



POSGRADOS

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA

RPC-SE - 04- NO. 022-2018

OPCIÓN DE
TITULACIÓN:

INFORMES DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

REPRESENTACIONES SOCIALES SOBRE LA CALIDAD
DE VIDA LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS Y
CAPITALISMO ACADÉMICO: ANÁLISIS DE LOS ÚLTIMOS
10 AÑOS EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN
SUPERIOR PRIVADA DEL ECUADOR.

AUTORA:

KARINA ALEXANDRA SILVA JARAMILLO

DIRECTORA:

ALEXANDRA PAULINA QUISAGUANO MORA

QUITO - ECUADOR
2021

Autor/a:



Karina Alexandra Silva Jaramillo

Psicóloga Industrial

Candidata a Magíster en Psicología, Mención en Intervención Psicosocial y Psicología Comunitaria por la Universidad Politécnica Salesiana – Sede Quito.

ksilvaj@est.ups.edu.ec

Dirigido por:



Alexandra Paulina Quisaguano Mora

Magíster en Ciencias Sociales con Mención en Género y Desarrollo
Psicóloga

aquisaguano@ups.edu.ec

Todos los derechos reservados.

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra para fines comerciales, sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual. Se permite la libre difusión de este texto con fines académicos investigativos por cualquier medio, con la debida notificación a los autores.

DERECHOS RESERVADOS

©2021 Universidad Politécnica Salesiana.

QUITO – ECUADOR – SUDAMÉRICA

SILVA JARAMILLO KARINA ALEXANDRA.

REPRESENTACIONES SOCIALES SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS CAPITALISMO ACADÉMICO: ANÁLISIS DE LOS ÚLTIMOS CASO DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADA DEL ECUADOR.

Resumen

La presente investigación busca describir desde una mirada distinta y situada las representaciones sociales sobre calidad de vida laboral en docentes universitarios en Ecuador desde la implementación de la LOES en el marco del capitalismo académico, se utilizó los abordajes teóricos de Sergei Moscovici, la escuela de Denisse Jodelet que tuvo una gran acogida en América Latina por estudiar fenómenos sociales desde lo constitutivo y constituyente de la realidad colectiva del Cono Sur, en este caso sobre la Calidad de Vida del Docente Universitario bajo las dimensiones objetivas y subjetivas atravesados por la megatendencia del Capitalismo Académico y sus respectivas demandas. Existe una preocupación por la idea de trabajo decente que es proporcionar un trabajo pleno y productivo que garantiza los derechos de hombres y mujeres además de promover ambientes de trabajo seguros y saludables. Fue un estudio de un análisis exploratorio de un fenómeno en un ambiente natural, en este caso en una IES con más de 74 años de existencia con alrededor de 10.000 estudiantes, 22 carreras de pregrado y 1.560 docentes con dedicación exclusiva, medio tiempo y parcial dato del 2018. Se exploró desde la perspectiva de 13 participantes, quienes tuvieron o tienen experiencia en gestión académica, investigación, vinculación y docencia funciones, sustantivas de toda IES en el Ecuador de acuerdo a la LOES. Se confirma que las modificaciones en el entorno producen prácticas sociales que determinaran comportamientos y estilos de comunicación, es decir un intercambio de intersubjetividades que se institucionalizan dadas por una sobrecarga de trabajo cuantitativa y cualitativa. Es recomendable construir participativamente dispositivos de apoyo psicosocial a nivel organizacional y a nivel individual generando espacios trascendentes en el ejercicio docente.

