

# Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario\*

**María Fernanda Caballero-Lozada**

Magíster (c) en Psicología Organizacional, Profesional en Psicología Pontificia Universidad Javeriana. Docente Tiempo Completo de Psicología de la Escuela de Ciencias, Artes y Humanidades ESCAH, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Palmira - Colombia.  
maria.caballero@unad.edu.co

**Libia Esperanza Nieto-Gómez**

Especialista en Recursos Hidráulicos. Docente Asistente Escuela de Ciencias Agrícolas, Pecuarias y del Medio Ambiente ECAPMA, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Bogotá - Colombia.  
libia.nieto@unad.edu.co

## RESUMEN

Las crisis originadas en los modelos de desarrollo socioeconómico y/o productivo dominante y en las formas de organización socio-laboral, generan condiciones laborales que pueden afectar la salud física, psicológica y laboral de los docentes, por lo tanto es importante abordar el tema en la prevención de riesgos profesionales y factores psicosociales, con el fin de fomentar su desarrollo personal y profesional. Se toma como base el contexto de la transición del Fordismo Keynesiano al Nuevo Capitalismo Moderno, de la Modernidad Sólida a la Modernidad Líquida de inseguridades e incertidumbres. Se examina la adopción del modelo de Nueva Gestión Pública (NGP) en Colombia, proceso que se ve reflejado en la Constitución Política de Colombia de 1991, específicamente en el artículo 67, en la Ley 30 de 1992 y en la aplicación de la Tercera Reforma de la Educación Superior en América Latina. Para considerar la relación entre las condiciones de trabajo en el escenario de la NGP en el profesorado colombiano con el bienestar laboral, se realizó un análisis basado en revisión bibliográfica de documentos a partir del año 2000. Se hace importante iniciar el abordaje de la precarización de las condiciones laborales, como un problema de salud pública y no como situación momentánea, producto de la flexibilización laboral en la educación universitaria colombiana.

## PALABRAS CLAVE

Condiciones laborales, Síndrome de Burnout, *engagement*, sobrecarga laboral, educación, docentes, precarización laboral.

## New public management in Colombia and occupational well-being of university faculty

## ABSTRACT

The crises that originated in the dominant models of socioeconomic and/or productive development and in the socio-occupational forms of organization generate working conditions that can affect the physical, psychological, and occupational health of the teaching staff. Therefore, it is important to address the topic of prevention of occupational risks and psychosocial factors in order to encourage personal and professional development. This work is based on the context of the transition from Keynesian Fordism to New Modern Capitalism, from Solid Modernity to the Liquid Modernity of insecurity and uncertainty. The adoption of the New Public Management (Spanish acronym, NGP) model in Colombia is examined, a process that is reflected in the Political Constitution of Colombia of 1991, specifically in article 67, in Law 30 of 1992, and in the application of the Third Reform of Higher Education in Latin America. To consider the relationship between the working conditions, in the scenario of the NGP in the Colombian faculty, with occupational well-being, an analysis was carried out based on a review of the literature starting from the year 2000. It has become important to address the increasing insecurity of working conditions as a problem of public health and not as a momentary situation, as a result of the tendency toward labor flexibility in education in Colombian universities.

## KEYWORDS

Working conditions, Burnout Syndrome, *engagement*, work overload, education, teaching staff, job insecurity.

Recibido: 15/04/2014 Aceptado: 17/11/2014

\* Artículo producto del proyecto de investigación WONPUM, Working under the New Public Management que se realiza en cooperación con la Universidad del Valle, Cali - Colombia

<http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21105> Este es un artículo Open Access bajo la licencia BY-NC-SA (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

**Cómo citar este artículo:** CABALLERO-LOZADA, María Fernanda; NIETO-GÓMEZ, Libia Esperanza. Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *En:* Entramado. Enero - Junio, 2015 vol. 11, no. 1, p. 124-134, <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21105>

## Nova gestão pública na Colômbia e bem estar dos professores universitários

### R E S U M O

As crises com origem nos modelos de desenvolvimento socioeconômico e/ou produtivo dominante e nas formas de organização sócio laboral criam condições de trabalho que podem afetar a saúde física, psicológica e laboral dos professores. Portanto é importante abordar o assunto na prevenção dos riscos profissionais e fatores psicossociais, a fim de promover seu desenvolvimento pessoal e profissional. Se baseia no contexto da transição do Fordismo Keynesiano para o Novo Capitalismo Moderno, da Modernidade Sólida a Modernidade Líquida de inseguranças e incertezas. É examinada a adoção do modelo de Nova Gestão Pública (NGP) na Colômbia, processo que se vê refletido na Constituição Política da Colômbia de 1991, especificamente no artigo 67, na Lei 30 de 1992 e na aplicação da Terceira Reforma da Educação Superior na América Latina. Para considerar a relação entre as condições de trabalho no cenário da NGP no professorado colombiano com o bem-estar no trabalho, foi realizada uma análise com base na revisão bibliográfica de documentos a partir do ano 2000. Fica importante iniciar a abordagem da precarização das condições laborais como um problema de saúde pública e não como situação momentânea, produto de flexibilização laboral no ensino universitário colombiano.

### PALABRAS-CHAVE

Condições laborais, Síndrome de Burnout, compromisso, sobrecarga laboral, educação, docentes, precarização laboral.

### Introducción

Esta revisión explora de qué modo y hasta qué punto el nuevo orden organizacional creado por el discurso de la Nueva Gestión Pública (NGP), en Colombia, constituye el escenario de emergencia que incide en el nivel de bienestar laboral de los profesores universitarios. El objetivo de la investigación de la que se deriva el presente artículo permitió reflexionar sobre la relación entre las condiciones de trabajo en el escenario de la NGP y el nivel de bienestar laboral en el profesorado colombiano. Se hizo una revisión bibliográfica sobre la adopción del modelo de la NGP y los cambios que se están produciendo en el contexto universitario en Colombia.

