

Alegre, L. y Moreno, V. (2009*). Bolonia no existe: la destrucción de la universidad europea.* Hondarribia: Hiru.

Alonso, L. (2004) La Sociedad del Trabajo: Debates Actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión. *Revista Española de Investigaciones sociológicas*, 107, 21-48.

Alonso, L. (2005). El trabajo desencantado. De la cuestión social a las cuestiones de la sociedad. *Arxius de Ciències Socials*, 12(13), 41-79.

Alonso, L. (2007). La Crisis de la Ciudadanía Laboral. Barcelona: Antrhopos.

Amigot, P.; Martínez, L. (2013). Gubernamentalidad neoliberal, subjetividad y transformación de la Universidad. La evaluación del profesorado como técnica de normalización. *Athenea Digital*, 13(1), 99-120.

Anderson, G. (2008). Mapping academic resistance in the managerial university. *Organization*, 15(2), 252-270.

Ansoleaga, E.; Toro, J. P.; Stecher, A.; Godoy, L. y Blanch, J. M. (2011). Malestar psicofisiológico en profesionales de la salud pública de la región metropolitana. Psycho physiological distress among health care professionals working in Chilean public hospitals. *Revista Médica de Chile,* 139(9), 1185-1191. DOI:10.4067/S0034-98872011000900011,

Antunes, R. (2006). El Caracol en su Concha: ensayo sobre la nueva morfología del trabajo. Herramienta, 31, III Conferencia Internacional La Obra de Carlos Marx y los desafíos del Siglo XXI.

Antunes, R. (2010). Diez tesis sobre el trabajo del presente (y futuro del trabajo). En: Neffa, J; De la Garza, E.; Muñiz, L. (Comps). *Trabajo, Empleo, Calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e Identidades profesionales.* (pp. 29-44). Buenos Aires: CLACSO. G

Antunes, R.; Alves, G. (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação e Sociedade*, 25(37), 50-65.

Aranda, C.; Pando, M. & Pérez, M.B. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión. Psicología y Salud, 14(1), 79-87.

Arboleda, G. (2004). De los profesores ocasionales y catedráticos. Ponencia presentada en el VII Congreso Nacional de Profesores Universitarios. Recuperado de http://www.fenalprou.org.co/documentos/FOROS.pdf

Ardichvili, A. (2009). The relationship between meaning of working and socioeconomic transformations: the case of post-communist. *Advances in Human Resources*, 11(29), 218-234.

Ardichvili, A.; Kuchinke, P. (2009). International perspectives on the Meanings of Work an Working: Current Research and Theory. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 155-167.

Arellano, D. (Coord.) (2004). *Más allá de la reinvención del gobierno: fundamentos de la nueva gestión pública y presupuestos por resultados en América Latina*. México: Porrúa.

Arellano, D.; Cabrero, E. (2005). La Nueva Gestión Pública y su teoría de la organización: ¿son argumentos antiliberales? Justicia y equidad en el debate organizacional público. *Gestión y política pública*, XIV (3). 599-618.

Arias, W.; Jiménez, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación,* 12(42), 53-76.

Aróstegui, J. y Martínez, J. (2008). Globalización, posmodernidad y educación. Madrid: Akal.

Avalos, B., Cavada, P., Pardo, M., & Sotomayor, C. (2010). La profesión docente: temas y discusiones en la literatura internacional. *Estudios pedagógicos*, 36(1), 235-263.

Ávalos, B. y P. Aylwin et al. (2005). *La inserción laboral de los profesores nuevos en Chile*. Paideia, 38: 9-27.

Axelrod, P. (2002). *Values in Conflict*: *The University, the Marketplace, and the Trials of Liberal Education.* Montreal: McGill-Queen's University Press

Bachman, L. (2013). New professionalism: the post-industrial context. *Building, Research & Information*, 41(6), 752-760.

Badano, M del R.; Basso, R.; Benedetti, M.G.; Angelino, M. & Ríos, J. (2004). El trabajo docente universitario: significados, sujetos e historia. *Ciencia Docencia y Tecnología*, 15, (28), 27-49.

Bakker, A.; Demerouti, E. (2007). The job demands resources model: state of art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

Baldry, C.; Bain, p.; Taylor, P.; Hyman, J.; Scholarios, D.; Marks, A.; Watson, A.; Gilbert, K.; Gall, G.; Bunzel, D. & Nolan, P. (Eds). (2007). The Meaning of Work in the New Economy. Great Britain: Palgrave Macmillan.

Bardin, L. (1996). *Análisis de Contenido*. Madrid: Akal.

Bauman, Z. (2005). *Los Retos de la Educación en la Modernidad Líquida.* Barcelona: Gedisa.

Bauman, Z. (2007). Tiempos líquidos: vivir en una época de incertidumbre. Barcelona: Tusquets.

Bautista, J. (Coord.) (2012). Innovación en la universidad: prácticas, políticas y retóricas. Barcelona: Grao.

Bawden, D. & Robinson, L. (2008). The dark side of information: Overload anxiety and other paradoxes and pathologies. Journal of Information Science, 35(2), 180-191.Beck, U. (1999). Un Nuevo Mundo Feliz la Precariedad del Trabajo en la Era de la Globalización. Barcelona: Paidós.

Beck, U. (2002). La Sociedad del Riesgo Global. Madrid: Siglo XXI.

Bericat, E. (1998). La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Significado y medida. Barcelona: Ariel.

Bianchetti, L. (2010). O Processo de Bologna e a intensificação do trabalho na universidade: Uma entrevista com o professor Josep M Blanch. The Bologna Process and the intensification of university professors' work: interview with Josep M. Blanch. Educação & Sociedade, 31(110), 263-285.

Blanch, J. M. (1990) Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social. Barcelona: PPU-INEM.

Blanch, J.M. (1996). Psicología Social del Trabajo. Cap. 4. En: Álvaro, J. Garrido, A.; Torregrosa, JR. (Coords*) Psicología Social Aplicada*. (pp. 85-120). Madrid: Mc Graw Hill.

Blanch, J. M. (2001). Empleo y desempleo: ¿viejos conceptos en nuevos contextos? En Agulló, E. y Ovejero, A. (Coords.). Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo. (pp. 27-48). Madrid: Pirámide.

Blanch, J.M. (Coord). (2003a). *Teoría de las Relaciones Laborales*. Vol. 1.Fundamentos. Barcelona: UOC.

Blanch, J.M. (Coord). (2003b). *Teoría de las Relaciones Laborales*. Vol. 2. Desafíos. Barcelona: UOC.

Blanch, J.M. (2005a). Estudio de Calidad de vida laboral en el subempleo. En: Romay, J.; Salgado, J.; Romani, M. y Robla, D. (Comps). Psicología Social y Problemas Sociales (pp. 79-87). Madrid: Biblioteca Nueva.