Palabras clave: Representaciones sociales, calidad de vida laboral, docente universitario, capitalismo académico

ABSTRACT

The present research seeks to describe from a different and situated perspective the social representations about the quality of work life in university teachers in Ecuador since the implementation of the LOES in the framework of academic capitalism, the theoretical approaches of Sergei Moscovici, Denisse's school were used. Jodelet that had a great reception in Latin America for studying social phenomena from the constitutive and constitutive of the collective reality of the Southern Cone, in this case on the Quality of Life of the University Professor under the objective and subjective dimensions crossed by the megatrend of Academic Capitalism and their respective demands. There is a concern for the idea of decent work, which is to provide full and productive work that guarantees the rights of men and women as well as promoting safe and healthy work environments. It was a study of an exploratory analysis of a phenomenon in a natural environment, in this case in a HEI with more than 74 years of existence with around 10,000 students, 22 undergraduate careers and 1,560 full-time, part-time and part-time teachers. of 2018. It was explored from the perspective of 13 participants, who had or have experience in academic management, research, linking and teaching, substantive functions of all HEIs in Ecuador according to the LOES. It is confirmed that the modifications in the environment produce social practices that determine behaviors and communication styles, that is, an interchange of intersubjectivities that are institutionalized due to a quantitative and qualitative work overload. It is advisable to participatively build psychosocial support devices at the organizational level and at the individual level, generating transcendent spaces in the teaching exercise.

Key words: Social representations, quality of work life, university professor, academic capitalism

DEDICATORIA

Dedico este enorme esfuerzo a mis hijas Raissa y Kiara, quienes me preguntaban constantemente ¡Mama cuantas hojas te faltan! y me brindaron ese espacio para enmarañarme en las lecturas, palabras, entrevistas, tablas, gráficos entre reflexiones y discusiones. A mis padres Manuel y Mercedes por su gran apoyo y certeza que se llegaría a este punto, con sus cuidados y cariño de siempre. A mis amigos y colegas por sus constantes palabras de aliento y esperanza.

INDICE

1	IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.1	Planteamiento del problema	1
1.2	Justificación.....	2
2	OBJETIVOS	6
2.1	Objetivo General	6
2.2	Objetivos Específicos	6
3	MARCO TEÓRICO REFENCIAL	6
3.1	Antecedentes	7
3.2	Fundamentos teóricos.....	8
3.2.1	Representación Social.....	9
3.3	Calidad de vida laboral.....	19
3.3.1	Dimensiones e indicadores de calidad de vida laboral	23
3.4	Capitalismo académico	26
3.5	Docentes universitarios	29
3.6	Marco Legal – LOES	30
4	MATERIALES Y METODOLOGÍA	35
5	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
5.1	DOCENTE	42
5.2	CAPITALISMO ACADÉMICO.....	45
5.3	SOCIEDAD.....	49
5.4	CALIDAD DE VIDA.....	52
5.4.1	Perspectiva Objetiva Calidad de vida Laboral.....	55
5.4.2	Perspectiva Subjetiva Calidad de vida.....	60
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
7	BIBLIOGRAFÍA	68
8	ANEXOS	74

Lista de Figuras

Figura 1: Principales teorías que influyeron el desarrollo teórico de RS	12
Figura 2: Categorías Calidad de Vida Laboral	25
Figura 3: Criterio de evaluación dimensión Academia	32
Figura 4 : Criterio de evaluación dimensión Investigación	33
Figura 5 : Docentes participantes.....	36

Lista de Tablas

Tabla 1 : Perspectivas Calidad de Vida Laboral	21
Tabla 2: Codificación participante 1 al 7.....	37

1 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En el Ecuador surge desde el año 2009 investigaciones sobre la calidad de vida del docente, una vez que se incorporaron las políticas públicas relacionadas con la calidad de la educación superior en el país, es decir, al inserirse en el capitalismo académico de la región. Se entiende a la calidad de vida laboral como un constructo que surge en los años 70 buscando definir el bienestar del trabajador en su entorno laboral y aplicando el concepto de salud de la OMS 1948 “es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”, conforme (Alcántara, 2008, p. 100) ... “con esto queda claro que la salud es un fenómeno que trasciende el campo exclusivamente médico, por lo que requiere de la intervención de otras disciplinas, como las ciencias sociales, para establecer análisis, síntesis y diagnósticos más acertados y con mayor utilidad explicativa”. La docencia universitaria es un trabajo que está expuesto a altos factores de riesgo psicosocial conforme el proyecto KOFARIPS de Blanch 2008 existen efectos psicológicos colaterales de la mercantilización de universidades; este desequilibrio entre la esfera personal, profesional, grupal y social genera tensiones reflejadas en la calidad de vida del docente, son características subjetivas y objetivas evidentes en procesos de subjetivación (Teran & Botero, 2011), es por este motivo que se consideran la Teoría de las representaciones sociales pertinentes para analizar este fenómeno social. Por lo tanto, el presente trabajo pretendió analizar el proceso de construcción de las representaciones sociales sobre la calidad de vida laboral en docentes universitarios en Ecuador desde la implementación de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en el marco del capitalismo académico global.