La temática permite impactar a nivel científico y social a partir de la comprensión de nuevas formas para indagar las problemáticas que subyacen a situaciones inmersas en la NGP en las universidades y una reflexión que permita a la administración tener una mirada humanista, alejada de situaciones y factores de riesgo psicosocial, en beneficio no sólo de los docentes sino de la sociedad misma.

Para hablar de las condiciones de trabajo en el escenario de la NGP es importante comprender las profundas crisis originadas en los modelos de desarrollo socioeconómico y/o produtivo dominante y en las formas de organización socio-laboral. Se presenta el modelo de desarrollo fordista, entendido como un periodo histórico del capitalismo y de la racionalidad socioeconómica, comprendido entre las décadas de los treinta y los setenta, una época de esplendor, expansión y crecimiento económico entre 1944 y 1974; que relaciona al paradigma socioeconómico de acumulación con un modelo de estado basado en los trabajos de Taylor, Ford

y Keynes, que plantean como características principales el control de los tiempos y los movimientos de la cadena productiva

El mundo laboral ha sufrido una crisis generada por el modelo fordista, reflejada en cambios como el paso de un sistema militar burocrático a un sistema flexible (Beck, & Beck-Gernshein, 2003; Bauman, 2000; Sennet, 2000; Castells, 2001; Giddens *et al.*, 2011); Según Bauman (2000) aparece una “nueva actitud”, donde la sociedad pasa de productores a consumidores; de una “ética del trabajo” a una “estética del consumo”; el trabajo se transforma en una actividad individual. Propone Sennet (2000) la expresión del “capitalismo flexible”, como una variación del capitalismo, visualizado en la sociedad industrial o de productores, donde el acento se pone en la flexibilidad, atacando las formas antiguas de la burocracia y los males de la rutina, de la disciplina y el orden rígido, con el fin de suavizar la opresión.

A los trabajadores en la época actual se les exige un comportamiento ágil, estar abiertos al cambio, que asuman riesgos y que cada vez dependan menos de reglamentos y procedimientos formales, donde la gente no sabe qué riesgos le toca asumir (Beck, 2006; Bauman, 2000; Giddens, 2011). Beck (2006) presenta ésta como “La Sociedad del Riesgo”, Castells (2002) como “La Nueva Sociedad Red” característica de esta revolución tecnológica, la aplicación inmediata para el desarrollo de las tecnologías que genera, enlazando el mundo mediante la tecnología de la información. Así mismo señala:

Nunca fue el trabajo más central en el proceso de creación de valor. Pero nunca fueron los trabajadores (prescindiendo de su cualificación) más vul-

nerables, ya que se han convertido en individuos aislados, subcontratados en una red flexible, cuyo horizonte es desconocido, incluso para la misma red. (Castells 2002, p.309).

En síntesis, se pasa de empleo permanente a sub-empleo precario subyacente (Blanch, 2014). Esta hegemonía neoliberal impuso el modelo de NGP, obligando a las universidades a desarrollar estrategias mercantiles para garantizar su supervivencia financiera, incorporando axiomas como productividad, eficiencia, competitividad, rentabilidad, emprendimiento, innovación, excelencia y de carácter empresarial y comercial, como oferta en función de la demanda; análisis coste-beneficio, evaluación por resultados, competencias y flexibilidad funcional.

El modelo NGP es una reacción al modelo burocrático tradicional de la administración pública, que se caracteriza por adaptar herramientas de la gestión empresarial a los asuntos públicos promoviendo la prestación de servicios ajustados a las necesidades de los ciudadanos. En el caso de las universidades, se ajusta a las necesidades de los estudiantes, con un enfoque de eficiencia, competitividad y efectividad en las demandas sociales. (Navas, 2010).

## I. Metodología

Para el abordaje de la temática, objeto de la investigación, se aplicó el método hermenéutico de interpretación y revisión documental por etapas.

La primera se enfocó en reunir los documentos e investigaciones realizados a partir del año 2000 en revistas especializadas indexadas, en bases de datos como Scielo, Scopus, Dialnet, Google Scholar, etc., para establecer el estado del arte, identificando teorías, hipótesis o técnicas sobre la NGP y su aplicación en las universidades. Se retoma un artículo escrito que no se encuentra dentro del criterio señalado porque permite la contextualización y la comprensión de los planteamientos realizados a partir del año 2000.

En la segunda etapa se hizo una identificación y valoración de los presupuestos y prejuicios de los autores y sus planteamientos. Luego se contextualizó la teoría, remitiéndose a la situación histórica que presentan los textos.

Posteriormente, se definen las fuentes primarias (información original, no traducida) y las fuentes secundarias o derivadas (datos o información reelaborada o sintetizada), a partir de la diferenciación de textos teóricos y empíricos (Ver Tabla 1), presentando, la comprensión y análisis de los textos desde los argumentos, opiniones y preguntas de los

autores. Finalmente fueron revisados 28 artículos teóricos y 11 empíricos, para un total de 39 artículos.

## 2. Resultados y discusión

Blanch (2012) explica que los profundos cambios contemporáneos en las condiciones de empleo están modificando la experiencia laboral y probablemente reestructurando semánticamente el significado del trabajo; el escenario laboral está en transición, pasando del Fordismo Keynesiano al capitalismo flexible, donde hay una alta desregulación del mercado de trabajo, generando así dos situaciones de precarización laboral que afectan la cantidad de trabajo ofertado (desempleo, exclusión-inclusión) y la calidad del empleo disponible (inestabilización, intensificación, precarización en el sub-empleo).

De esta forma, hay que tener en cuenta que el sub-empleo “debe ser considerado un problema de salud pública y vulnerabilidad social” (Blanch 2012). Esta transformación de la dimensión laboral afecta la calidad de vida del trabajador, por lo que es importante reconocer e identificar las condiciones laborales. Las investigaciones están enfatizando más en una dimensión psicosocial y subjetiva de la experiencia que en aspectos materiales, físicos, técnicos, ergonómicos, higiénicos y mecánicos, evidenciando factores de riesgo psicosocial como los más emergentes en la precarización laboral.