Blanch, J. M. (2005b). Todavía hay clases. La suplencia crónica como contexto de experiencia laboral en una empresa pública de servicios. In J. Romay, J. Salgado, M. Romaní y D. Robla (Comps.). *Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y Recursos Humanos y de la Salud* (475-480). Madrid: Biblioteca Nueva

Blanch, J. M. (2006a). El trabajo como valor en las sociedades humanas. En Garrido, A. (Coord.) Sociopsicología del Trabajo (57-97). Barcelona: Editorial UOC.

Blanch, J. M. (2006b). Estudio internacional sobre la calidad de la experiencia laboral en el capitalismo flexible. In X. Díaz, L. Godoy, A. Stecher & J. P. Toro (Coords.). Trabajo, identidad y Vínculo Social. Reflexiones y experiencias en el capitalismo flexible (75-107). Santiago de Chile: CEM - UDP.

Blanch, JM. (2008). La doble cara (organizacional y personal) de la Flexibilización del trabajo. Desafíos, responsabilidad y agenda de la Psicología del Trabajo y de la Organización. *Perspectivas en Psicología*, 11,11-26.

Blanch, J. M. (2011a). Afrontando la nueva gestión pública: obedeciendo y resistiendo. In M. C. Ferreira et al. (Orgs.). Dominação e resistência no contexto trabalho-saúde (PP. 81-98). São Paulo: Mackenzie.

Blanch, J. M. (2011b). *Condiciones de Trabajo y Riesgos Psicosociales bajo la Nueva Gestión*. Madrid: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos de España. Formación Continuada a Distancia (FOCAD).

Blanch, J. M. (2011c). Un instrumento para la evaluación de las condiciones psicosociales de trabajo. A tool to assess psychosocial conditions at work. Salud(i)Ciencia 18(2), 164.

Blanch, J. M (2012). *Trabajar y Bienestar*. Barcelona: UOC

Blanch, J. M. (2013a). El trabajo académico digital como factor de riesgo psicosocial. Usos y abusos de las TIC en la educación superior. En L. Bianchetti & T. M. Hetkowski (Eds.). Dossiê: Novas tecnologias, formação docente e pós-graduação. Número monográfico. *Educação em Perspectiva*. 4(2), 511-532.

Blanch, J. M. (2013b). La transición universitaria del claustro a la empresa. Tensiones éticas suscitadas por la gestión neoliberal. In R. Rezer (Org.).

Ética e Ciência nas diferentes dimensões da Educação Superior – Experiências, Reflexões e Desafios. (87-108). Chapecó, Br.: Argos.

Blanch, J. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. Papeles del Psicólogo. 35(1), 40-47.

Blanch, J. M. (2015). Procesos psicosociales en el empleo, el desempleo y el subempleo. Barcelona. UOC

Blanch, J. M. y Cantera, L. (2009). El Malestar en el Empleo Temporal Involuntario. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 25(1), 59-70.

Blanch, J. M. y Cantera, L. (2011) La nueva gestión pública de universidades y hospitales. Aplicaciones e implicaciones. In E. Agulló; J. L. Alvaro; A. Garrido; R. Medina y I. Schweiger (Eds.). *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad* (515-534). Oviedo: Ediuno.

Blanch, J. M. y Stecher, A. (2009) La empresarización de servicios públicos y sus efectos colaterales. In T. Wittke y P. Melogno (Comps.). *Psicología y organización del Trabajo.* (191-209). Montevideo: Psicolibros.

Blanch J. M. y Stecher, A. (2010). Organizaciones excelentes como factores de riesgo psicosocial. La modernización de los sistemas de salud desde la perspectiva del personal sanitario. Un estudio iberoamericano. In M. A. Carrillo (Coord.). *Psicología y Trabajo: Experiencias de investigación en Iberoamérica* (88-104). México: U. A. Querétaro.

Blanch, JM.; Sahagún, M.A. y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial de la Escala de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26 (3), 175-189.

Blanch, JM.; Sahagún, M.A.; Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26 (2), 157-170.

Blanch, J. M.; Crespo, F. J. & Sahagún, M. A (2012). Sobrecarga de trabajo, tiempo asistencial y bienestar psicosocial en la medicina mercantilizada. In

Ansoleaga, E.; Artaza, O. y Suárez, J. (Eds.). *Personas que cuidan Personas: Dimensión Humana y Trabajo en Salud* (176-182). Santiago de Chile: OPS/OMS.

Blanch, J. M.; Ochoa, P. J. y Sahagún, M. A (2012). Resignificación del trabajo y de la profesión médica bajo la nueva gestión sanitaria. In Ansoleaga, E.; Artaza, O. y Suárez, J. (Eds.). *Personas que cuidan Personas: Dimensión Humana y Trabajo en Salud* (165-175). Santiago de Chile: OPS/OMS - Organización Panamericana de la Salud/ Organización Mundial de la Salud.

Blanco, A., & Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17(4), 582-589.

Bok, D. (2003). *Universities in the Marketplace: The Commercialization of Higher Education*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). El nuevo espíritu del capitalismo. Madrid: Akal.

Boulin, J. ; Lallement, M. ; Messenger, J. & Michon, F. (Eds.). (2006). D*ecent Working Time. New trends, new Issues*. Geneva: International Labour OfficeBologna, S. (2006). Crisis de la clase media y posfordismo. Madrid: Akal.

Brunner, J. (2008). El proceso de Bolonia en el horizonte latinoamericano: límites y posibilidades. *Revista de Educación* (Número Extraordinario), 119-145.

Brunner, J. (2012). La Universidad: comunidad de mercado o posmoderna? *Bordón*. 64(3), 27-38.

Brunner, J. (2014). Transformación de lo público y el reto de la innovación universitaria. Bordón, 66(1), 45-60.

Brunner, J.; Ferrada, R. (2011). Educación Superior en Iberoamérica. Informe 2011. Chile: Centro

Buendía, J. (2003). Riesgos Psicosociales en la Universidad. Síndrome de “Burnout” y el “Mobbing”. *La Mutua, Revista técnica de salud Laboral y Prevención*. 9, 5-21.

Burger, D. H., Crous, F. & Roodt, G. (2012). Exploring a model for finding meaning in the changing world of work (part 2). *SA Journal of Industrial Psychology*, 38 (1), 1-11.

Burger, D. H., Crous, F. & Roodt, G. (2013). Exploring a model for finding meaning in the changing world of work. (part 3: Meaning as framing context). *SA Journal of Industrial Psychology*, 38(1), 1-11.

Burke, R. J., Greenglass, E. R., & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher *burnout* over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*, 9, 261-275.

Caballero-Lozada, M. F; Nieto-Gómez, L. E. (2015). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *Entramado*. 11(1), 124-134.

Calera, A.; Esteve, L.; Roel, J.M.& Uberti-Bona, V. (2014). La salud laboral en el sector docente. Guía para la prevención de riesgos. Consultado: (12-12-2014) Disponible: http://www.istas.ccoo.es/descargas/docente.pdf

Callinicos, A. (2006). *Universities in a Neoliberal World*. London: Bookmarks.

Campbell, T.; Slaughter, S. (1999). Faculty and administrator´s attitudes towards potential conflicts of interests, commitment, and equity in university-industry relationships. *Journal of Higher Education*, 70/3),309-352.

