



Pensamiento Psicológico

ISSN: 1657-8961

ISSN: 2665-3281

revistascientificasjaveriana@gmail.com

Pontificia Universidad Javeriana

Colombia

Rentería Pérez, Erico; Blanch Ribas, Josep María; Díaz
Bambula, Fátima; Londoño Moreno, Angélica María

Trabajar en la nueva academia: una experiencia ambivalente 1

Pensamiento Psicológico, vol. 19, núm. 1, 2021, Enero-Junio, pp. 1-31

Pontificia Universidad Javeriana

Cali, Colombia

DOI: <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI19.taea>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80165629009>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Trabajar en la nueva academia: una experiencia ambivalente¹

Working in the new academy: an ambivalent experience

Trabalhar na nova academia: uma experiência ambivalente.

Erico Rentería Pérez²

Universidad del Valle, Colombia

erico.renteria@correounivalle.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0538-925X>

DOI: <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI19.taea>

Recibido: 30 Octubre 2019

Aceptado: 24 Mayo 2021

Josep María Blanch Ribas³

Universidad de San Buenaventura Cali, Colombia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7298-457X>

Fátima Díaz-Bambula⁴

Universidad del Valle, Colombia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7663-403X>

Angélica María Londoño Moreno⁵

Universidad del Valle, Colombia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5948-886X>

Resumen:

Objetivo. Sistematizar y analizar aspectos psicosociales de la experiencia laboral en una academia regida por principios de la nueva gestión pública. **Método.** Mediante una batería de cuestionarios estandarizados de evaluación de calidad de vida laboral, se encuestó a 238 docentes y 185 profesionales de administración y servicios con vínculo contractual permanente con una universidad pública. **Resultados.** Se evidenció una doble faceta de la experiencia de las personas encuestadas: la positiva reflejó niveles moderados de satisfacción con las condiciones de trabajo y de bienestar laboral, salud ocupacional, compromiso con el trabajo y con la organización. La negativa remitió a factores de riesgo psicosocial, especialmente sobrecarga de tarea (principalmente en los docentes), deficiencias percibidas en las condiciones materiales de trabajo y déficit de compañerismo en el apartado clima social. En cuanto a aspectos relativos a la gestión, el personal reconoció niveles aceptables de racionalización, eficiencia y diseño ergonómico de los procesos académicos. **Conclusión.** La experiencia laboral evidenció luces y sombras tanto en la valoración del entorno material y social de trabajo como en el grado de adecuación de recursos disponibles ante las demandas organizacionales, los significados dados al trabajo en la academia, y los síntomas psicosociales asociados a nuevas condiciones laborales en el entorno universitario.

Palabras clave: academia, condiciones de trabajo, bienestar laboral, significado del trabajo, nueva gestión pública.

Abstract:

Objective. To systematize and analyze psychosocial aspects of work experience in an academy oriented by new public management principles. **Method.** Through a battery of standardized questionnaires for evaluating quality of work life, 238 teachers and 185 administration and service professionals with a permanent contractual relationship with a public university were surveyed. **Results.** A double facet of experience of the people surveyed was observed: the positive reflected moderate levels of satisfaction with working conditions and well-being, occupational health, work engagement, and organizational commitment. The negative referred to psychosocial risk factors especially task overload (mainly in teachers), perceived deficiencies in material working conditions and lack of companionship in the social climate section. Regarding aspects related to management, the staff recognized acceptable levels of rationalization, efficiency, and ergonomic design of the academic processes. **Conclusion.** The work experience presented good and bad points in the assessment of the material and social work environment and the degree of adequacy of available resources

Notas de autor

2 Doctor en Psicología. Dirección de correspondencia: Ciudad Universitaria Meléndez, Calle 13 # 100-00. Correo de correspondencia: erico.renteria@correounivalle.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0538-925X>

3 Doctor en Psicología. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7298-457X>

4 Doctora en Psicología. ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7663-403X>

5 Candidata a Doctora en Psicología. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5948-886X>

to the organizational demands, the meanings given to the work in the academy and the psychosocial symptoms associated with the new working conditions in the academy.

Keywords: academy, working conditions, occupational well-being, meaning of work, new public management.

Resumo:

Escopo. Sistematizar e analisar aspectos psicossociais da experiência de trabalho em uma academia regida pelos princípios da nova gestão pública. Metodologia. Com uma bateria de questionários estandarizados da avaliação de qualidade de vida laboral, foram inquiridos na pesquisa 238 docentes e 185 profissionais da administração e serviços com vínculo contratual permanente com uma universidade pública. Resultados. Foi evidenciada uma dupla faceta da experiência das pessoas pesquisadas: a positiva refletiu níveis moderados de satisfação com as condições de trabalho e de bem-estar social, saúde ocupacional, compromisso com o trabalho e com a organização. A negativa remitiu a fatores de risco psicossocial, especialmente a sobrecarga de tarefas (principalmente nos docentes), deficiências percebidas nas condições materiais de trabalho e déficit de companheirismo no apartado do clima social. Sobre aos aspectos relativos à gestão, o pessoal reconheceu níveis aceitáveis de racionalização, eficiência e desenho ergonómico dos processos académicos. Conclusão. A experiência de trabalho evidenciou luzes e sombras na valoração do entorno material e social laboral e no grau de adequação de recursos disponíveis ante as demandas organizacionais, os significados oferecidos ao trabalho na academia, e a os sintomas psicossociais associados às novas condições de trabalho no entorno universitário.

Palavras-chave: academia, condições de trabalho, bem-estar laboral, significado do trabalho, nova gestão pública.