Los cambios en el mundo del trabajo producidos por el efecto transitivo del fordismo y el post-fordismo han llevado a que la universidad, de alguna u otra manera, se inserte en el mundo del mercado, comercializando sus servicios y convirtiendo la misma educación superior en una mercancía y en una fuente de negocio privado (Morphew & Eckel, 2009; Bok, 2003). La universidad se inscribió así en la lógica del capitalismo cognitivo (Moulier-Boutang, Corsani y Lazzarato, 2004; Vercellone, 2011) y en la cultura del nuevo capitalismo (Sennett, 2006), donde a los docentes se les demanda competencias generales y específicas, liquidez, maleabilidad, inter y transdisciplinariedad, empleabilidad, cambio permanente de su identidad y adaptabilidad, convirtiéndolo en agente y comercializador de mercancías, de ahí que su labor docente deba enfocarse en torno a ciclos del mercado.

La educación así, vista como un servicio comercializable, involucra a los docentes como personas que venden sus servicios y a los estudiantes como los clientes del mercado académico y consumidores de créditos y títulos. Para Leher (citado en Morales, 2012) las universidades están viviendo una crisis estructural donde se privilegia una economía del conocimiento que prioriza el individualismo, reforzando la

**Tabla 1.**  
Caracterización de artículos revisados

<b>Autor (es)</b>	<b>Título</b>	<b>Tipo de artículo</b>
Antunes, Ricardo (2000)	La centralidad del trabajo hoy	Teórico
Bakker, arnold; Demerouti, Evangelia y Schaufeli, Wilmar (2003)	The Socially Induced Burnout Model	Empírico
Bakker, Arnold b. y Rodríguez, Alfredo (2012)	La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva	Teórico
Bauman, Zygmunt. (2000).	Trabajo, consumismo y nuevos pobres	Teórico
Beck, Ulrich. Y Beck-Gernshein, Elisabeth (2003)	La individualización	Teórico
Beck, Ulrich (2006)	La sociedad del riesgo global	Teórico
Blanch, Josep (2012).	Trabajar y bienestar	Teórico
Blanch, Josep.; Crespo, Javier y Sahagún, Miguel (2012).	Sobrecarga de trabajo, tiempo asistencial y bienestar psicosocial en la medicina mercantilizada.	Empírico
Blanch, Josep (2014)	Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados	Empírico
Bok, Derek. (2003)	Universities in the Marketplace: The Commercialization of Higher Education	Teórico
Boltanski, Luc. y Chiapello, Eve (2002)	El nuevo espíritu del capitalismo	Teórico
Camargo, Martín. (2013)	Universidad y producción; biopolítica de subjetividad	Teórico
Castells, Manuel (2002)	La era de la información: economía, sociedad y cultura	Teórico
Castells, Manuel (2006)	La sociedad red: una visión global.	Teórico
Díaz, Fátima. (2012)	Síndrome Burnout: Desarrollos conceptuales y empíricos	Empírico
Giddens, Anthony, Bauman, Zygmunt., Luhmann, Niklas y Beck Ulrich. (2011)	Las consecuencias perversas de la modernidad.	Teórico
Gil-Monte, Pedro. (2011)	El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención	Teórico
Gil-Monte, Pedro. (2003)	Burnout Syndrome: ¿Síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomas?.	Teórico
Carrasco, Ana María, de la Corte, Cecilia y León José María (2010)	Engagement: Un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el Burnout y el estrés laboral.	Teórico
Morales, Milton. (2012)	Práctica de resistencia docente en la universidad orientada al mercado	Empírico
Morales, Milton. y Blanch, Josep (2014)	Universidad post-fordista y nueva subjetividad en docentes.	Empírico
Moriana Juan, y Herruzo Javier (2004)	Estrés y Burnout en profesores	Empírico
Morphew, Christopher y Eckel, Peter (2009)	Privatizing the Public University	Teórico
Moulier Boutang, Yann., Corsani, Antonella. y Lazzarato, Maurizio. (2004)	Capitalismo cognitivo	Teórico
Muñoz, Cristian y Otalvora, Claudia (2012)	Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria	Empírico
Navas, Andrés. (2010)	La nueva gestión pública: una herramienta para el cambio	Teórico

Continúa en la página 129

Autor (es)	Título	Tipo de artículo
Ortega, Cristina. & López, Francisca (2003)	El Burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas.	Teórico
Rama, Claudio (2010)	La tercera reforma de la educación superior en América Latina y el Caribe: masificación, regulaciones e internacionalización.	Teórico
Riascos, Sandra., Quintero, Diana. y Ávila, Gloria. (2009)	Las TIC en el aula: percepciones de los profesores universitarios	Teórico
Salanova Marisa; Llorens Susana y García-Renedo, Mónica (2003)	¿Por qué se están “quemando” los profesores?	Teórico
Salanova, Marisa. y Llorens, Susana (2008)	Current State of Research on Burnout and future Challenges	Teórico
Salanova, Marisa. y Schaufeli, Wilmar b. (2009)	El Engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión.	Teórico
Schaufeli, Wilmar B; Salanova, Marisa.; Gonzales-Roma, Vicente. y Bakker, Arnold. B. (2002)	The measurement of Engagement and Burnout: a confirmative analttic approach	Empírico
Schaufeli, Wilmar.b. y Bakker, Arnold. b. (2004)	Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study.	Empírico
Sennet, Richard (2000)	La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo Capitalismo	Teórico
Sennett, Richard. (2006).	La cultura del nuevo capitalismo	Teórico
Shimazu, Akihito. & Schaufeli, Wilmar.B. (2009)	Towards a positive occupational health psychology: The case of work engagement	Teórico
Terán, Ana y Botero, Carla. (2011)	El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria	Empírico
Vercellone, Carlo. . (2011)	Capitalismo cognitivo. Renta, saber y valor en la época pos-fordista	Teórico

Fuente: Cálculo de los autores basado en micro datos de EDIT IV. Formato MINITAB

propia competitividad en el mercado. Este nuevo escenario impone una combinación donde el profesorado universitario se ve en la tarea de conjugar exigencias del régimen fordista con demandas propias de la lógica de la producción flexible y cognitiva (Morales y Blanch, 2014).