Cantera, L.; Cubells, G.; Martínez, L.M. & Blanch, J.M. (2009). Work, Family and Gender: Elements for a theory of Work-Family Balance. The Spanish Journal of Psychology, 12(2), 641-647.

Carlotto, M. S. (2002). A Síndrome de Burnout e o trabalho docente. *Psicologia em Estudo*, 7, 21-29.

Carlotto, M. S. (2010). Síndrome de Burnout diferenças segundo níveis de ensino. *Psico*, 41, 495-502.

Carlotto, M.S.; Dos Santos, L. (2006). Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. *Saúde Pública*, 22(5), 1017-1026.

Carrera, J., Sevilla, C. y Urban, M. (2006). *Eurouniversidad: mito y realidad del proceso de Bolonia*. Barcelona: Icaria.

Castells, M. (2000). *La Era de la Información. La Sociedad Red*. Madrid: Alianza.

Castro-Gómez, S. (2010). La Universidad rizomática: crisis y posibilidades de la universidad en la sociedad del conocimiento. En: Bravo, Peña y Jiménez. (Comp.) *Identidades, modernidad y escuela* (pp.63-70). Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.

Castro-Gómez, S. (2011). Desafíos de la inter y transdisciplinariedad para la universidad en Colombia. *Pedagogía y Saberes*, 35, 45-52.

Castro-Gómez, S.; Guardiola, O. (2002). Globalización, universidad y conocimientos subalternos: Desafíos para la supervivencia cultural. *Nómadas*, 16(1), 183- 191.

Chalfin, C.; Dal Magro, M. L. P.; & Budde, C. (2011). Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. *Psicologia: Teoria e Prática,* 13(2), 154-167.

Chan, A. & Fisher, D. (2008). *The Exchange University: Corporatization of Academic Culture*. Ontario: UBC Press. 11

Chomsky, N. (2014). El Neoliberalismo tomó por asalto a las universidades. Página web: El Espectador, recuperado (13-03-2014) de: http://www.elespectador.com/noticias/educacion/el-neoliberalismo-tomo-asalto-universidades-noam-chomsk-articulo-480438

Christensen, T. & Lægreid, P. (2013). *New Public Management*. Aldershot: Ashgate.

Clarke, J.; Newman, J.; Smith, N.; Vidler, E. & Westmarland, L. (2007). *Creating citizen-consumers: Changing Publics and Changing Public Services*. London: Sage.

Coriat, B. (2001). El taller y el cronómetro: ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa. Madrid: Siglo XXI.

Cornejo, R. & Quiñónez, M. (2007). Factores Asociados al Malestar/Bienestar Docente: Una Investigación Actual. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(5e): 75-80.

Cornejo, R. (2009). Secondary school teachers' working conditions and well-being/discomfort in Santiago, Chile. *Educação&Sociedade*, 30(107), 409-426.

Correa-Correa, Z. (2012). El Síndrome de Burnout en profesores universitarios de los sectores público y privado. *Epidemiología y Salud*, 1(22), 19-24.

Correa-Correa, Z.; Muñoz-Zambrano, I & Chaparro, A.F. (2010). Síndrome de Burnout en Docentes de dos Universidades de Popayán, Colombia. *Revista de Salud Púbica*, 12(4), 589-598.

Cortés, O. (2013) Lineamientos del Programa de Bienestar Laboral de los Docentes y Directivos del Sector Educativo – Oficial del Distrito de Barranquilla, Barranquilla: Educosta Editorial de la Corporación Universidad de la Costa - CUC.

http://www.bienestarlaboraldocente.com

Costal, L; Gil-Montel, P; Possobonl, R & Ambrosano, G (2013). Prevalência da Síndrome de Burnout em uma amostra de professores universitários brasileiros. *Psicologia Reflexao e Critica.* 26(4), 636-642-

Creswell, J. (2015). *A Concise introduction to Mixed Methods Research*. Los Ángeles: Sage.

Creswell, J.; Plano-Clark, V.L. (2007). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Thounsand Oaks, CA: Sage.

Dahlgren, G., Whitehead, M. (1991): *Policies and strategies to promote equity in health*. Copenhagen, Who Regional Office for Europe.

Davini, M. (1995). *La formación docente en cuestión. Políticas y pedagogía*. Buenos Aires: Paidós.

De Pablos J., González T., González-Pérez A. (2008) El bienestar emocional del profesorado en los centros TIC como factor de innovación educativa. *Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa.* 7(2), 45 -55.

De Pablos, J. M., Colás Bravo, P. & González, M. T. (2011). Bienestar Docente e Innovación con Tecnologías de la Información y la Comunicación. *Revista de Investigación Educativa*, 29(1), 59-81.

De Vries, W.; Ibarra, E. (2004). "Presentación/La Gestión de la Universidad. Interrogantes y problemas em busca de respuestas". Revista Mexicana de Investigación Educativa, 9(22), 575-584.

Derrida, J. (2010). *Universidad sin condición*. (2ª Ed). Madrid: Trotta.

Díaz Villa, M. (2011). Los discursos sobre la Flexibilidad y las competencias en la educación superior. *Pedagogía y Saberes*, 35, 9-24.

Díaz, F.; López, A.M. & Varela, M.T. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali Colombia. *Universitas Psychologica*, 11 (1), 217-227.

Didriksson, A. (2000). La Universidad pública en la encrucijada. *Educación Superior y Sociedad*, 11(1-2), 99-120.

Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. Psychological Bulletin, 125, 276-302.

Díez, E. (2009). *Globalización y educación crítica*. Bogotá: Desde Abajo.

Dominguez, C. C., Guitiérrez, O. G., Anguila, D. M., Barrios, C. L., Barrero, Y. B., & Medrano, C. V. (2009). Prevalencia del Síndrome del *Burnout* y su correlación con factores psicosociales em docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla. *Psicogente*, 12, 142-157.

Donaire,R. (2012). *Los docentes en el siglo XXI. ¿Empobrecidos o proletarizados?* Buenos Aires: Siglo XXI.

Duarte T. & Jiménez R. (2007). Aproximación a las Teorías del Bienestar. *Scientia et Technica*. 13(37), 305-310.

Duro, A. (2005). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud del Trabajo: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Resultados preliminares. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.* 56, 15-55.

Duxbury, L., Lyons, S., & Higgins, C. (2008). Too Much to do, and Not Enough Time: An Examination of Role Overload. In Korabic, K; Lero, D. & Whitehead, D. (Eds.). Handbook of Work-Family Integration (125-140). San Diego: Academic Press.Edu-Factory y Universidad Nómada. (2010). *La universidad en conflicto: capturas y fugas en el mercado global del saber.* Madrid: Traficantes de Sueños.

Eliassen, K. & Sitter, N. (2008*). Understanding Public Management*. London: Sage.

EU-OSHA (2015). Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2). Executive summary: Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. Disponible en: https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-ii-first-findings.pdf/view

EUROFOUND (2012). Fifth European Working Conditions Survey: Overview report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Evans, L. (2008). Professionalism, professionality and the Development of Education Professionals. *British Journal of Educational Studies*, 56(1), 20-38.