1.1 Planteamiento del problema

El concepto de calidad de vida laboral es complejo, amplio, circunstancial, dinámico y multidimensional puesto que puede englobar a la satisfacción laboral, la motivación, el clima laboral, el rendimiento laboral desde las perspectivas subjetivas y objetivas del trabajo. En los años 80 Turcotte y Sun trabajaron con dos definiciones bastante acertadas sobre la calidad de vida laboral, por un lado Turcotte (1986) citada en (Segurado & Agulló, 2002 pág. 830) la define como “la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total”; y por otro Sun (1988) citado en (Segurado & Agulló, 2002,pág. 830) puntualiza sobre este concepto como “un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el

bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción”.

El presente estudio fue realizado en la Facultad de Psicología de una Institución de Educación Superior (IES) con más de 75 años de servicio a la comunidad, en el 2018 contaba con 22 carreras de pregrado y alrededor de 10.000 estudiantes; la estructura administrativa y de gestión docente mantiene alrededor de 1560 docentes y 660 administrativos. En la Facultad de Psicología laboran 140 docentes de los cuales un 40% son docentes con dedicación exclusiva y el 60% son con dedicación parcial. Varios docentes de dedicación exclusiva o tiempo completo tienen asignadas responsabilidades de docencia, gestión docente, investigación y vínculo con la colectividad en 40 horas laborales, cabe señalar que estas diversas responsabilidades pueden cambiar cada semestre. Además, en la LOES se plantea la necesidad de obtener un título de cuarto nivel a fin al área de conocimiento, entonces un 20% de los docentes de dedicación exclusiva o están realizando estudios de Doctorado o Maestrías a fin a su campo disciplinar, la demanda de esta educación continua impuesta, requiere de un alto trabajo cognitivo el cual encaja en los nuevos modelos de gestión pública, sin embargo deja al docente universitario propenso a la vulnerabilidad que genera el capitalismo académico.

1.2 Justificación

Es interés de esta investigación describir las condiciones laborales actuales de los docentes universitarios que a partir de la Constitución del 2008 fueron modificadas drásticamente; al crear políticas públicas que promueven la calidad de la educación superior, no se consideraron los recursos humanos, financiero y de infraestructura necesarios para su implementación. En el 2013 Ecuador tenía alrededor de 1.356 Phds datos de un *dossier* sobre Educación de la revista EKOS (Ekosnegocios, 2015), la pretensión del Gobierno de turno era subir este número, sin embargo 6 años después se conoce de casos de Phds que han regresado al país después de sus largos años de estudio y no son contratados por el costo que ellos representan la Institución de Educación Superior, iniciando así con la precarización del trabajo académico.

Tanto en el Art. 351 y Art. 353 de la Constitución del 2008 menciona sobre la educación superior lo siguiente:

Art. 351. El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema

se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, **calidad**, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

Art. 353 El sistema de educación superior se regirá por:

1. Un organismo público de planificación, regulación y coordinación interna del sistema y de la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva.
2. Un organismo público técnico de acreditación y **aseguramiento de la calidad de instituciones**, carreras y programas, que no podrá conformarse por representantes de las instituciones objeto de regulación.

Se denota la importancia que tendría el tema del cumplimiento de los estándares de calidad en los próximos años. Han pasado 11 años de estas leyes y al momento podríamos inferir sobre los impactos sociales que se han producido. Es decir, de alguna manera se abre a la lógica del capitalismo académico que es el resultado de una “academia obligada a afrontar los desafíos de la globalización convirtiéndose en empresa mercantil” (Ramírez Delgado, 2016 pág. 58)

Además, se pretende analizar los Planes Nacionales del Buen Vivir como el de (2009-2013) que enuncia en el objetivo 6, política 6.6, literal b, los siguiente (SENPLADES, 2009):

Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de forma.