Este modelo instaurado en las universidades, ha llevado a la construcción de nuevas subjetividades e identidades laborales en los docentes universitarios. Una de las características que se destaca dentro de esta subjetividad es la inestabilidad en las relaciones, que se refleja por la velocidad y el cortoplacismo de las interacciones consigo mismo y con los demás. Se habla de subjetividades híbridas, volátiles, ambiguas, moldeables en ambientes contradictorios (Boltanski & Chiapello, 2002; Sennett, 2006).

La investigación de Morales y Blanch (2014) sintetiza cómo la salud laboral del docente universitario colombiano presenta varios aspectos paradójicos manifestados en la alta puntuación que arrojó el factor bienestar psicosocial, pero a la vez hay en los docentes expresiones de malestar en términos de somatización, agotamiento y alienación. Por otra parte se hace evidente

(...) las ventajas y los inconvenientes de la empresarialización universitaria donde se ofrece más productividad y eficiencia, a cambio de más carga de trabajo y menos tiempo disponible para cultivar las relaciones humanas en el trabajo, paradójicamente el aspecto mejor valorado del mismo y, al tiempo percibido como el más amenazado de extinción por falta de oportunidades de mantenimiento (Morales y Blanch, 2014, p17).

Frente a todas las paradojas, cambios y contradicciones que la universidad colombiana tiene que enfrentar hoy, Camargo (2013) concluye que:

(...) el reto de reflexionar en torno a una propuesta alternativa de educación, esto es, un contra-dispositivo que, sin ir en detrimento de una educación para la capacitación técnica y tecnológica, reafirme una educación para la formación política (Camargo, 2013, p.146).

De esta forma, el autor rescata el conocimiento que no produce bienes materiales a nivel económico, pero que ge-



nera transformaciones políticas e históricas, pues es de esta forma que se reconoce al “sujeto político” y no se queda en un “sujeto competitivo-empresario de sí mismo”.

El empleo temporal también exige un estado de alerta constante y es considerado como un factor de estrés en la vida de las personas; el sub-empleo, modalidad de trabajo, que acoge características del empleo y del desempleo, es fruto de los cambios contemporáneos de las condiciones actuales y no soluciona los problemas del desempleo. Antunes (2000) lo señala diciendo que más que decir un adiós al proletariado, producto de la desproletarización del trabajo industrial, fabril, lo que hubo fue una disminución de la clase obrera y una significativa sub-proletarización del trabajo, fruto de una heterogenización, complejización y fragmentación del mismo, por lo tanto lo que ahora se ve es un amplio abanico de agrupamientos y segmentos que componen lo que se llama la “clase-que-vive-del-trabajo”. El discurso managerial, que incluye el modelo de la NGP, esconde la precarización del trabajo que lleva a una educación igualmente precaria, donde el sub-empleo debería considerarse como un problema de salud pública, que se debe tener en cuenta en el ámbito docente antes de hablar de la educación en los estudiantes.

## 2.1. Cambios en el mundo académico en Colombia

Para explicar los cambios producidos en el mundo académico en Colombia, producto del paso del modelo fordista - post-fordista o del capitalismo cognitivo, se retoman algunas investigaciones realizadas con docentes en varias ciudades de Colombia.

La educación superior en Colombia es un factor clave para el desarrollo del país en diferentes sectores, incluso la agenda de competitividad planteada por el gobierno nacional, lo resalta y lo explicita (Riascos, Quintero & Dávila, 2009). Por lo tanto, es de gran interés promover una enseñanza acorde con las exigencias de la época, donde se formen colombianos más competitivos, y donde los profesores utilicen las TIC en el proceso educativo.

El Estado colombiano se ha visto en la necesidad de conjugar lo planteado en la Carta Constitucional de 1991, específicamente en el artículo 67, donde se determina:

La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura” en este mismo artículo el Estado asume la responsabilidad de construir una política educati-

va para fomentar, inspeccionar, controlar y vigilar la prestación del servicio expresándolo de la siguiente manera: “Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación, con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo (Constitución Política de Colombia, 1991: Artículo 67).

Sin embargo, también se ha visto en la necesidad de responder a las demandas, presiones y exigencias del capitalismo global.

Este panorama de la educación y la docencia se viene desarrollando desde los años 1991-1992, una parte por la Tercera Reforma de la Educación Superior en América Latina y por otra en Colombia, específicamente con los discursos gubernamentales de educación superior, planteados en la Constitución Política de 1991 y la Ley 30 de 1992. Camargo (2013) señala estos dos acontecimientos y plantea la tesis que el implemento de los discursos en las universidades colombianas constituye un dispositivo biopolítico de producción de subjetividad para la competitividad en el mercado económico global, subjetividad que es dócil y útil al capitalismo industrial.

Según Rama (2010), la Tercera Reforma de la Educación Superior en América Latina plantea una modificación progresiva de los sistemas de educación superior, mediante la apropiación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación a las nuevas demandas de acceso a la población. Tales modificaciones se dan de manera efectiva con la aparición de una educación superior virtual y, por tanto, de una práctica pedagógica no presencial.

Esta Reforma constituye el eje central de una nueva etapa marcada por la transformación de un modelo educativo “dual: público-privado, a uno “tripartito: público, privado y transnacional, con fuertes controles de calidad, de tipo global, y altamente competitivo”. Frente a esto Camargo (2013) señala: “ahora se trata de “producir” no sujetos políticos, sino “empresarios de sí mismos”: sujetos económicamente independientes, pero al mismo tiempo dependientes de las reglas del mercado mundial”.