Introducción

La Nueva Gestión Pública (New Public Management o NPM, por sus siglas en inglés) es un modelo de reforma del sistema público (Dan y Pollitt, 2015; Osborne, 2017) impulsado por la crítica neoliberal debido a su presunta ineficiencia, obsolescencia, rigidez burocrática e insostenibilidad financiera (Blanch y Stecher, 2009, 2010; Lapuente y Walle, 2020; Pollitt, 2007). A lo largo de las últimas décadas, el NPM se ha implementado de diversas formas y grados en los países socioeconómica y políticamente avanzados, sobre todo en países en desarrollo, así como también en el entorno latinoamericano. Esta propuesta modernizadora incluye prácticas organizacionales diversas y heterogéneas, que tienen como denominador común su fundamentación en el paradigma empresarial y en la lógica del mercado (Christensen y Fan, 2016; Christensen y Lægveid, 2007; Waheduzzaman, 2019). De esta manera, se da lugar a una cultura organizacional caracterizada por la entronización del ciudadano como cliente y de la centralidad de valores como calidad, excelencia, innovación, flexibilidad, eficiencia y sostenibilidad (Botero, 2018; Enders y Westerheijden, 2014; Simonet, 2015).

En los últimos años, las transformaciones organizacionales impulsadas por la Nueva Gestión se han combinado y confundido con las de carácter tecnológico derivadas de la revolución digital y, más recientemente, con la metamorfosis del espacio-tiempo de trabajo y de las relaciones laborales, atribuible a las políticas públicas de afrontamiento del covid-19. De estos cambios se han hecho eco diversos organismos globales, como la Organización Internacional del Trabajo (ILO, 2020), las Naciones Unidas (UN, 2020), el Foro Económico Mundial (WEF, 2020) y la Organización Mundial de la Salud (WHO, 2021a, b).

Entre los vectores interactuantes en esta compleja megatendencia global destaca el mercado, cuya influencia se ha hecho visible y determinante en el ámbito de la educación superior, con la mercantilización de la universidad pública, que viene transitando desde el estatus de institución de la sociedad al de empresa del mercado. El impacto de este proceso se manifiesta en la metamorfosis cultural de los valores, normas y roles organizacionales de la academia, así como en la reconfiguración de significados y prácticas profesionales y sociales (Acosta et al., 2015; Bianchetti, 2010; Blanch, 2011a, 2013, 2014; Croucher y Lacy, 2020; Romero, 2015, 2016; Sousa Santos, 2020).

El nuevo modelo de universidad resultante de la colonización intensiva por el mercado ha sido caracterizado por la sociología de la educación en términos de “capitalismo académico” (Slaughter y Leslie,

1997, 2001), y por la psicología social del trabajo como “capitalismo organizacional” (Garrido et al., 2011; Terán y Botero, 2011).

Este proceso de cambio en la universidad genera tensiones latentes y, a veces, manifiestas entre dos polos opuestos: el discurso gerencial y la cultura académica. El primero gira en torno al modelo empresarial, las reglas de la economía política de mercado, la ley de la oferta y la demanda, la toma de decisiones basada en el análisis costo-beneficio, la evaluación por competencias y por resultados, la ética del negocio y la centralidad de axiomas, como los referidos a productividad, eficiencia, competitividad y rentabilidad. El segundo hace referencia a las tradiciones arraigadas en la mentalidad de los profesionales de la academia, que configuran un complejo entramado de significados y valores, códigos éticos y deontológicos. Estos, en relación con el trabajo en un oficio a menudo vocacional y en una organización con misión, espíritu y ética de “servicio público”, regida por ideales humanistas relativamente ajenos y autónomos con respecto a la ideología de mercado (Bianchetti, 2010; Blanch y Cantera, 2011; Botero, 2018; Romero, 2015).

La reorganización empresarial de la universidad repercute en las condiciones de trabajo del personal empleado en ella, las cuales se caracterizan por un constante incremento cuantitativo y cualitativo de exigencias laborales cada vez más complejas en los planos cognitivo, emocional, social y digital (Blanch 2013, 2014; Malvezzi, 2000), en el marco de la demanda también creciente de un trabajo denso e intenso, bajo el signo de la velocidad, la prisa y la urgencia (Falcão y Ferreira, 2020). Este conjunto de vectores constituye un factor de riesgo psicosocial de burnout y, por tanto, una amenaza para la salud ocupacional, el bienestar laboral, la calidad del desempeño profesional, así como para el desarrollo de una organización universitaria saludable y sostenible (Caballero-Lozada y Nieto-Gómez, 2015).

En este marco, este estudio tuvo por objetivo sistematizar y analizar las configuraciones empíricas en fenómenos y procesos psicosociales, identificados por la literatura internacional como característicos de la nueva gestión pública de la academia. Y tiene como hipótesis que la nueva gestión pública aporta beneficios en el campo de la productividad y la eficiencia laboral, además de inconvenientes al reforzar los riesgos psicosociales en el trabajo.

Método

Diseño

En el marco del diseño mixto del proyecto general del que formó parte, el presente fue un estudio de caso (Yin, 2005) de una universidad pública colombiana, en forma de análisis sistemático, detallado y en profundidad de algunas variables psicosociales de interés en este contexto organizacional. El alcance de esta investigación fue exploratorio y descriptivo (Hernández et al., 2006), ya que se presentaron análisis de diferentes constructos que no se habían explorado previamente en este contexto organizacional; y a su vez, porque se identificaron algunas características y tendencias importantes relacionadas con el bienestar en el trabajo.

Participantes

Para la selección de los participantes, se utilizó la estrategia tipo censo (Klinger, 2011). Participaron 423 empleados públicos de una universidad pública colombiana: docentes ($n = 238$) y profesionales en administración y servicios ($n = 185$), con un vínculo contractual permanente con la institución. A ellos se accedió mediante un muestreo de conveniencia, intencional y estratificado, a partir de criterios de sexo, edad, profesión, situación contractual y antigüedad en la organización.

La muestra resultante tuvo las siguientes características: en cuanto al sexo, 51.9% hombres y 48.1% mujeres; la edad, 8.8%, entre 30 y 40 años; 42.4%, entre 41 y 50; 48.8%, entre 51 y 60 años; el nivel académico,

36.4% con doctorado; 43.2%, maestría; 17.1%, especialización; y 6.3%; pregrado; con una dedicación laboral de tiempo completo (93.8%) y de tiempo parcial (5.3%) y con responsabilidades directivas (53.1%). Por el tipo de dinámica organizacional en las universidades públicas, el grupo de profesionales suele ocupar estas posiciones de forma rotativa, temporal o intermitente.