Política 6.6. Promover **condiciones y entornos de trabajo seguro, saludable, incluyente, no discriminatorio y ambientalmente amigable.**

b. Promover entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables, seguras y que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo.

Es decir, existe una preocupación por la idea de trabajo decente que es proporcionar un trabajo pleno y productivo que garantiza los derechos de hombres y mujeres además de promover ambientes de trabajo seguros y saludables. Es interesante analizar que el próximo Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 se elimina esta política y se incluye de cierto modo y vagamente en el objetivo 3. Mejorar la calidad de vida de la población en la política 3.7, literal c:

3.7. Fomentar el tiempo dedicado al ocio activo y el uso del tiempo libre en actividades físicas, deportivas y otras que contribuyan a mejorar las condiciones físicas, intelectuales y sociales de la población

c. Promover mecanismos de activación física y gimnasia laboral en los espacios laborales, que permitan **mejorar las condiciones físicas, intelectuales y sociales de las y los trabajadores.**

En la Ley Orgánica Educación Superior (LOES) no se establece nada en relación a las condiciones de trabajo de los docentes universitarios, de alguna manera en el Art. 89 de la LOES del 2010 se menciona sobre factores higiénicos como es la remuneración:

Las instituciones de educación superior particulares establecerán los aranceles ajustándose a los parámetros generales que establecerá el Consejo de Educación Superior, que deberán necesariamente tomar en cuenta el nivel y la calidad de la enseñanza, **el pago adecuado de los docentes**, costos de investigación y extensión, costo de los servicios educativos, desarrollo de la infraestructura y otras inversiones de tipo académico

En el Código de trabajo 2018 se establece en el Art. 410:

Obligaciones respecto de la prevención de riesgos- **Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.**

Ante este escenario legal y normativo es importante hacer una reflexión sobre el lugar que ocupa el docente universitario, si existe un lugar de enunciación para él. Este proyecto de investigación se desarrolló dentro de la teoría crítica, la fenomenología en especial, podría referirse a la Calidad de Vida Laboral como un constructo multidimensional que considera las crecientes demandas del macro-entorno, por lo tanto se debe trabajar con varias disciplinas y profesiones (Patlán, 2013). Bajo la perspectiva teórica de las Representación Social.

El sujeto es considerado por su relación con los otros, la perspectiva teórica es la representación social que según Moscovici (1979, citado por Mora, 2002, p.7) “la representación social es un corpus organizado de conocimiento y una actividad psíquica gracias a las cuales los seres humanos hacen inteligible la realidad física y social (...)”. Por lo tanto, la concepción de calidad de vida sería mediada por las representaciones sociales de un colectivo. Conforme (Rosas González, Preciado Serrano, Plascencia Campos, & Colunga Rodríguez,

2016) el concepto de calidad de vida está relacionado con “dimensiones objetivas y subjetivas, cuyos indicadores valoran las condiciones de vida, del entorno laboral y del individuo. El interés primordial de una organización es que la calidad de vida impacte favorablemente en la salud y en el bienestar de quienes participan en ella”. Creemos que la aparición de la palabra bienestar también es una representación social intersubjetiva que ha tomado fuerza en los últimos años.

Se considera que el tema es actual y relevante, se pudo analizar la dinámica psicosocial en la Institución de Educación Superior. Mirar la Educación Superior en el Ecuador y las condiciones de trabajo de los docentes universitarios desde otras perspectivas complementarias. También se puede resaltar la importancia de la interdisciplinariedad para comprender este fenómeno y buscar soluciones no solo a nivel grupal, sino a nivel comunitario para conseguir la transformación en la Calidad de Vida del Docente Universitario en el Ecuador.