En cuanto a la Ley 30, Camargo (2013) explica cómo la educación se expresa desde los términos de competitividad, desarrollo, autonomía, financiación, cobertura. Esta ley plantea la educación superior como un “servicio público cultural”, donde prevalece la intención de que el estudiante universitario aporte al desarrollo económico del país, por

lo tanto el interés no es formar profesionales de alto perfil que busquen la excelencia, sino apostar a la capacitación de profesionales que asuman funciones técnicas demandadas por la economía.

El profesorado compagina fidelidades antagónicas, compromisos contradictorios y algún tipo de tensiones éticas (Morales, 2012). Así, el capitalismo cognitivo y académico se ha convertido en una potente fuerza sociocultural capaz de producir nuevos regímenes del yo. Estas nuevas formas de subjetividad docente no solo aparecen afines con la ideología gerencialista y la cultura de negocio, sino también en algunos relatos sobre la inevitabilidad del cambio y la imposibilidad de la resistencia colectiva. Frente a todas las paradojas, cambios y contradicciones que la universidad colombiana tiene que enfrentar hoy, Camargo (2013) concluye que:

(...) el reto que tienen las universidades es el de reflexionar en torno a una propuesta alternativa de educación, esto es, un contra-dispositivo que, sin ir en detrimento de una educación para la capacitación técnica y tecnológica, reafirme una educación para la formación política (Camargo, 2013, p146).

De esta forma, el autor rescata el conocimiento que no produce bienes materiales a nivel económico, pero que genera transformaciones políticas e históricas, pues es de esta forma como se reconoce al “sujeto político” y no se queda en un “sujeto competitivo-empresario de sí mismo”.

Con respecto al capitalismo de “superproducción” y democracia, en el que está inmersa la universidad colombiana, Camargo (2013) anota que quedan dos salidas: o sucumbe ante la mercantilización del saber que plantea la ideología capitalista dominante, o recobra su función social por excelencia: la apropiación y redistribución del conocimiento, la ciencia y la cultura en tanto que son patrimonios de la humanidad.

## 2.2. Bienestar laboral

A partir de los años setenta, el concepto de bienestar se relaciona con la calidad de vida laboral, que busca trascender en el desarrollo humano integral en la organización, debido a la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y una creciente insatisfacción con el empleo. Una de las maneras de medir el bienestar es el grado de satisfacción en el trabajo, según Berg (citado por Hernández et al., 2003) se relaciona con tres factores: características específicas del trabajo (autonomía, variedad de tarea, trabajo significativo, posibilidad de usar conocimientos o habilidades), prácticas de alto rendimiento en el trabajo (trabajo en equipo, grupos de solución de proble-

mas, entrenamiento, sistemas de comunicación horizontales y verticales) y factores que afectan el entorno de trabajo de las personas (buenas relaciones con la gerencia, seguridad en el empleo, toma de decisiones); Se hace entonces necesario hablar de categorías como: Sobrecarga laboral, síndrome de Burnout y engagement, conceptos relacionados con el bienestar laboral, reconociendo que dentro de él existen otros fenómenos a tener en cuenta.

### 2.2.1 Sobrecarga laboral

Según Blanch (2014), la NGP, como modelo neoliberal de organización, donde se comercia con bienes de consumo y la oferta - demanda de educación superior convierten los servicios universitarios en empresas de mercado. Este autor observa en sus estudios empíricos sobre calidad de vida laboral en el personal académico y sanitario, una relativa satisfacción manifiesta por las condiciones materiales y técnicas, que permiten trabajar más y mejor; pero también observa un malestar latente por la sobrecarga de tarea planteada por las nuevas demandas organizacionales. A su juicio, esta vivencia psicológicamente insatisfactoria de “exceso de trabajo” o de “escasez de tiempo” deriva de las demandas cuantitativas y cualitativas, cognitivas y emocionales del propio trabajo y constituye un importante factor de riesgo psicosocial de Tech Burnout.

Según la investigación de Blanch, Crespo y Sahagún (2012), “Sobrecarga de trabajo, tiempo asistencia y bienestar psicosocial en la medicina mercantilizada”, la sobrecarga de trabajo (work overload) consiste en un estado (ocasional o crónico) de saturación y de exceso de tarea, asociado a una percepción de falta de tiempo para acabarla o para hacerla bien, que conlleva cierta conciencia de mala praxis profesional. Esta intensificación objetiva del trabajo imprime en la actividad laboral signos de presión, rapidez, prisa, urgencia y percepción de desbordamiento y de riesgo de colapso. En la literatura científica se ha interpretado el Job Burnout como una respuesta a la crónica sobrecarga de trabajo. La sobrecarga se comprende a partir de las relaciones entre condiciones de trabajo, y bienestar laboral, y sus consecuencias posibles: el Burnout y el Engagement.

### 2.2.2 Síndrome de Burnout

La comprensión del bienestar laboral remite al concepto de Burnout como una problemática frecuentemente encontrada en las investigaciones con docentes universitarios. La primera definición del término se presentó en la década de los sesenta, en un estudio realizado por Freudemberger en 1974, donde toma la definición literal del diccionario explicándolo como “fallar, agotarse, o llegar a desgastarse debido a un exceso de fuerza, demandas excesivas de energías o de

recursos”; de esta forma incorpora un término coloquial al lenguaje científico (Gil Monte, 2003).

Retomando las revisiones que realizaron Perlman & Hartman (1982), quienes identificaron el “síndrome de quemarse por el trabajo como una respuesta al estrés emocional crónico con tres componentes; agotamiento emocional y/o físico, baja productividad laboral y un exceso de despersonalización”. Gil-Monte (2001) traduce el concepto como “Síndrome de quemarse por el trabajo” que denota causalidad, establece que el énfasis en la preposición “por” denota que la patología se debe al trabajo y tiene consecuencias severas para el individuo. Este síndrome es un tipo particular de mecanismo de afrontamiento y autoprotección frente al estrés generado por la relación profesional-cliente, y por la relación profesional-organización. Se señala como una patología, donde el trabajador se ve desbordado, desgastado para enfrentar los problemas que le genera su entorno laboral y social (ver Figura 1).