Evans, L.; Cosnefroy, L. (2013). The dawn of a new professionalism in the French academy? Academics facing the challenges of change. *Studies in Higher Education*, 38(8), 1201-1221.

Evetts, J. (2009). New Professionalism and New Public Management: changes, continues and consequences. *Comparative Sociology*, 8, 247-266.

Fairclough, N. y Wodak, R. (2009). El Proceso de Bolonia y la Economía Basada en el Conocimiento: Un enfoque de Análisis Crítico del Discurso. En: Pini, M. (Comp.) *Discurso y educación: herramientas para el análisis crítico*. Buenos Aires: Unsam.

Fardella, C.; Sisto, V. (2013). El despliegue de nuevas formas de control en la Profesión Docente. *Estudios de Biopolítica*, 7,2, 133-146.

Fernández Buey, F. (2009). *Por una universidad democrática*. España: El Viejo Topo.

Fernández Rodríguez, C. (2007). *El discurso del Management: tiempo y narración*. Madrid: CIS.

Ferrel, R.; Pedraza, C. y Rubio, B. (2012). El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en docentes universitarios. *Dazary*, 7(1), 15-28.

Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R., & Grau-Alberola, E. (2009). Prevalence of burnout syndrome in Portuguese teachers. *Aletheia*, 29, 6-15

Floresta, M.P. (2008). Reforma educativa en Córdoba en los ´90. Una propuesta de organización del trabajo docente basada en la flexibilidad. Interpretaciones gubernamentales al papel del docentes y a las prácticas de las instituciones educativas. *Cuadernos de Historia*, *Serie Educación y Sociedad*, 10, 295-323.

Galcerán, M. (2010b). La mercantilización de la universidad. *REIFOP*, 13 (2), 89-106.

Galcerán. M. (2013). Entre la academia y el mercado. Las Universidades en el contexto del capitalismo basado en el Conocimiento. *Athenea Digital*, 13(1), 155-167.

García Ruiz, A. (2012). *Contra la privatización de la universidad. La universidad pública como bien común*. Barcelona: Proteus.

García, J. (2013). Profesar la profesión de profesor. Entre el filósofo y el agente doble. *Athenea Digital*, 13(1), 13-27.

Garrido, A. (Coord.). (2006). *Sociopsicología del trabajo.* Barcelona: Editorial UOC

Garrido, J.; Blanch, J. M. Uribe, F.; Flórez, J. & Pedrozo, M.C. (2011). El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial. *Psicología desde el Caribe* 28, 166-196.

Garrido, J.; Uribe, A. F. y Blanch, J. M. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología* 14(2): 27-34.

Gill, R. (2010). Breaking the silence: the hidden injuries of the neoliberal university. En R. Gill & R. Ryan-Flood (Eds.), Secrecy and silence in the research process: feminist reflections (pp. 228-244). London: Routledge.

Gil Monte, P. (2005). *Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.

Gil-Monte, P. R., Carlotto, M. S., & Câmara, S. (2011). Prevalence of burnout in a sample of Brazilian teachers. *The European Journal of Psychiatry*, 25, 205-212

Gil Monte, P. y Moreno, B.(Eds.) (2007). *Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Grupos profesionales de riesgo*. Madrid: Pirámide.

Gómez, I. (2006). Salud Laboral: Una Revisión a la Luz de las Nuevas Condiciones de Trabajo. *Universitas Psychologica*, 6(1), 105-113.

Gómez, M. y Restrepo, D. (2013). El trabajo precario, una realidad distante del trabajo decente. *Katharsis,* (15), 173-194.

Goulart, P. Blanch, J. M. & Borowski, S. (2010). Inovações Organizacionais e Ritmo de Trabalho Hospitalar. In P. Goulart & G. Montibeller. (Orgs.). Organizações, Inovações e Desenvolvimentos (213-232). Criciúma: Unesc.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.

Hargreaves, A. (1998). *Profesorado, cultura y postmodernidad. (cambian los tiempos, cambia el profesorado.* Madrid: Morata.

Hart, R. (2004). The economics of overtime working. Cambridge, MA: Cambridge University Press

Herranz-Bellido, J. (2006). La calidad de vida, el trabajo y la salud de los profesores de la Universidad de Alicante. Tesis doctoral no publicada. Alicante: Universidad de Alicante.

Ibarra, E. (2003). Capitalismo Académico y Globalización: La universidad reinventada. *Educação e Sociedade,* 24(84), 145-152.

Ibarra, E. (2005). Capitalismo académico en los márgenes: notas sobre la naturaleza de las transformaciones recientes en las universidades mexicanas. Texto presentado en el seminario permanente "Internacionalización de la educación superior: el capitalismo académico, implicaciones para los países en desarrollo". México: UNAM. Recuperado de http://www.ses.unam.mx/curso2011/pdf/M4_Lecturas/M4_S3_Ibarra.pdf

Jary, D. & Parker, M. (1998). *The new higher education: Issues and directions for the post dearing university.* Staffordshire: Staffordshire University Press

Jiménez, A.; Jara, M. J. & Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicología Escolar e Educacional*, 16(1), 125-134.

Johnstone, D., Arora, A. & Experton, W. (1998). *The financing and management of higher education: A* status report on worldwide reforms. New York: World Bank.

Laca Arocena, F., Mejía Ceballos, J., Yáñez Velasco, C., & Mayoral Sánchez, E. G. (2011). Factores afectivos y de personalidad como antecedentes del bienestar laboral en profesores españoles y mexicanos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 11-26.

Lafuente Guantes, M. (2010). Calidad y Experiencia Docente en Educación Superior. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana,* 15, 177-196.

Leher, R. (2010). Capitalismo dependiente y educación: propuestas para la problemática universitaria. En: Leher, R. (Comp). *Para una reforma radical de las Universidades Latinoamericanas*. (pp.19-94). Buenos Aires: CLACSO-Homo Sapiens.

Leher, R. (comp.) (2010). Por una reforma radical de las universidades latinoamericanas. Buenos Aires: CLACSO-Homo Sapiens.

Lipietz, A. (1994). El posfordismo y sus espacios. Serie seminario Intensivo de Investigación. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas.

López de Parra, ML. (2014). Significado profesor universitario, trabajo académico y condiciones institucionales. Representaciones sociales y relaciones. *Revista Científica*, 18(2), 186-197.

López, F. (2003). El impacto de la globalización y las políticas educativas en los sistemas de educación superior de América Latina y del Caribe. En: Mollis, M. (Comp). Las universidades en América Latina ¿reformadas o alteradas? La cosmética financiera. (39-58). Buenos Aires: CLACSO.

Luk, A. L., Chan, B. P. S., Cheong, S. W., & Ko, S. K. K. (2010). An exploration of the burnout situation on teachers in two schools in Macau. *Social Indicators Research*, 95, 489-502.