Las actividades, funciones y responsabilidades del docente universitario se volvieron de amplia gama entre las relacionadas con la docencia, gestión académica, investigación y vínculo con la colectividad, además existe por lo general un cambio en la carga horaria al menos dos veces en el año en estas macro actividades, sus condiciones y ambiente de trabajo objetivas y subjetivas varían de acuerdo a las necesidades institucionales. A la vez las necesidades institucionales tienen fuerte influencia por las demandas de las entidades de gobierno. Esta realidad en los últimos años es más exigente debido a la coyuntura económica y política del país. No se podría extrañar que cada vez más los docentes universitarios sufren de estrés laboral, fatiga o desgaste ocupacional (*burnout*), acoso laboral (*mobbing*) y violencia como resultado un bajo nivel de calidad de vida laboral. En el marco del capitalismo académico se genera fuertes niveles de competencia, situación que provoca interferencias en las relaciones interpersonales y conlleva a entornos laborales no saludables. Sería relevante poder mapear las diversas percepciones de los actores sobre este fenómeno social en los últimos 10 años, el perfil del docente universitario requiere una visión crítica de una realidad no solo externa sino interna.

Existe una necesidad imperante de disponer de un dispositivo de apoyo psicosocial para este grupo/comunidad, donde puedan crearse tanto a nivel organizacional buenas prácticas para la gestión académica y a nivel individual desarrollar competencias y recursos para ejercer la docencia, realizar investigación y lo más complejo desarrollar proyectos pertinentes y de impacto en vínculo con la colectividad.

Ante este escenario es importante visibilizar ¿Cómo los Docentes Universitario construyen las representaciones sociales sobre la calidad de vida laboral en el marco del capitalismo académico, en los últimos 10 años desde la implementación de la LOES, en una Institución privada de Educación Superior en Ecuador? Por tal motivo se plantean los siguientes objetivos de investigación.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Describir las **representaciones sociales** sobre **calidad de vida laboral** en docentes universitarios en Ecuador desde la implementación de la LOES en el marco del **capitalismo académico**.

2.2 Objetivos Específicos

- Identificar los hitos históricos que influenciaron en las **representaciones social** sobre la calidad de vida laboral de los docentes universitarios en los últimos 10 años en una IES privada de Ecuador.
- Comprender las percepciones y prácticas sociales sobre la **calidad de vida laboral** de los Docentes Universitarios en la última década.
- Ubicar el **capitalismo académico** en el Ecuador en un contexto de globalización de la educación superior.

3 MARCO TEÓRICO REFENCIAL

En este apartado se analizará los conceptos y aplicaciones relevantes en el ámbito de la educación sobre la articulación entre las representaciones sociales de Moscovici (1961) Jodelet (2011), la calidad de vida laboral (González, Peiró, & Bravo, 1996; Segurado & Agulló, 2002) en el marco del nuevo *managament* público plasmado en el capitalismo académico Slaughter y Leslie (1997). Además se citan investigaciones relacionadas a las tres temáticas de estudio en la región iberoamericana (Morales Herrera, 2012; Ramírez Delgado, 2016; Romero Carballo, 2015) y en Ecuador (Maldonado Mera, 2017; Peñaherrera-Larenas, Cárdenas-Cobo, & Cedillo-Fajardo, 2014; Romero, Pimienta, Ramos, Sánchez, & González, 2019; Vilaret Serpa & Ortiz Imbaquingo, 2013). Dando como resultado un panorama sobre este proceso histórico, político, cultural, sociocognitivo y global que es la CVL del docente universitario; y su concepción a través de la configuración de las representaciones sociales de la escuela procedual de Denisse Jodelet.

3.1 Antecedentes

La docencia universitaria no solo transmite un conocimiento específico o general de un campo disciplinar, sino que debería contribuir a la formación de seres humanos críticos, creativos y comprometidos con la transformación de la sociedad. Para (Peralvo, Arias, & Merino, 2018) citando a Tavares (2002) quien refiere que la docencia universitaria tiene características específicas, distintivas y diversas que contemplan “actividades de planificación académica (elaboración de documentos microcurriculares, instrumentos de evaluación), planificación del trabajo autónomo, preparación de material para diferentes ambientes de aprendizaje, tutorías, producción científica, actividades extracurriculares, proyectos formativos, gestión académica entre otras” (pág. 8). Ante este nivel de exigencias propias de la profesión se debe sumar su constante contacto con autoridades gubernamentales e institucionales, colegas y sobre todo estudiantes. Lo que podría generar niveles de estrés ocupacional que afecta a su calidad de vida laboral.