Instrumento

Para la recolección de la información, se utilizó la técnica de encuesta mediante un cuestionario de aplicación grupal y respuesta individual. La batería incluyó un conjunto de instrumentos estandarizados y reiteradamente validados en diversos países latinoamericanos: el cuestionario de Condiciones de Trabajo (Ansoleaga et al., 2011; Blanch et al., 2010a; Granero et al., 2018; Ochoa y Coello-Montecel, 2020) y el cuestionario de Bienestar Laboral General (Ansoleaga et al., 2011; Blanch et al., 2010b; Goulart et al., 2012; Granero et al., 2018; Ochoa y Blanch, 2016; Sulbarán y Parra, 2016). Para la medida del burnout, se aplicó el MBI, GS (Maslach Burnout Inventory, General Survey) en la versión española del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2007), y para el de Engagement se usó el UWES (Utrecht Work Engagement Scale), de Schaufeli y Bakker (2004), en la versión en español de Salanova y Schaufeli (2009). La herramienta incluyó, además, algunos ítems cerrados referidos a datos demográficos y a significados y valores personales, laborales y profesionales, así como algunas preguntas abiertas sobre significados del propio trabajo y sobre lo mejor y lo peor del mismo (Tabla 1).

TABLA 1.
Estructura del instrumento

Cuestionario	Factores	Escalas
1. Condiciones de Trabajo	1.1 Organización y entorno	1.1.1 Material 1.1.2 Social
	1.2 Organización y método	1.2.1 Regulación 1.2.2 Desarrollo
	1.3 Organización y persona	1.3.1 Ajuste Organización-Persona 1.3.2 Adaptación Persona-Organización
	2.1 Bienestar psicosocial	2.1.1 Afectos 2.1.2 Competencia 2.1.3 Expectativas
2. Bienestar Laboral	2.2 Efectos colaterales	2.2.1 Somatización 2.2.2 Agotamiento 2.2.3 Alienación
	3.1 Agotamiento 3.2 Cinismo 3.3 Eficacia (invertido)	
3. <i>Burnout</i>		
4. <i>Engagement</i>	4.1 Vigor	
	4.2 Absorción	
	4.3 Dedicación	

Fuente: elaboración propia.

Procedimiento

A través de la plataforma virtual *E-Encuesta* se envió una invitación directa de forma simultánea por correo electrónico a los participantes en la investigación, a quienes, al inicio de la encuesta, se les explicó su debida forma de diligenciamiento. La invitación incluyó una explicación amplia del proyecto, con precisiones sobre el uso de la información, la voluntariedad de la participación y el consentimiento informado.

Para acceder a la información, se tuvo en cuenta la normativa internacional relativa a consentimiento informado, confidencialidad de datos de participantes e instituciones, garantía de anonimato de las respuestas, compromiso de devolución de los resultados y utilización responsable de la información. El proyecto general del que formó parte esta investigación fue aprobado por el Comité de Ética de la Universidad Autónoma de Barcelona y la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (Aneca). La recolección de la información se desarrolló en el periodo 2017-2018, en dos tiempos sucesivos de invitación a realizar el cuestionario, y un tercero de cierre y agradecimiento.

Análisis de datos

Mediante el *software* IBM SPSS Statistics (Versión 25), se aplicaron técnicas de estadística descriptiva para cada una de las unidades de análisis. De forma complementaria, se hicieron pruebas *t* de comparación de medias para grupos independientes y algunos estudios de correlación entre las escalas utilizadas, con el fin de determinar potenciales diferencias significativas entre grupos. Asimismo, se homogenizaron todos los rangos de respuesta en torno al valor mínimo asignado a cada una de las opciones.

En cuanto a las respuestas a las preguntas abiertas, se utilizó la técnica básica de análisis de contenido propuesta por Bardin (2002) y matizada por el *check-list* de los “criterios para un buen análisis temático”, propuesto por Braun y Clarke (2006).

Resultados

En este apartado se presentan los resultados generales correspondientes a las principales variables de la investigación. De acuerdo con el propósito exploratorio y descriptivo de la investigación, en la tabla 2 se deja constancia de los valores Alpha y las medidas de tendencia central (medias y desviaciones, valores máximos y mínimos). Precisamente, por el carácter de este objetivo, para el conjunto de los resultados se dará mayor importancia a estas tendencias generales que a las diferencias observadas entre grupos.

TABLA 2.
Estadísticos descriptivos para las categorías y sus dimensiones de análisis

Variables	<i>A</i>	<i>Media</i>	<i>SD</i>	<i>Mín.</i>	<i>Máx.</i>
1. Condiciones de trabajo	0.97	8.42	1.35	1.77	10.64
1.1 Organización y entorno	0.88	7.53	1.58	1	10.63
1.1.1 Material	0.96	5.14	3.13	1	11
1.1.2 Social	0.91	8.05	2.03	1	11
1.2 Organización y método	0.92	8.35	1.46	1.43	10.71
1.2.1 Regulación	0.83	8.51	1.43	1.83	10.83
1.2.2 Desarrollo	0.90	8.24	1.70	1.13	11
1.3 Organización y persona	0.96	8.81	1.44	2.27	11
1.3.1 Ajuste organización-persona	0.97	8.65	1.72	1.47	11
1.3.2 Adaptación persona-organización	0.91	9.11	1.33	3.43	11
5. Bienestar laboral	0.90	5.42	0.91	1.6	6.75
5.1 Bienestar psicosocial	0.98	5.58	0.88	1.64	6.68
5.1.1 Afectos	0.95	5.80	1.08	1	7
5.1.2 Competencias	0.95	6.13	0.92	1.40	7
5.1.3 Expectativas	0.96	5.78	0.91	2.18	7
5.2 Efectos colaterales	0.94	3.09	1.45	1	7
5.2.1 Somatización	0.87	3.04	1.62	1	7
5.2.2 Agotamiento	0.91	3.66	1.74	1	7
5.2.3 Alienación	0.88	2.58	1.48	1	7
6. <i>Burnout</i>	0.86	2.30	0.89	1	5.33
6.1 Agotamiento	0.91	2.58	1.50	1	7
6.2 Cinismo	0.74	2.59	1.35	1	7
6.3 Eficacia (invertido)	0.75	1.85	0.71	1	4.33
7. <i>Engagement</i>	0.89	5.71	0.78	1.59	7
7.1 Vigor	0.75	5.78	0.83	1.67	7
7.2 Absorción	0.78	5.28	1.03	1.5	7
7.3 Dedicación	0.88	6.18	0.83	1.60	7

Fuente: elaboración propia.