Manassero, M., Vázquez, A., Ferrer, V., Fornés, J., & Fernández, M. (2003). Estrés y Burnout en la enseñanza. Palma de Mallorca: Ediciones Universitat de les Illes Balears.

Mañas, I., Franco, C., & Justo, E. (2011). Reducing Levels of Teacher Stress and the Days of Sick Leave in Secondary School Teachers through a Mindfulness Training Programme. *Clínica y Salud*, 22(2), 121-137.

Marqués-Pinto, A., Lima, M. L., & Lopes da Silva, A. (2005). Fuentes de estrés, Burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 125-143.

Martínez Posada, J.E. (2010). *La universidad productora de productores*. Bogotá: Universidad de

Méndez, E., Figueredo, C., Chirinos, E., Goyo, A. &Rivero, E. (2011). Cultura preventiva del riesgo laboral del docente universitario. *Multiciencias*, 11(1), 44-49.

Mendoça, M.F.; Lima-Filho, D.O. (2009) Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. *Ciência & Cognição*, 14(3), 62-82.

Moles, R. (2006) ¿Universidad S.A.? Público y privado en la educación superior. Barcelona: Ariel.

Mollis, M. (Comp). (2003). *Las universidades en América Latina ¿reformadas o alteradas? La cosmética financiera.* (pp.9-15). Buenos Aires: CLACSO.

Moncayo, V. (2007). Viejas y nuevas exclusiones de la educación superior colombiana. Debate sobre la Educación Superior. Bogotá: Planeta Paz.

Morales, M. (2012). Prácticas de Resistencia docente en la universidad orientada al mercado. Capturas y fugas académicas en el contexto Colombiano. Tesis sin publicar. Universidad Autónoma de Barcelona.

Morales, M.; Blanch, J.M. (2013). Universidad posfordista y nuevas subjetividades docentes. ALAST. VII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo. São Paulo. Brasil. Julio. Disponible en: http://congressoalast.com/wp-content/uploads/2013/08/253.pdf

Moriana Juan; Herruzo Javier. Estrés y Burnout en profesores. En: International Journal of Clinical and Health Psychology. 2004, vol. 4, n.1, p. 137-160. 23.

Morineau, A.; Aluja, T. (1994). *Análisis de correspondencias*. Bogotá: Cuaderno de Trabajo.

Morphew, Christopher & Eckel, Peter (Eds.) Privatizing the Public University. Baltimore: Johns Hopkins University Press. 2009 Entramado Vol. 11 No. 1, 2015 (Enero - Junio) © Unilibre Cali 134 24.

Mota-Cardoso, R., Araújo, A., Carreira-Ramos, R., Gonçalves, G., & Ramos, M. (2002). O stress nos professores portugueses - Estudo IPSSO 2000. Porto, Portugal: Porto Editora

Moutsios, S. (2010). Power, politics and transnational policy-making in education. *Globalization, Societies and Education*, 8(1), 121-141.

Moutsios, S. (2012). *Academic Autonomy and the Bologna Process*. Aarhus: EPOKE

Moyado, F. (2002). La Nueva gestión pública y calidad: Relación y Perspectivas en América Latina. GAPP, 23(1), 135-145.

Muñoz Muñoz, C. y Correa Otálvaro, C. Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. En: Revista Colombiana de Ciencias Sociales. 2012, 3(2), 226-242.

Murillo Galvis, S. M., Calderón Hernández, G., & Torres Narváez, K. Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 16(25), 109-137.

Neffa, J. (1998). Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis. Buenos Aires: LUMEN-HVMANITAS.

Nixon, J.; Marks, A.; Rowland, S. & Walker, M. (2010). Towards a new academic professionalism: a manifesto of hope. *British Journal of Education*, 22(2), 1201-1221.

Ochoa, P. & Blanch, J. M. (2015). Work, malaise and wellbeing in Spanish and Latin American doctors. *Revista de Saúde Pública* (RSP). In Press.

Ochoa, P. (2012a). *Significado del Trabajo en la Profesión Médica*. Un Estudio Iberoamericano. Universitat Autónoma de Barcelona: Tesis Doctoral no Publicada.

Ornelas, J. (2007). Neoliberalismo y capitalismo académico. Recuperado de http://firgoa.usc.es/drupal/node/34777

Otero-López, J. (Dir.) (2012). Estrés laboral y burnout en profesores de enseñanza secundaria. Madrid: Díaz de Santos.

Park, T. (2011). Academic Capitalism and its Impact on the American Professiorate. *The Journal of the Professiorate,* 6(1), 84-99.

Pérez Mora, R. y Monfredini, I. (Coords). (2011). Profesión académica: mecanismos de regulación, formas de organización y nuevas condiciones de producción intelectual. México: Universidad de Guadalajara.

Pillay, S. (2008). A cultural ecology of New Public Management. *International Review of Administrative Sciences*. 74(3), 37.

Pollitt, C. & Bouckaert, G. (2007). The New Public Management: An Overview of Its Current Status. *Administratie Si Management Public*. 8, 110-115.

Quass, C. (2006). Diagnóstico de burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la Quinta Región de Chile. *Psicoperspectivas*, 1, 65-75.

Rabasa, B. (2007). *El Profesor quemado. El Síndrome del burnout*. Madrid: RIE.

Rama, C. (2006). *La tercera reforma de la educación superior en América Latina*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Readings, B. (1997). The university in ruins. Cambridge: Harvard University Press

Rodríguez-Fernández, A. & Goñi-Grandmontagne, A. (2011). La estructura tridimensional del bienestar subjetivo. *Anales de Psicología*, 27(2), 327-332

Romero, L. (2005). Profesionalización de la docencia universitaria: transformación y crisis. México: Plaza y Valdés.

Rudow, B. (1999). Stress and burnout in the teaching profession: European studies, issues, and research perspectives. In R. Vanderbergue & M. A. Huberman (Eds.). *Understanding and preventing teacher burnout: A source book of international practice and research* (pp. 38-58). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. Journal of Personality and Social Psychology, 69, 719-727.

Ryff, C., & Singer, B. (1998). The contours of positive health. Psychological Inquiry, 9(11), 1-28.Salanova, M. (2009). Psicología de la Salud Ocupacional. Madrid: Síntesis.

Salanova, M.; Llorens, S.(2008). Current state of research on Burnout and future challenges. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67.

Salanova, M.; Schaufeli, W. (2009). El Engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza.

Sánchez, W. (2007). La universidad sin órganos. Capitalismo cognitivo y transformación empresarial de la universidad colombiana. Nómadas, 27, 34-46.

Santos, Boaventura de S. (2006). *La universidad en el siglo XXI*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

Saramago, J. (2010). *Democracia y universidad*. Madrid: Universidad Complutense.

Schaufeli, W. B.; Bakker, A. B. (2004). "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study". *Journal of Organizational Behavior*. 3(25), 293-315.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*. 99, 611-625.

Sousa, C., de Nijs, W. & Hendriks, P. (2010). Secrets of the beehive: Performance management in university research organizations. Human Relations, 63(9), 1439-1460.