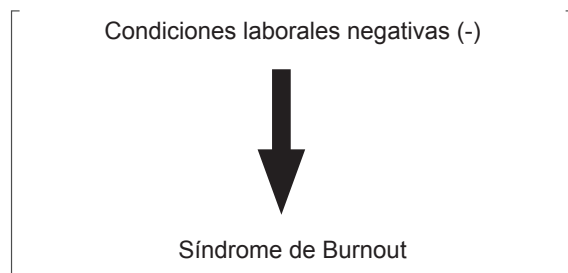


Figura 1. Condiciones laborales, efecto síndrome de Burnout  
Fuente: Elaboración propia.

En investigaciones con docentes, Moriana & Herruzo (2004) destaca como causas del síndrome de Burnout, la sobrecarga laboral, el comportamiento de los alumnos, los conflictos interpersonales con otros profesores, con los padres de los alumnos y con sus superiores, y también los problemas derivados de las políticas educativas, que contribuyen al malestar docente. Aunque en esta revisión se indica las contradicciones y generalidades que presenta la intervención del estrés y del síndrome de Burnout, no permite dar resultados claros que delimiten la problemática y el análisis del fenómeno.

Cherniss (citado por Ortega & Lopez, 2003) explica la importancia de abordar este concepto al reconocer que afecta la moral, el bienestar psicológico del personal implicado y la calidad de cuidados y tratamiento que reciben las personas, lo cual tiene una fuerte influencia en las funciones administrativas y es necesario prevenir a nivel comunitario en programas de servicios. Salanova & Llorens (2008) en su artículo “Current State of Research on Burnout and future challenges” presentan un estado actual de las investigacio-

nes en Burnout, señalando que recientemente el estudio de éste se ha extendido a todo tipo de profesiones y grupos ocupacionales; Bakker et. al (2003) hablan de la transferencia del Burnout entre los grupos de trabajo, por lo tanto la mirada debe trascender de una problemática individual a un panorama que involucra múltiples factores y actores.

### 2.2.3 Engagement

El estudio del concepto teóricamente opuesto al Síndrome de Burnout es el Engagement o vinculación psicológica, entendida como un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación, absorción. (Salanova & Schaufeli, 2009).

El Engagement lo definen Schaufeli, Salanova, González-Roma & Bakker, (2002) como un constructo motivacional positivo, relacionado con el trabajo que está caracterizado por vigor, dedicación y absorción. El “vigor” se representa por altos niveles de energía en el trabajo, de persistencia, de fuerte deseo de esforzarse en el mismo. La “dedicación” se manifiesta por altos niveles de significado del trabajo, de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto. La dedicación va más allá, en términos cualitativos y cuantitativos, de la mera identificación. Finalmente la “absorción” se caracteriza por la concentración y satisfacción al realizar el trabajo.

Salanova y Schaufeli (2009) explican cómo el estudio del Engagement nace de la necesidad de desarrollar nuevos conceptos y constructos psicológicos, que den respuesta a la realidad social y organizacional actual. El concepto está relacionado con tomar control de su propio destino; es el proceso de permitir o motivar al trabajador a pensar, comportarse, actuar, controlar y tomar decisiones de forma autónoma. El Engagement desempeña un rol mediador entre el clima de seguridad y el desempeño en seguridad.

El Engagement se define recurriendo a conceptos psicológicos como: compromiso organizacional, específicamente en el aspecto afectivo y de continuidad y la conducta extra – rol, es decir “ir más allá”, centrándose más en la organización que en el trabajador individual. Se entiende así, como un tipo especial de conducta –dedicando energía en el rol laboral de sí mismo– que está motivada por un estado mental esencial llamado presencia psicológica. Se asume que el Engagement (ver Figura 2) produce resultados positivos, tanto individual como organizacional. Las principales causas del Engagement se encuentran tanto en los recursos laborales (autonomía y el apoyo social), como también en los recursos personales, siendo la autoeficacia o la creencia en la propia capacidad para realizar bien el trabajo uno de los más importantes (Carrasco et al., 2010).





Figura 2. Condiciones laborales efecto Engagement  
Fuente: Elaboración propia.

Dentro de los ejemplos que se pueden mencionar y que están asociados al Engagement, se encuentra el concepto de Capital Psicológico Positivo, el cual fue propuesto por Luthans et al. (citado por Bakker y Rodríguez, 2012 pg. 2) como:

Estado psicológico positivo de desarrollo de un individuo que se caracteriza por : (1) Tener confianza (autoeficacia) en sí mismo para emprender y dedicar el esfuerzo necesario para lograr el éxito en tareas desafiantes; (2) hacer atribuciones positivas (optimismo) sobre tener éxito ahora y en el futuro; (3) ser perseverante en el cumplimiento de metas y, cuando sea necesario, reorientar las trayectorias de las mismas; y (4) cuando se está abrumado por los problemas y la adversidad, ser capaz de aguantar y recuperarse (resiliencia) para alcanzar el éxito.

Actualmente se está tratando de comprender la relación entre el Engagement y el Síndrome de Burnout, el ideal dentro del bienestar laboral sería contar con “empleados comprometidos”, sin embargo se ha encontrado que aunque el Burnout y el Engagement son vistos inicialmente como polos opuestos, es decir, a más Burnout (agotamiento físico y emocional, despersonalización y cinismo, ineficacia) hay menos engagement (vigor, absorción, vinculación, eficacia), se ha constatado que son de signo contrario, pero no contradictorio, es decir, no necesariamente la ausencia de engagement comporta la presencia de Burnout y viceversa (Shaufeli & Bakker, 2004; Shimazu & Schaufeli, 2009), en algunos casos, el extremo compromiso e implicancia sobre el trabajo genera Burnout. Finalmente, se reconoce que: “El futuro de la investigación en Burnout, se muestra promisorio, precisamente a través del estudio teórico de su opuesto el Engagement” (Salanova & Llorens, 2011, p. 65). Por lo tanto esta aproximación coincide con una mirada de la salud, no como simple ausencia de la enfermedad sino, va más allá de lo físico, mental y del bienestar social.