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo se valoraron de manera globalmente positiva ($M = 8.42$, $DT = 1.35$). El factor de mayor puntuación fue el de “organización y persona” ($M = 8.81$, $DT = 1.44$), que evalúa el grado de ajuste de la organización a las necesidades de la persona y el nivel de adaptación de esta a los requerimientos de aquella. Los participantes percibieron que su trabajo se adecuaba a sus capacidades y satisfacía sus intereses y expectativas, y a su vez, lograban identificarse con la organización y adaptarse a sus demandas. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre grupos ($t(215) = -3.11$, $p = 0.002$, 95% *IC* [-0.91, -0.20]): en

cuanto a los niveles de adaptación percibida a las demandas de su organización, los docentes reportaron puntajes ligeramente más altos ($M = 8.88$, $DT = 1.34$) que el personal profesional-administrativo ($M = 8.51$, $DT = 1.83$).

El factor “organización y método” ($M = 8.35$, $DT = 1.46$) también fue valorado de forma relativamente positiva, en especial la “regulación” (características contractuales, tiempos y horarios de trabajo, conciliación trabajo-vida y retribución económica) y el reconocimiento de oportunidades disponibles para la formación continua, autonomía en la toma de decisiones, vías de promoción laboral, relaciones con la dirección y apoyo por parte del personal directivo. Mientras que el factor “organización y entorno” obtuvo la valoración más baja ($M = 7.53$, $DT = 0.58$). Algunos indicadores de las condiciones materiales, como los servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración) y la prevención de riesgos laborales, se situaron por debajo de la mediana (6) ($M = 5.14$, $DT = 3.13$). También aquí aparecieron diferencias estadísticamente significativas entre grupos ($t(330) = -11.06$, $p < 0.001$, 95% $IC [-3.5, -2.4]$). Los docentes valoraron las condiciones físicas de su trabajo de manera significativamente más baja ($M = 4.27$, $DT = 3.16$) que el personal profesional-administrativo ($M = 7.27$, $DT = 1.73$). En cuanto al ambiente social, destacaron los bajos puntajes en “compañerismo”, aspecto que cerca de la mitad de las personas señalaron como una característica pésima de sus condiciones de trabajo.

Bienestar laboral

El “bienestar laboral” general percibido obtuvo una puntuación globalmente positiva ($M = 5.42$; $DT = 0.91$), bastante superior al valor 4, que indica la equidistancia entre el polo malestar (valor 1) y el de bienestar (valor 7) en la escala construida en formato de diferencial semántico. El primer factor que integra esta variable es el “bienestar psicosocial” ($M = 5.58$; $DT = 0.88$). Los participantes declararon experimentar en su trabajo afectos más cercanos a satisfacción, seguridad, bienestar, certidumbre y confianza que a sus contrarios. Un sector minoritario del personal profesional y administrativo fue algo pesimista sobre las tendencias percibidas de cambio, en aspectos como la calidad de vida, la conciliación del trabajo con la vida privada y especialmente sobre la cordialidad en el trabajo.

Las puntuaciones ($M = 3.09$, $DT = 1.45$) del segundo factor, que mide los “efectos colaterales” percibidos de las condiciones de trabajo, indicaron un estado no alarmante, pero ciertamente distante del estado ideal indicado por el punto 1. La puntuación algo superior a 3 en un rango de 1 (*nunca*) a 7 (*siempre*), donde 1 significa ausencia de síntomas, indica que los participantes se situaron en promedio a dos puntos de distancia con respecto a ese estado ideal; por tanto, experimentaron con cierta frecuencia síntomas relacionados con la somatización (dolores de cabeza, tensiones musculares, entre otros), el agotamiento (saturación mental, desgaste emocional, entre otros) y la alienación (mal humor, frustración, entre otros). Por su parte, la desviación de 1.45 da a entender que una parte de ese personal está padeciendo serios problemas de patología laboral.

Burnout

En el inventario de *Burnout*, la puntuación media fue de $M = 2.30$ ($DT = 0.89$); es decir, 1.30 alejado del valor ideal simbolizado por la puntuación 1. En el factor “agotamiento” ($M = 2.58$; $DT = 1.50$), el 70% de los participantes declararon algún grado de afectación. En el factor “cinismo” ($M = 2.59$; $DT = 1.35$), la mitad de ellos reconocieron experimentar cierto grado de indiferencia y distanciamiento actitudinal con respecto a los fines y estrategias de la organización. En cuanto a “ineficacia percibida” ($M = 1.85$; $DT = 0.71$), la mayoría de las personas se declararon capaces de responder eficazmente a los problemas que les plantea su trabajo, de esta manera contribuyen positivamente a la gestión de la organización, alcanzando los objetivos trazados. En general, consideran estar haciendo un buen trabajo.

Engagement

En esta escala, el promedio de las puntuaciones denotó un alto nivel de compromiso con el trabajo ($M = 5.71$, $DT = 0.78$), especialmente en lo relacionado con la dedicación y el vigor percibido en el desarrollo de las actividades laborales, en los que se destacó el personal docente.

Correlaciones

En términos generales, se encontró un notable grado de correlación entre las principales variables del estudio. En la tabla 3 se reportan algunas de las relaciones más relevantes para los objetivos de la investigación.

TABLA 3.
Correlaciones generales entre las categorías de análisis

Variables	1	2	3	4	5	6
1. Condiciones de trabajo	1					
2. Valores de negocio privado	0.18*	1				
3. Valores de servicio público	0.32**	0.32**	1			
4. Bienestar laboral	0.71**	0.14	0.28**	1		
5. <i>Burnout</i>	-0.52**	-0.13	-0.27**	-0.79**	1	
6. <i>Engagement</i>	0.27**	0.07	0.14*	0.44**	-0.45**	1

Correlación de Pearson;
** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 3 destacan tres índices de correlación significativamente altos del bienestar laboral con el *burnout* ($r = -0.79$, $p < 0.01$), con las condiciones de trabajo ($r = 0.71$, $p < 0.01$) y con el *engagement* ($r = 0.44$, $p < 0.01$). Las puntuaciones en bienestar laboral se relacionan positivamente con las de las condiciones de trabajo y el *engagement* y, como era teóricamente esperable, negativamente con las de *burnout*. Asimismo, el *engagement* aparece asociado negativamente con el *burnout* ($r = -0.45$, $p < 0.01$).