Spicer, A. &; Bohm, S (2007). Moving management: theorizing struggles against the hegemony of management. *Organization Studies*, 28(11), 1667–1698.

Sennett, R. (2000). *La Corrosión del Carácter. Las Consecuencias Personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

Sennett, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

Silva, C., Quintana, R., Jiménez, O., & Rivera, C. (2005). Nivel de estrés de docentes de enseñanza básica Chillan-Chile. Tesis, Escuela de Enfermería, Universidad Bío-Bío, Chile.

Sisto, V. (2007). Managerialismo y trivialización de la universidad. *Nómadas*, 27, 8-21.

Sisto, V.; López, V. (2014). Las voces y silencios de la Universidad hoy. La academia ante la transformación de la Universidad. *Psicoperpectivas. Individuo y Sociedad*, 13(1), 1-5.

Slaughter, S. & Leslie, L. (1997). *Academic capitalism: politics, policies and entrepreneurial university.* Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Slaughter, S; Leslie, L. (2001). Expanding and Elaborating the Concept of Academic Capitalism. *Organization,* 3(2), 154-161.

Slaughter, S.; Rhoades, G. (2004). *Academic Capitalism and the New Economy: Markets, State and Higher Education.* Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Soto, D. (2009). El profesor universitario de América Latina: hacia una responsabilidad ética, científica y social. Rhela. 13, 166-188.

Spicer, A.; Flemming, P. (2007). Intervening in the Inevitable: Contesting Globalization in a Public Sector Organization. *Organization*, 14(4), 517-541.

Stecher, A. (2012). Proceso de construcción de identidades laborales de trabajadores de la industria del retail en Santiago de Chile. Contribuciones al estudio de las subjetividades laborales en el nuevo capitalismo. Tesis doctoral sin publicar. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.Tenti Fanfani, E. (2006*). El oficio de docente. Vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Terán, A.; Botero, C. (2011). El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria. Cuadernos de Administración, 27(46), 9-21.

Torres, C. (2006). *Educación y neoliberalismo*. Madrid: Popular.

UNESCO. (2004). *Educación Superior en una Sociedad Mundializada*. Documento de Orientación. París: UNESCO.

Vercellone, C. (2011). *Capitalismo cognitivo. Renta, saber y valor en la época posfordista*. Buenos Aires: Prometeo

Viegas, M. F. & Bianchetti, L. (2014). El proceso de Bolonia y la (re)organización de la universidad-mercado: diálogo con Josep M. Blanch. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 16(3), 1-20. Vries, W.; Ibarra, E. (2004). La gestión de la universidad. Interrogantes y problemas en busca de respuestas. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9 (22), 575-584.

Virno, P. (2003). Gramática de la multitud. Madrid: Traficantes de sueños.Warr, P. (2007). Work, Happiness and Unhappiness. Mahwah, NJ: LEA.

Williamson, J. (1990). What Washington Means by Policy Reform? In J. Williamson (Ed.), Latin American Adjustment: How Much Has Happened? (5-20). Washington DC: Institute for International Economics.

WHO (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Geneva: World Health Organization Press. http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf

WTO (1994). *Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios*, disponible en:

http://www.wto.org/spanish/docs_s/legal_s/26-gats.pdf

Zabalza, M. y Zabalza, M. (2012). *Profesoras/es y profesión docente*. Madrid: Narcea.

Zabalza, M.A. (2009). Ser profesor universitario hoy. *La Cuestión Universitaria*, 5, 69-81.

Zamora Fortuny, B. (2004). Profesionalismo y trabajo docente. Tempora, 7, 169-200.

Zerda, A., Bejarano, J. y Orjuela, F. (2009). La educación superior: tendencias, debates y retos para el siglo XXI. Bogotá: Universidad Nacional.

Anexos

ANEXO 1
Cuestionario Encuesta

Parte 1. Condiciones de Trabajo
Parte 2. Bienestar Laboral.
Parte 3. Preguntas abiertas
Parte 4. Datos demográficos

Estudio Internacional
Sobre Calidad de Vida Laboral
en Organizaciones de Servicios Humanos

Presentación

Este cuestionario es el instrumento de un estudio internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos. No es un *examen* de respuestas *buenas o malas, correctas o erróneas*, sino una de las herramientas de una investigación orientada, en último término, a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo y a la promoción de organizaciones saludables. Todos los puntos de vista expresados serán pues relevantes. La información recogida será procesada informáticamente y analizada globalmente, respetándose la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de las personas y centros participantes.

Le agradecemos de antemano su disposición a responder el cuestionario, el tiempo y la atención que le va a dedicar y la valiosa información que nos va a proporcionar. Por favor, procure responder todas las preguntas.

16 Valore los siguientes aspectos de las CONDICIONES DE TRABAJO EN SU CENTRO rodeando el número elegido

Pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Óptimo	
Entorno físico, instalaciones y equipamientos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		101
Recursos materiales y técnicos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		102
Prevención de riesgos laborales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		103
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		104
Compañerismo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		105
Respeto en el grupo de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		106
Reconocimiento del propio trabajo por colegas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		107
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		108
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		109
Organización general del trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		110
Retribución económica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		111
Carga de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		112
Calidad del contrato laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		113
Conciliación trabajo – vida privada y familiar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		114
Autonomía en la toma de decisiones profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		115
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		116
Oportunidades para la formación continua	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		117
Vías de promoción laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		118
Participación en las decisiones organizacionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		119
Relaciones con la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		120
Evaluación del rendimiento profesional por la institución	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		121
Apoyo recibido del personal directivo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		122

17 La actual organización del trabajo de mi centro…

	Nunca 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Siempre	
Satisface mis intereses	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	201
Me exige según mis capacidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	202
Responde a mis necesidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	203
Encaja con mis expectativas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	204
Se ajusta a mis aspiraciones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	205
Concuerda con mis valores	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	206
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	207
Estimula mi compromiso laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	208
Me permite trabajar a gusto	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	209
Me motiva a trabajar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	210
Me da sensación de libertad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	211
Me hace crecer personalmente	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	212
Me permite desarrollar mis competencias profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	213
Me proporciona identidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	214
Me hace sentir útil	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	215

18 Ante las demandas de mi organización…

	Nunca 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Siempre	
Me adapto a la política del centro	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	301
Asumo los valores de la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	302
Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	303
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	304
Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	305
Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	306
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	307

19 Actualmente, por mi trabajo, siento…

insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	satisfacción	901
inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	seguridad	902
intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	tranquilidad	903
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	potencia	904
malestar	1	2	3	4	5	6	7	bienestar	905
desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	confianza	906
incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	certidumbre	907
confusión	1	2	3	4	5	6	7	claridad	908
desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	esperanza	909
dificultad	1	2	3	4	5	6	7	facilidad	910
insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	sensibilidad	911
irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	racionalidad	912
incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	competencia	913
inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	moralidad	914
maldad	1	2	3	4	5	6	7	bondad	915
fracaso	1	2	3	4	5	6	7	éxito	916
incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	capacidad	917
pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	optimismo	918
ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	eficacia	919
inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	utilidad	920