Salanova et al. (2003) mencionan que el rol ambivalente del docente, las exigencias de estudiantes y profesores, la pla-

nificación y re-estructuración del sistema educativo y del currículo, convierten a la docencia en una profesión de riesgo. En los análisis, Salanova et al. (2003) encontraron que aunque no aparecen niveles de Burnout y Engagement, en cambio, en el estudio de Muñoz y Otálvara (2012) se presenta una tendencia fuerte de los docentes (aclarando que son de educación básica y media) a padecer la enfermedad del Síndrome del Burnout.

Según Terán y Botero (2011) aunque en los docentes universitarios se perciben condiciones de trabajo positivas, destacan la existencia de condiciones que desmejoran el trabajo, lo cual se evidencia en los análisis cualitativos. De igual manera, emerge en forma recurrente la mercantilización de la universidad como un factor de riesgo que empeora la relación social y promueve el individualismo, fruto del capitalismo académico y la sobrecarga laboral.

Finalmente, Terán y Botero (2011) reconocen la importancia de promover un modelo de organización saludable, que facilite modelos de trabajos holísticos, espacios participativos y de diálogo, para evitar fenómenos como el burnout y el mobbing que afectan la salud psicológica, fisiológica y organizacional

Dentro de la investigación realizada por Morales y Blanch (2014) con docentes universitarios se evidencia también, una paradoja entre Burnout y Engagement, indicando que la presencia de Burnout no implica necesariamente ausencia de Engagement y viceversa; por lo tanto es contrario a lo que la teoría general plantea, es decir, que a mayor Burnout, menos Engagement.

### 3. Conclusiones

Al hablar de bienestar laboral es fundamental considerar los conceptos de Burnout, Engagement y sobrecarga laboral; aunque se realiza una revisión teórica y práctica de estos fenómenos se requiere más investigación de su causas y consecuencias en el profesorado universitario colombiano.

En algunas investigaciones de las consultadas en la revisión bibliográfica se muestran unos resultados óptimos con respecto al bienestar laboral, se hace necesario resaltar las contradicciones y las paradojas fruto del discurso de la NGP y que generan cierta confusión en el trabajador frente al reconocimiento de prácticas laborales saludables.

La salud laboral del docente universitario, en los documentos revisados, presenta varias paradojas, empezando por la conexión de las imposiciones del modelo fordista y post-fordista hasta la satisfacción y a la vez el malestar manifestado en cansancio y agotamiento, sin embargo, es menester revisar la relación Burnout – Engagement en profundidad.

El Engagement no es contradictorio con el Burnout, pero no se acepta necesariamente que el Engagement sea un elemento esencial e implícito en un modelo de competencia laboral, porque los factores positivos del Engagement son más eficaces en el modelo solidario de salud pública que en el modelo competitivo.

Las condiciones laborales que se derivan del modelo de la NGP y que afectan la salud física, psicológica y laboral de los docentes universitarios se convierten en una problemática fundamental a ser abordada desde la psicología social y la salud mental; de esta forma se reconoce que el trabajo considerado actualmente como eje central de la vida de las personas merece una revisión teórica y práctica desde la acción social, para trabajar la prevención de riesgos profesionales y los factores psicosociales del trabajo y la promoción del bienestar laboral y de un trabajo digno, que permitan el crecimiento personal y profesional de las personas.

La universidad saludable, sigue siendo un proyecto a implementarse, reconociendo el bienestar laboral, como característica básica para el mejoramiento y el desempeño del profesorado; sin embargo, hay un discurso y una lógica ambigua, que no permiten llevar a cabo adecuadamente este proyecto, la educación convertida en un negocio limita, condiciona y afecta a los docentes que orientan y facilitan el aprendizaje de los estudiantes, agravado sobre todo por las bases teóricas de la NGP en Colombia.

Finalmente, se recomienda realizar investigaciones que permitan encontrar un modelo o modelos alternativos al de la Nueva Gestión Pública en Colombia, que promueva la solidaridad y no la competitividad y que no implique el desmejoramiento de la calidad de vida del docente universitario.



## Conflicto de intereses

Las autoras declaran no tener ningún conflicto de intereses.