Significado de trabajar y palabras clave sobre el propio trabajo

La significación dada al “trabajar” mediante cinco palabras clave se organizó en torno a dos campos semánticos principales: (a) autorreferencial (realización, crecimiento y desarrollo personal y profesional); y (b) social (contribución del propio trabajo al bienestar de las demás personas y de la sociedad en general, que asocia el trabajo al sentido de la vida, al servicio a la comunidad y a la interacción humana en actos de compartir conocimientos, experiencias y habilidades).

Lo mejor y lo peor del trabajo

De lo “mejor” del trabajo se destacaron las oportunidades para (a) relacionarse, interactuar y compartir con una amplia diversidad de personas (p. ej.: estudiantes, profesionales); (b) mantener un aprendizaje continuo a lo largo de la vida, (c) el desarrollo intelectual, (d) la libertad de elección personal, y (e) la contribución al desarrollo de la comunidad.

Respecto a lo peor valorado del trabajo, se señalaron aspectos pertenecientes a dos campos: (a) las interacciones sociales con compañeros o colegas de trabajo, caracterizadas por un clima laboral negativo, escenario de tensión interpersonal, déficit de compañerismo manifiesto en forma de deslealtad, desinterés, negatividad, falta de apoyo, hipocresía, mezquindad, pasividad, facilismo y falta de colegaje; y (b) las condiciones de trabajo, como la imposición de multitareas y el exceso de burocratización de los procesos académicos y muy especialmente aspectos referidos al diseño y la gestión del trabajo de los docentes.

Valor del trabajo en la universidad

En el instrumento se incluyó un apartado en el que los participantes debían valorar (en rangos de 1 a 11) la importancia que le daban a una serie de ítems (salud, familia, trabajo, dinero, tiempo libre, entre otros), con el único objetivo de medir la eventual distancia entre el valor dado al “dinero” (valor meramente instrumental) y el asignado al “trabajo” que, según la literatura (Cantera et al., 2009; Gracia et al., 1996), tiende a combinar una función instrumental con la expresiva y de autorrealización. El dinero obtuvo una valoración media de 8.10 ($DT = 1.76$), mientras que la del trabajo fue de 10.29 ($DT = 0.88$). Esta diferencia de más de dos puntos indica que, para el personal encuestado, el trabajo cumple no solo una función salarial, sino también autoexpresiva y de autorrealización.

Valores servicio público vs. negocio privado

Los participantes confirieron mayor importancia a los aspectos relacionados con el servicio público de su organización ($M = 9.45$, $DT = 0.83$), como la ética del servicio, la búsqueda del bien común, la calidad del servicio y la calidad de la vida laboral, que a las características asociadas a perspectivas comerciales de tipo privado, como el negocio, el lucro, el beneficio individual, entre otras ($M = 7.62$, $DT = 1.43$).

Cultura del trabajo y de la organización: Valores de la profesión y de la universidad pública

Sobre los valores profesionales y los de la propia organización, se produjo un amplio consenso en torno a la estrecha relación de los valores de la profesión con los que representa tradicionalmente la universidad pública. Valores como el compromiso profesional, la responsabilidad social, el respeto a la diferencia y la disposición al servicio, la enseñanza y la educación fueron destacados tanto en el ejercicio de la profesión como en las funciones de la universidad pública. Sobre los valores de la profesión, se señalaron los relacionados con la calidad y el profesionalismo, la disciplina, la tolerancia, la dedicación y la integridad, que, más allá de sus aspectos técnicos y económico-productivos, enriquecen el sentido de la práctica profesional. En cuanto a los valores de la organización, se mencionaron especialmente la autonomía, la investigación, la equidad, la democracia, la pluralidad, la solidaridad, la eficiencia y la ética. También se mencionaron valores relacionados con los principios fundacionales de la universidad pública, como espacio de diversidad cultural y de servicio a la sociedad.

Discusión

La presente investigación, de carácter exploratorio y descriptivo, indagó, en el marco de una universidad pública colombiana, acerca de determinados fenómenos y procesos psicosociales asociados a la experiencia laboral en una academia sometida a los imperativos funcionales de la nueva gestión pública. En concordancia con la literatura, se aportó evidencia empírica de la estrecha relación de las condiciones de trabajo con el bienestar y la calidad de vida laboral de las personas que trabajan en organizaciones de servicios de atención al público (Acosta et al., 2015; Ansoleaga et al., 2011; Blanch, 2011a, b, 2014; Cervantes et al., 2011; Garrido et al., 2011; Granero et al., 2018; Ramírez y Soler, 2015; Restrepo y López, 2013; Romero, 2019; Terán y Botero, 2011).

Las condiciones de trabajo para docentes y profesionales de la universidad pública se valoraron de manera positiva, principalmente las dimensiones *Organización-persona* y *Organización-método*. La primera tiene que ver con los ajustes y adaptaciones bidireccionales que tienen la organización y los trabajadores, y la segunda,

con la percepción de los dispositivos organizacionales de gestión del desarrollo, regulación y control del personal.

No obstante, se detectó una ambivalencia o paradoja con relación al nuevo entorno organizacional: por un lado, fueron valorados positivamente los métodos de regulación empleados por la organización (tiempos y horarios de trabajo y conciliación de los tiempos de trabajo y de vida familiar); por el otro, se admitió una sobrecarga de trabajo que absorbía parte del propio tiempo libre, familiar y personal, al exigir la finalización del trabajo pendiente en casa. Eso parece indicar cierta confusión de la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal con el simple hecho de poder trabajar desde casa. Y este sobretiempo de trabajo constituye, a su vez, un factor de riesgo psicosocial.