20 En los últimos años…

	Baja 1	2	3	4	5	6	7 Sube	
Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	1001
Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7	1002
Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7	1003
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	1004
La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	1005
Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7	1006
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	1007
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7	1008
Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7	1009
Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7	1010
El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	1011
Mi acatamiento de las pautas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7	1012
Mi estado de ánimo laboral	1	2	3	4	5	6	7	1013
Mis oportunidades de promoción laboral	1	2	3	4	5	6	7	1014
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	1015
Mi participación en las decisiones de la organización	1	2	3	4	5	6	7	1016
Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	1017
Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	1018
El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7	1019
Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7	1020
Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	1021
Mi competencia profesional	1	2	3	4	5	6	7	1022

21 Actualmente, por mi trabajo, experimento…

	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	**Siempre**	
Trastornos digestivos		1	2	3	4	5	6	7		1101
Dolores de cabeza		1	2	3	4	5	6	7		1102
Insomnio		1	2	3	4	5	6	7		1103
Dolores de espalda		1	2	3	4	5	6	7		1104
Tensiones musculares		1	2	3	4	5	6	7		1105
Sobrecarga de actividad laboral		1	2	3	4	5	6	7		1106
Desgaste emocional		1	2	3	4	5	6	7		1107
Agotamiento físico		1	2	3	4	5	6	7		1108
Saturación mental		1	2	3	4	5	6	7		1109
Mal humor		1	2	3	4	5	6	7		1110
Baja realización profesional		1	2	3	4	5	6	7		1111
Trato despersonalizado		1	2	3	4	5	6	7		1112
Frustración		1	2	3	4	5	6	7		1113

Lo que usted, amable participante, nos ha expuesto hasta ahora es muy importante para la evaluación de sus condiciones de trabajo y de su calidad de vida laboral; así como para la de su centro, la de su entorno profesional y la de los servicios humanos en general.

Ahora, le invitamos a que tenga la gentileza de completar esta tarea matizando algunas de sus percepciones, reflexiones, valoraciones y posturas personales ante este contexto de su experiencia profesional.

Se dice que muchas cosas están cambiando en el mundo del trabajo.

Háblenos de cómo ve y vive este proceso de cambio en su trabajo concreto

22 En sus condiciones de trabajo (materiales, técnicas, financieras, contractuales, salariales, temporales, etc.)

- **¿Qué va mejorando?**
- **¿Qué va empeorando?**

23 En su ambiente social de trabajo (relaciones con colegas, con dirección, con personas usuarias del servicio, etc.).

¿Qué va mejorando?

¿Qué va empeorando?

24 En su actual mundo de trabajo,
¿Qué cosa buena se va perdiendo?
¿Qué cosa mala va desapareciendo?

25 Sobre su carga de trabajo y su tiempo para realizarla,
¿Le basta, le sobra o le falta tiempo para realizar su trabajo?
¿Cómo vive esta situación?

26 Háblenos de formas de apoyo social entre colegas de trabajo en su centro y de los factores que facilitan o dificultan estos actos de compañerismo

27 Mirando al futuro de su mundo de trabajo,
¿Qué visualiza como esperanzador?
¿Qué percibe como inquietante?

28 ¿Qué se puede hacer para mejorar su actual entorno de trabajo?
¿Qué puede hacer usted como persona trabajadora?

¿Qué se puede hacer a nivel de su centro o de política general?

29 Defina en una frase lo que TRABAJAR significa para usted

30 Escriba cuatro PALABRAS CLAVE que le vengan a la mente cuando piensa en su TRABAJO

1601	1602	1603	1604

31 De su trabajo, señale…

Lo mejor:	Lo peor:
1701 • • • •	1702 • • • •

DATOS CENSALES

Marque con una **X** la casilla ☐ de la respuesta elegida

17. País:

2101

☐ Brasil ☐ México
☐ Chile ☐ Venezuela
☐ Colombia ☐ Otro:_____
☐ España

18. Sexo:

2201

☐ Mujer
☐ Hombre

19. Año de nacimiento: 19____

2301

20. Ámbito de especialización y práctica profesional: Educación ☐ Superior

2401/2402

21. Antigüedad en la profesión: ____ años

2501

22. Antigüedad como profesional en el centro: ____ años

2601

23. Empleos ejercidos actualmente:

2701

☐ Un solo empleo
☐ Más de un empleo

24. Situación contractual:

2801

☐ Contrato permanente (Planta, medio tiempo)
☐ Contrato temporal (Hora Cátedra)

-> *En caso de contrato temporal:*

2802

☐ Elegido voluntariamente
☐ No voluntario

25. Dedicación laboral al centro:

2901

☐ Jornada completa
☐ Tiempo parcial
☐ Otra: _____

30. Dedicación elegida…

3001

☐ Voluntariamente
☐ No voluntaria

26. Responsabilidades directivas (actuales o pasadas) en el centro:

3101

☐ Sí
☐ No

27. Carácter del centro (titularidad, gestión, utilización, etc.):

3201

☐ Pública

☐ Privada

☐ Mixta

Usted ha sido extraordinariamente amable al participar en esta investigación, brindándonos sus puntos de vista y su experiencia. Además de agradecerle su participación, le garantizamos una vez más nuestro respeto a la confidencialidad de la información proporcionada y al anonimato de las personas participantes. Estamos por muchas razones en deuda con usted; hasta el punto en que nos comprometemos a devolverle, si lo desea, vía e-mail, un resumen general de la información que elaboremos en nuestra investigación.

Por otra parte, el diseño de nuestra investigación combina el recurso a técnicas cuantitativas (encuesta) y cualitativas (entrevista, grupo focal y auto-informe fotográfico). Si usted tuviera una disposición favorable a participar, con profesionales como usted, dentro de unos meses, en un *grupo focal,* para profundizar en aspectos de lo tratado en este cuestionario, por favor, déjenos también una pista de su **e-mail**: _____ 3301

Si desea comentar o añadir algo a lo mucho que ya nos ha dicho o contarnos cómo se siente después del ejercicio de reflexión que acaba de hacer, por favor, hágalo aquí:

3401

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO, SU ATENCIÓN Y SU VALIOSA APORTACIÓN

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Profesionales de Servicios Humanos

Josep M Blanch, Catedrático de Psicología Social Aplicada
Departamento de Psicología Social. Campus UAB. Edificio B
08193 Bellaterra (Barcelona), España.
Despacho B5 042. Tel.: 34 93 5 81 1326. Fax: 34 93 5 81 2125
E-mail: josepmaria.blanch@uab.cat; jmbr47@yahoo.es;

DECLARACIÓN DEL COORDINADOR DE LA INVESTIGACIÓN

Como Coordinador del **Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicio a Personas**, proyecto de investigación financiado por el MEC español, en el marco del Plan Nacional I+D+I, referencias: PSI2011-23705 y SEJ2007-63686/PSIC, **DECLARO:**

1. **QUE** con este estudio nuestro equipo pretende conocer más y mejor en qué sentido y en qué medida los actuales procesos de cambio en la gestión de organizaciones de servicio a personas inciden sobre calidad de vida laboral en estas instituciones.