## Referencias bibliográficas

- ANTUNES, Ricardo. La centralidad del trabajo hoy. *En*: Revista papeles de población, 2000, p. 83-96.
- BAKKER, Arnold; DEMEROUTI, Evangelia; SCHAUFELI, Wilmar. The Socially Induced Burnout Model. *In*: Columbus (Ed.). *In*: Leading Edge Research in Cognitive Psychology. 2003, 25, p. 45-62.
- BAKKER, Arnold B.; RODRÍGUEZ, Alfredo. La emergencia de la psicología de la Salud Ocupacional Positiva. *En*: Psicothema. 2012, vol. 24, n.1, p. 66 – 72.
- BAUMAN, Zygmunt. Trabajo, Consumismo y Nuevos Pobres. Barcelona: Gedisa, 2000.
- BECK, Ulrich; BECK-GERNSHEIN, Elisabeth. La Individualización. London: Sage. 2003
- BECK, Ulrich. La Sociedad del riesgo global. Madrid: Siglo XXI. 2006
- BLANCH, Josep. Trabajar y Bienestar. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya. 2012.
- BLANCH, Josep; CRESPO, Javier; SAHAGÚN, Miguel. Sobrecarga de trabajo, tiempo asistencial y bienestar psicosocial en la medicina mercantilizada. *En*: Ansoleaga, E.; Artaza, O. y Suárez, J. (Eds.). Personas que cuidan Personas: Dimensión Humana y Trabajo en Salud. 2012. p. 176-182. Santiago de Chile: OPS/OMS - Organización Panamericana de la Salud/ Organización Mundial de la Salud. ISBN 978-92-75-31695-5.
- BLANCH, Josep. Calidad de Vida Laboral en Hospitales y Universidades Mercantilizadas. *En*: Papeles del psicólogo. 2014, vol. 35, n. 1, p. 3-13.
- BOK, Derek. Universities in the Marketplace: The Commercialization of Higher Education. Princeton, NJ: Princeton University Press, 2003
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Eve. El nuevo espíritu del capitalismo. Madrid: Akal. 2002
- CAMARGO, Martín. Universidad y producción biopolítica de subjetividad. *En*: Cuestiones de Filosofía. 2013. no. 15.
- CASTELLS, Manuel. La era de la información: Economía, sociedad y cultura. Vols. I y II. Madrid: Alianza. 2002
- CASTELLS, Manuel. La sociedad red: una visión global. Madrid: Alianza. 2006
- DIÁZ, Fátima. Síndrome Burnout: Desarrollo Conceptuales y Empíricos. Tesis de Maestría, Universidad del Valle, Cali, Colombia. 2012
- GIDDENS, Anthon; BAUMAN, Zygmunt; LUHMANN Niklas y BECK Ulrich. Las consecuencias perversas de la modernidad. Barcelona: Anthropos. 2011
- GIL-MONTE, Pedro. El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de Burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *En*: Revista Psicología Científica. com. 2011, 3, n.5. Disponible en: [http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-\(sindrome-de-burnout\).html](http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-(sindrome-de-burnout).html)
- GIL-MONTE, Pedro. Burnout Syndrome: ¿Síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomas? *En*: Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones. 2003, vol. 19, n.2, p. 181-197
- CARRASCO, Ana María; DE LA CORTE, Cecili; LEÓN José María. Engagement: Un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el Burnout y estrés laboral. Huelva: Universidad de Huelva. 2010
- MORALES, Milton. Práctica de Resistencia Docente en la Universidad orientada al Mercado. Tesis Doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, España. 2012
- MORALES, Milton; BLANCH, Josep. Universidad Post-Fordista y Nueva Subjetividad Docentes. *En*: VII Congreso Latinoamericano de estudios. Vol 18. Psicología Social del Trabajo en América Latina, Identidades y Procesos de Subjetivación, salud de los trabajadores, prácticas y producción de sentidos en lo cotidiano. 2014, vol. 18, p. 2 - 25.
- 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.
- MORPHEW, Christopher y ECKEL, Peter (Eds.) Privatizing the Public University. Baltimore: Johns Hopkins University Press. 2009

24. MOULIER BOUTANG, Yann; CORSANI, Antonella; LAZZARATO, Maurizio. *Capitalismo Cognitivo*. Madrid: Traficante de Sueños. 2004
25. MUÑOZ MUÑOZ, Cristian; CORREA OTÁLVARO, Claudia. Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *En: Revista Colombiana de Ciencias Sociales*. 2012, vol. 3, n.2, p. 226-242
26. NAVAS, Andrés. La Nueva Gestión Pública: Una Herramienta para el Cambio. *En: Revista Perspectiva*. 2010, n. 23, p. 36-38
27. ORTEGA, Cristina; LÓPEZ, Francisca. El Burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *In: International Journal of Clinical and Health Psychology*. 2003, vol. 4, n.1, p. 137 – 160.
28. PERLMAN, Baro; HARTMAN, Alan. Burnout: Summary and future research. *In: Human Relations*. 1982, n. 35, p. 283-385.
29. RAMA, Claudio. La tercera reforma de la educación superior en América Latina y el Caribe: masificación, regulaciones e internacionalización. *En: Revista Educación y Pedagogía*. 2010. XVIII, n.46.
30. RIASCOS, Sandra; QUINTERO, Diana; ÁVILA, Gloria. Las TIC en el aula: percepciones de los profesores universitarios. *En: Educación y educadores*. 2009, vol. 12, n.3.
31. SALANOVA Marisa; LLORENS Susana; GARCÍA-RENEDO Monica. ¿Por qué se están “quemando” los Profesores? *En: [http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev\\_INSHT/2003/28/seccionTecTextComp13.pdf](http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2003/28/seccionTecTextComp13.pdf)*
32. SALANOVA, Marisa; LLORENS, Susana. Current State of Research on Burnout and future Challenges. *En: Papeles del psicólogo*. 2008, Vol. 29, n.1, p. 59 - 67.
33. SALANOVA, Marisa; SCHAUFELI, Wilmar B. *El Engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión*. España: Alianza Editorial. 2009
34. SCHAUFELI, Wilmar B; SALANOVA, Marisa; GONZÁLES-ROMA, Vicente y BAKKER, Arnold. B. The measurement of Engagement and Burnout: a confirmative analytic approach; *In: Journal of Happiness Studies*. 2002, n.3, p. 71-92.
35. SCHAUFELI, Wilmar B.; BAKKER, Arnold B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *In: Journal of Organizational Behavior*. 2004, 25, n.3, p. 293-315.
36. SENNET, Richard. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo Capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama. 2000
37. SENNETT, Richard. *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama. 2006.
38. SHIMAZU, Akihito; SCHAUFELI, Wilmar B. Towards a positive occupational health psychology: The case of work engagement. *In: Japanese Journal of Stress Science*. 2009, vol. 24, p. 181-187.
39. TERÁN, Ana; BOTERO Carla. El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria. *En: Cuadernos de Administración*. 2011, vol. 27, n.46, p. 9 - 21
40. VERCELLONE, Carlo. *Capitalismo cognitivo. Renta, saber y valor en la época pos-Fordista*. Buenos Aires: Prometeo. 2011