La dimensión *Organización-entorno*, referida a las condiciones materiales y sociales de trabajo, obtuvo una valoración más baja, sobre todo en la dimensión social, afectada por la tendencia a la individualización y la mercantilización de las interacciones sociales, en el marco de la nueva gestión pública (Blanch, 2014). En este apartado, destacaron menciones a relaciones negativas con compañeros o colegas de trabajo, al deterioro del clima laboral y al déficit de compañerismo, especialmente en el grupo de docentes, en la línea de lo apuntado por Romero (2015, 2016, 2019) y Romero et al. (2016).

En el marco de una universidad pública colombiana, sometida a procesos metamórficos mercantiles, empresariales y gerenciales, bajo la lógica de la calidad y la eficiencia, la productividad y la competitividad (Acosta et al., 2015; Blanch, 2014; Blanch y Cantera, 2011), los participantes declararon trabajar no solamente para ganar el “dinero” -valor instrumental- que les permite alcanzar un determinado nivel de vida, sino también en función de la idea sobre el papel del “trabajo” en la vida, como valor expresivo y de autorrealización, asociado a procesos psicosociales como la motivación y la satisfacción laboral, el compromiso con la profesión y con la organización, el rendimiento profesional y la misma calidad de vida laboral.

De este modo, el personal encuestado confirió significado y sentido a su trabajo, tomando como base aspectos vocacionales y de opción profesional por el servicio público, por lo que comporta de contribución al bienestar de las demás personas, de compromiso social y de espíritu humanista (Ángel y Molina, 2013; Cervantes et al., 2011). Ello es relevante en el caso de los docentes, que reconocieron verse obligados por las demandas organizacionales a dedicar parte de su tiempo laboral a tareas meramente administrativas que exceden sus compromisos de rol.

Todos estos datos confirman la presencia en una universidad pública colombiana de una combinación específica de fenómenos y procesos señalados en general por la literatura sobre el tema (Bakker y Oerlemans, 2011; Bok, 2010; Clark y Senik, 2014; Diener y Seligman, 2004; Garrido et al., 2011; Giraldo y Martínez, 2013; Granero et al., 2018; Marmolejo y Rosso, 2013; Ochoa y Blanch, 2016; Robertson y Cooper, 2011; Rodríguez-Muñoz y Sanz-Vergel 2013; Romero, 2019; Salanova y Schaufeli, 2009; Torres, 2013).

Conclusiones

El nuevo entorno gerencial y empresarial de la universidad pública fue valorado de modo ambivalente por las personas encuestadas: por el lado positivo, reconocieron lo que la academia conlleva de organización racional, eficiente y ergonómica que se ajusta a las necesidades del personal. En un sentido más neutro, señalaron ciertos procesos de resignificación del trabajo y de la profesión. Por el lado negativo, destacaron múltiples efectos colaterales en forma de síntomas psicosociales (que amenazan la salud y el bienestar de los trabajadores) específicamente asociados a las nuevas condiciones de sobrecarga y sobretiempo de trabajo y a una diversidad de modos de afrontamiento de las demandas de la organización académica.

De este complejo panorama se destacó la carga laboral como un referente clave para la comprensión de los datos de signo negativo, referentes al factor “efectos colaterales” del cuestionario de bienestar laboral

(tensiones musculares, trastornos digestivos, dolores de cabeza, insomnio, dolores de espalda, mal humor, baja realización profesional y frustración), así como a los factores “agotamiento” (alta tasa de personal afectado) y “cinismo” (la mitad de las personas declararon haber perdido algo o mucho interés y entusiasmo por su trabajo).

Como limitación del estudio se destaca el haber sido elaborado sobre la base de una muestra de conveniencia. Entre sus aportaciones positivas figura la presentación de resultados conocidos a partir de estudios realizados en otros entornos y que aquí son contextualizados y situados en una universidad pública colombiana. La información generada abre caminos para la investigación sobre la doble cara de las actuales condiciones de trabajo en la universidad pública colombiana, señala metas para la optimización de procesos organizacionales y apunta algunos focos en los que centrar la labor de prevención de riesgos psicosociales en este sector.

Referencias

- Acosta, B., Lasso, M. y Pulido, D. (2015). *Condiciones del entorno físico del trabajo y su relación con el estrés en empleados públicos del sector educativo en algunas instituciones colombianas* [Tesis de Maestría, Universidad de Manizales]. https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2106/ACOSTA_LASSO_PULIDO.2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ángel, D. y Molina, J. (2013). *Sentidos/ Significados del trabajo docente en algunas instituciones educativas públicas de Colombia, bajo el marco de la Nueva Gestión Pública* [Tesis de Maestría, Universidad de Manizales]. <https://ridum.umanizales.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12746/2460/1/JENNY%20MARCELA%20RAMIREZ.pdf>
- Ansoleaga, E., Toro, J., Stecher, A., Godoy, L. y Blanch, J. (2011). Malestar psicofisiológico en profesionales de la salud pública de la región metropolitana. *Revista Médica de Chile*, 139(9), 1185-1191. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872011000900011>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 178-189). Oxford University Press.
- Bardin, L. (2002). *Análisis de contenido*. Akal.
- Bianchetti, L. (2010). O processo de Bologna e a intensificação do trabalho na universidade. *Educação & Sociedade*, 3(110), 263-285. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302010000100014>
- Blanch, J. (2011a). Afrontando la nueva gestión pública: obedeciendo y resistiendo. En A. M. Méndes (Ed.), *Relações de dominação e modos de resistência no contexto trabalho-saúde* (pp. 81-98). Mackenzie.
- Blanch, J. (2011b). Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión. *Formación Continuada a Distancia (FOCAD)*, 14, 1-33. <http://www.es.scribd.com/doc/181362793/condiciones-de-trabajo-y-riesgos-psicosociales-bajo-la-nueva-gestion-pdf>
- Blanch, J. (2013). La transición universitaria del claustro a la empresa. Tensiones éticas suscitadas por la gestión neoliberal. En R. Rezer (Org.), *Ética e Ciência nas diferentes dimensões da Educação Superior - Experiências, Reflexões e Desafios* (pp. 86-108). Argos. <https://portalrecerca.uab.cat/en/publications/%C3%A9tica-e-ci%C3%Aancia-nas-diferentes-dimens%C3%B5es-da-educ%C3%A7%C3%A3o-superior-exp-3>
- Blanch, J. M. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 40-47. <https://doi.org/10.1080/15379418>
- Blanch, J. y Cantera, L. (2011). La Nueva Gestión Pública de universidades y hospitales. Aplicaciones e implicaciones. En E. Agulló, J. L. Álvaro, A. Garrido, R. Medina e I. Schweiger (Eds.), *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad* (pp. 515-534). Ediuono.
- Blanch, J. M., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010a). Estructura factorial de la Escala de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26(3), 175-189. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a2>

- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010b). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26(2), 157-170. <https://doi.org/10.4321/S1576-59622010000200007>
- Blanch, J. y Stecher, A. (2009). La empresarización de servicios públicos y sus efectos colaterales. En T. Wittke y P. Melogno (Eds.), *Psicología y organización del trabajo. Producción de subjetividad en la organización del trabajo* (pp.191-209). Psicolibros.
- Blanch, J. 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. En M. A. Carrillo (Coord.), *Psicología y Trabajo: Experiencias de investigación en Iberoamérica* (pp. 88-104). Universidad Autónoma de Querétaro.
- Bok, D. (2010). *The politics of happiness: What government can learn from the new research on well-being*. Princeton University Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt7t6m0>
- Botero, J. (2018). *Empleabilidad: dinámicas del trabajo y versiones del profesorado universitario*. [Tesis doctoral, Universidad del Valle]. Biblioteca Universidad del Valle.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1191/1478088706qp063oa>
- Caballero-Lozada, M. F. y Nieto-Gómez, L. E. (2015). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *Entramado*, 11(1), 124-134. <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21105>
- Cantera, L., Cubells, J., Martínez, L. M. & Blanch, J.M. (2009). Work, Family, and Gender. Elements for a Work-Family Balance Theory. *The Spanish Journal of Psychology*. 12(2), 641-649. <http://dx.doi.org/10.1177/S1138741600002006>
- Cervantes, G., Blanch, J. y Hermoso, D. (2011). Calidad de vida laboral en centros asistenciales de salud catalanes. *Archivos de Prevención de Riesgos laborales*, 14(1), 13-19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3413192>
- Christensen, T., & Fan, Y. (2016). Post-New Public Management: a new administrative paradigm for China? *International Review of Administrative Sciences*, 84(2), 389-404. <https://doi.org/10.1177/0020852316633513>
- Christensen, T. y Lægreid, P. (2007). Reformas post nueva gestión pública. Tendencias empíricas y retos académicos. *Gestión y Política Pública*, 16(2), 539-564. https://www.researchgate.net/publication/26575766_Reformas_post_nueva_gestion_publica_Tendencias_empiricas_y_retos_academicos
- Clark, A., & Senik, C. (2014). *Happiness and economic growth: Lessons from developing countries*. Oxford University Press.
- Croucher, G., & Lacy, W. (2020). The emergence of academic capitalism and university neoliberalism: Perspectives of Australian higher education leadership, *Higher Education*, 1-17. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00655-7>
- Dan, S., & Pollitt, C. (2015). NPM Can Work an optimistic review of the impact of New Public Management reforms in central and eastern Europe. *Public Management Review*, 17(9), 1305-1332. <https://doi.org/10.1080/14719037.2014.908662>
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2004). Beyond money toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1-31. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00501001.x>
- Enders, J., & Westerheijden, D. F. (2014) The Dutch way of New Public Management: A critical perspective on quality assurance in higher education. *Policy and Society* 33(3), 189-198. <https://doi.org/10.1016/j.polsoc.2014.07.004>
- Falcão, J. T. R., & Ferreira, M. C. (Coords.). (2020). *Intensificação, Precarização, Esvaziamento do Trabalho e Margens de Enfrentamento*. EDUFERN.
- Garrido, J., Blanch, J., Uribe-Rodríguez, A., Flórez, J. y Pedrozo, M. (2011). El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial: Efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de naturaleza pública. Resultados Santander, Colombia. *Psicología desde el Caribe*, 28, 166-196. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21320758008>

- Giraldo, L. y Martínez, D. (2013). *Síndrome de Burnout y su relación con algunos factores psicosociales desde la perspectiva del personal asistencial en cinco organizaciones colombianas prestadoras de servicios de salud bajo la Nueva Gestión Pública* [Tesis de Maestría, Universidad de Manizales]. https://ridum.umanizales.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12746/925/1/Giraldo_Barreto_Luis_Fernando_2013.pdf
- Goulart, P., Blanch, J. M., Sahagún, M., & Bobsin, T. (2012). Questionário de Bem-Estar no Trabalho (qBET). Estrutura e Propriedades Psicométricas. Questionnaire of Well-Being at Work: structure and Psychometric Properties. *Estudos de Psicologia*, 29(1), 657-665. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2012000500002>
- Gracia, F. J., González, P., & Peiró, J.M. (1996). El trabajo en relación con otros ámbitos de la vida. In J. M Peiró & F. Prieto (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo*. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo (pp. 187-223). Síntesis.
- Granero, A., Blanch, J. M., & Ochoa, P. (2018). Labor conditions and the meanings of nursing work in Barcelona. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26, 1-8. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2342.2947>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2007). *Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición. Nota Técnica de Prevención (732, 21ª Serie)*. https://www.insst.es/documentos/94886/327446/ntp_732.pdf/bf45e644-2986-42b0-b9a5-ce5bef2917bd
- International Labour Organization [ILO]. (2020). *Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf
- Klinger, R. (2011). *Muestreo estadístico: métodos básicos*. Programa Editorial Universidad del Valle.
- Lapiente, V. y Walle, S. van de (2020). The effects of new public management on the quality of public services. *Governance*, 33(3), 461-475. <https://doi.org/10.1111/gove.12502>
- Malvezzi, S. (2000). Psicología Organizacional. Da administração Científica à Globalização: uma história de desafios. In C. Machado, M. Melo, & N. Santos (Eds.), *Interfaces da Psicologia* (pp. 313-326). Universidade de Évora.
- Marmolejo, A. y Rosso, P. (2013). *Nivel de riesgo psicosocial y estilo de dirección en la profesión docente en algunas instituciones públicas colombianas* [Tesis de Maestría, Universidad de Manizales]. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/863>
- Ochoa, P. J. y Blanch, J. M. (2016). Work, malaise and wellbeing in Spanish and Latin American doctors. *Revista de Saúde Pública*, 50(21), 1-14. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050005600>
- Ochoa, P., & Coello-Montecel, D. (2020). The Working Conditions Questionnaire: cross-cultural validation and scale refinement in six Ibero-American countries. *Employee Relations: The International Journal*. *Employee Relations*, 43(5), 1016-1028. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0240>
- Osborne, S. P. (2017). Public management research over the decades: what are we writing about? *Public Management Review*, 19(2), 109-113. <https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1252142>
- Pollitt, C. (2007). The New Public Management: An Overview of Its Current Status. *Administrative Science Quarterly*, 52, 110-115. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.536.2400&rep=rep1&type=pdf>
- Ramírez, D. y Soler, V. (2015). *Condiciones de trabajo: control y autonomía sobre el trabajo y relaciones con jefes y directivos asociados al estrés laboral en docentes de algunas instituciones educativas de Colombia* [Tesis de Maestría, Universidad de Manizales]. <https://ridum.umanizales.edu.co/jspui/handle/20.500.12746/2076>
- Restrepo, F. y López A. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible de trabajo. *Cuadernos de Administración*, 29 (49), 55-63. <https://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a07.pdf>
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-Being. Productivity and Happiness at work*. Palgrave- Macmillan.
- Rodríguez-Muñoz, A., & Sanz-Vergel A. I. (2013) Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 95-97. <https://doi.org/10.5093/tr2013a14>
- Romero, M. (2015). *Significado de trabajo y sentido de la profesión en la academia. Un estudio en el contexto colombiano* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://ddd.uab.cat/record/141584>