2. **QUE** para ello nos proponemos usar técnicas cuantitativas y cualitativas de recogida de la información (cuyos detalles de aplicación precisaremos en cada caso) que, en ninguna circunstancia, comportan riesgos físicos o psicológicos para las personas participantes.

3. **QUE,** en cumplimiento de la normativa internacional vigente sobre protección de datos de carácter personal, la información que usted nos proporcione para esta investigación será tratada de acuerdo con la exclusiva finalidad científica del proyecto, respetándose la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de quienes, libre y voluntariamente, hayan tenido la amabilidad de mostrarnos algunas facetas de su experiencia laboral.

4. **QUE** los resultados del estudio facilitarán el progreso en el conocimiento del tema y el diseño de modelos de promoción de entornos laborales saludables y de prevención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, sin aludir a ninguna organización en particular.

5. **QUE**, como primer responsable del proyecto, estoy localizable y disponible (en las direcciones arriba señaladas) para las aclaraciones o precisiones pertinentes y oportunas sobre el estudio.

DECLARACIÓN DE LA PERSONA PARTICIPANTE EN LA INVESTIGACIÓN

Como participante en el estudio, DECLARO:

1. **QUE** he recibido:

a. La información adecuada sobre los objetivos y procedimientos del proyecto.

b. El reconocimiento suficiente de mis derechos a la confidencialidad y al anonimato, a retirarme del estudio en cualquiera de sus fases, si así lo estimo conveniente, y al conocimiento de los resultados de la investigación.

2. **QUE** he decidido:

a. Participar libre y voluntariamente en el mismo.

b. Autorizar al investigador responsable, y por extensión a su equipo, al uso de las informaciones generadas para los fines del proyecto, incluyendo la propiedad intelectual y la divulgación pública y científica de sus resultados.

Nombre y apellidos:_____ Firma: _____
Teléfono de contacto: e-mail:
Lugar y fecha: ……..
Responsable local del estudio: Estela.Ramírez.Delgado, Doctoranda UAB,
Teléfono de contacto: 34 691 62 89 64 e-mail: Estela.Ramírez.Delgado@gmail.com

ANEXO 3

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la *Mejora de la Calidad Educativa.*

Esta ley es un reflejo de las políticas neoliberales aplicadas a la reforma de la academia. Es una ley que fue en su día aprobada y promulgada, pero que se puso entre paréntesis por la salida del gobierno Rajoy del ministro que impulso el proyecto (Jose Ignacio Wert). El ministro Íñigo Méndez que le sucedió no le dio inmediato seguimiento, quedando aparcada temporalmente.
La **Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa** denominada popularmente como **Ley Wert**, y abreviada como **LOMCE** es una ley del ordenamiento jurídico español con carácter de Ley Orgánica que modifica Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), y seis artículos y una disposición adicional de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación (LODE).

Desde la presentación del proyecto de ley el 17 de mayo de 2013 por el ministro de Educación, Cultura y Deporte del gobierno popular de Mariano Rajoy, José Ignacio Wert, hasta su aprobación definitiva por las Cortes Generales de España el 28 de noviembre, ha sido una ley muy contestada y controvertida por ciertos sectores sociales y políticos, de hecho, durante su tramitación en las Cortes, la ley no fue apoyada por ningún otro grupo parlamentario que el popular.

La Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) es una modificación parcial de algunos puntos clave de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE).

Objetivos

En el Preámbulo se afirma que: Los principales objetivos que persigue la reforma son reducir la tasa de abandono temprano de la educación, mejorar los resultados educativos de acuerdo con criterios internacionales, tanto en la tasa

comparativa de alumnos y alumnas excelentes, como en la de titulados en Educación Secundaria Obligatoria, mejorar la empleabilidad, y estimular el espíritu emprendedor de los estudiantes. Los principios sobre los cuales pivota la reforma son, fundamentalmente, el aumento de la autonomía de los centros, el refuerzo de la capacidad de gestión de la dirección de los centros, las evaluaciones externas de fin de etapa, la racionalización de la oferta educativa y la flexibilización de las trayectorias.[...] Junto a estos principios es necesario destacar tres ámbitos sobre los que la LOMCE hace especial incidencia con vistas a la transformación del sistema educativo: las Tecnologías de la Información y la Comunicación, el fomento del plurilingüismo, y la modernización de la Formación Profesional

El documento del que nos servimos para realizar este análisis puede dividirse en dos planos: un preámbulo que resume la intención de la reforma educativa (hasta el punto IV) y las modificaciones concretas de la LOE (desde el punto V en adelante).

Esta reforma educativa se yergue sobre una premisa principal: “[...] la calidad educativa debe medirse en función del "output" (resultados de los estudiantes) y no del "input" (niveles de inversión, número de profesores, número de centros, etc.)”.

Entre líneas, ya es fácilmente visible el espectro que la compone, que no es otro que el ahorro y el recorte de presupuesto en materia educativa. Es decir, la inversión de la menor cantidad posible de fondos a la escuela pública. En efecto, esta reforma sigue el espíritu de las demás puestas en marcha por el gobierno, con el objetivo de hacernos pagar su crisis.

Sin embargo, la intención de esta reforma va mucho más allá del recorte presupuestario. La realidad es que el sistema educativo, que ya era de por sí deficiente en el plano pedagógico y tecnológico y pobre en cuanto al nivel, será totalmente desmantelado. Reforzará, por tanto, la concepción elitista del modelo y excluirá a miles de estudiantes -de las clases más desfavorecidas, sobre todo-, los cuales se verán condenados a trabajos precarios, al paro y a la nula formación académica. Evidentemente, no podemos obviar el contenido elitizador que posee la LOMCE, que busca favorecer unos intereses concretos

en detrimento de las posibilidades del pueblo. No obstante, estos puntos serán específicamente analizados más adelante.

Críticas a la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa

El sector estudiantil, asociaciones de padres y profesionales de la educación, consideran que: el objetivo de la LOMCE es acrecentar aún más dos grupos bien diferenciados entre el alumnado: el grupo de alumnos "de menor potencial", que serán encaminados a cursar una FP devaluada o incluso a abandonar el sistema educativo a la edad de 15 años; y el grupo de alumnos "con posibilidades", que tendrán la posibilidad de cursar el bachillerato. Las posibilidades a las que se refiere la reforma son, implícitamente, a las económicas. Con la LOMCE, una alumna cursará bachillerato porque podrá posteriormente pagarse la universidad.

Además, se inicia el progreso mercantilista sin retorno en la educación secundaria, pues esta la modificación de esta ley introduce cuantiosos guiños a intereses privados y empresariales

Para ello, modificará hasta la enseñanza primaria y estructurará la secundaria de otra manera. A continuación, se expondrá la interpretación de las premisas de LOMCE*.

"Todos los estudiantes poseen talento pero la naturaleza de este talento difiere entre ellos por lo que el sistema educativo debe contar con los mecanismos necesarios para reconocerlos y potenciarlos".