- Romero, M. (2016). Significado del trabajo y sentido de la profesión en la academia en Colombia. *Athenea Digital: Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 16(2), 427-435. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1799>
- Romero, M. (2019). Condiciones de trabajo y configuración del sentido de la profesión académica en profesores universitarios colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(2), 267-279. <https://doi.org/10.14718/ACP.2019.22.2.13>
- Romero, M., Blanch, J. M. y Rentería, E. (2016). Significado del trabajo y sentido de la profesión académica en el contexto flexible de la universidad en Colombia. En M. Grueso (Ed.), *Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales. Comprensión y retos*. Universidad del Rosario. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt1n7qhj9>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El Engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza. https://books.google.com.ec/books/about/El_engagement_en_el_trabajo.html?id=S_iPgAACAAJ&redir_esc=y
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2004). *UWES - Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual*. Utrecht University. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Simonet, D. (2015). The New Public Management theory in the British Health Care System: A critical review. *Administration & Society*, 47(7), 802-826. <https://doi.org/10.1177/0095399713485001>
- Slaughter, S., & Leslie, L. (1997). *Academic Capitalism. Politics, Policies and the Entrepreneurial University*. Johns Hopkins University Press. https://www.researchgate.net/publication/44824369_Academic_Capitalism_Politics_Policies_and_the_Entrepreneurial_University
- Slaughter, S., & Leslie, L. (2001). Expanding and Elaborating the Concept of Academic Capitalism. *Organization*, 8(2), 154-161. <https://doi.org/10.1177/1350508401082003>
- Sousa Santos, B. de (15 de julio de 2020). La universidad pospandémica. *Nodal Noticias de América Latina y el Caribe*. <https://www.nodal.am/2020/07/la-universidad-pospandemica-por-boaventura-de-sousa-santos/>
- Sulbarán, D. y Parra, S. (2016). *Manual para la aplicación y corrección del Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) en una muestra venezolana*. Universidad Central de Venezuela. <http://190.169.30.62/bitstream/10872/20108/2/iimanual%20para%20la%20aplicaci%C3%93n%20y%20correcci%C3%93n%20del%20cuestionario%20de%20bienestar%20laboral%20general.pdf>
- Terán, A. y 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. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-46452011000200002&script=sci_abstract&tlng=es
- Torres, A. (2013). *Percepción de los riesgos psicosociales ocasionados por el medio ambiente laboral en la profesión docente colombiano* [Tesis de Maestría, Universidad de Manizales]. https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/487/_Torres_G%C3%B3mez_Ana_Cristina_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- United Nations [UN]. (2020). *COVID-19 and the Need for Action on Mental Health*. United Nations Policy Brief. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_policy_brief-covid_and_mental_health_final.pdf
- Waheduzzaman, W. (2019). Challenges in transitioning from new public management to new public governance in a developing country context. *International Journal of Public Sector Management*, 32(7), 689-705. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-02-2019-0057>
- World Economic Forum [WEF]. (2020, 20 de octubre). *The Future of Jobs Report 2020*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
- World Health Organization [WHO]. (2021a). *Preventing and mitigating COVID-19 at work*. <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-workplace-actions-policy-brief-2021-1>
- World Health Organization [WHO]. (2021b). *Considerations for implementing and adjusting public health and social measures in the context of COVID-19*. <https://www.who.int/publications/i/item/considerations-in-adjusting-public-health-and-social-measures-in-the-context-of-covid-19-interim-guidance>
- Yin, R. (2005). *Estudio de caso. Planejamento e Métodos*. Sage.

Notas

- 1 Este artículo es producto de un estudio que continúa la línea de investigación abierta por el proyecto “Trabajar en servicios humanos bajo la nueva gestión pública. Significados, riesgos y resultados - WONPUM” (CI-5253), el cual formó parte del proyecto internacional “Working Under New Public Management” (WONPUM, PSI2011-23705), coordinado por la Universidad Autónoma de Barcelona (España).

Licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0

Para citar este artículo / To cite this article / Para citar este artigo: Rentería, E., Blanch, J.M., Díaz-Bambula, F. y Londoño, A.M. (2021). Trabajar en la nueva academia: una experiencia ambivalente. *Pensamiento Psicológico*, 19, 1- 31. doi:10.11144/Javerianacali.PPSI19.taea