Otro elemento a ser considerado es el tema del capitalismo académico considerada una mega tendencia a partir del Plan de Bolonia y de las generalizadas prácticas del nuevo *management* público que afectan a las condiciones de trabajo y la fomentan la cultura mercantilista en la academia. Según (Romero Caraballo, 2015, p. 285) “El impacto del capitalismo académico descrito por Slaughter y Leslie (1997), genera el aumento de la carga de trabajo en actividades administrativas, investigativas y de docencia. Las responsabilidades directivas en el profesorado, diluye el avance de la investigación, pues los investigadores se convierten en los administradores” esta realidad se vive en el Ecuador desde el 2009 al intentar cumplir con los estándares de calidad en la educación promovido por las políticas públicas.

La necesidad de visibilizar problemáticas sociales que se presentan en grupos y comunidades en los entornos laborales actualmente en nuestro país, plantea como una posible alternativa, la interdisciplinariedad. En el campo de la psicología existen disciplinas como la Psicología social de trabajo, la Psicología del trabajo y las organizaciones y la Psicología comunitaria que podrían delimitar un objeto de estudio complejo como es la Calidad de Vida Laboral del Docente Universitario en el marco del capitalismo académico. Puesto que se necesita de otras miradas con diferencias conceptuales y procedimentales a fin de proponer y/o construir soluciones para los efectos de estos nuevos fenómenos sociales que tiene impacto en nuestra cotidianidad.

Para (Netzahualtcoyotl-Netzahual, 2015, p. 9), “la teoría de las representaciones sociales permite un marco conceptual y una metodología para recuperar los significados que tienen los docentes acerca de las reformas en la educación”. En este sentido, las modificaciones en el entorno producen prácticas sociales que van a determinar comportamientos y estilos de comunicación con los otros actores, intercambiando subjetividades que se internalizan, establecen e institucionalizan.

La revisión bibliográfica encontrada sobre Calidad de Vida Laboral en docentes universitarios en el Ecuador son los siguientes: (Peñaherrera-Larenas et al., 2014) Percepción de la Calidad de Vida Laboral de los Docentes Universitarios, es un estudio descriptivo realizado en una Universidad Pública. Se encontraron temas relacionadas con la Calidad de Vida Laboral en la población meta Docentes Universitarios: (Vilaret Serpa & Ortiz Imbaquingo, 2013) Carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una Universidad de Quito, privada. (Maldonado Mera, 2017) sobre la Gestión de las emociones en los docentes universitarios en una Universidad Pública. (Ugalde & Molestina, 2018) Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, pública. (Romero et al., 2019) Niveles de síndrome de burnout en docentes de una universidad ecuatoriana, privada. En la revisión bibliográfica no se ha encontrado estudios en torno las representaciones sociales sobre calidad de vida laboral del docente universitario en Ecuador. Existen investigaciones similares en Colombia: (Morales Herrera, 2012) Prácticas de resistencia docente en Universidades orientadas al Mercado. (Ramírez Delgado, 2016) Condiciones laborales del profesorado universitario: viviendo cambios en el contexto laboral. Estos temas se relacionan con el capitalismo académico y los modos de vida que los docentes desarrollan dentro de la tensión Universidad-Mercado-Gobierno. A través de la investigación de la representación social se puede entender la construcción de percepciones, opiniones, creencias, valoraciones, significado, conflictos y narrativas que se entretajan en el ambiente macro y micro del sistema de educación superior.

3.2 Fundamentos teóricos

Para la presente investigación es relevantes profundizar sobre las representaciones sociales, que puede ser entendida como el sentido común, una forma de concebir el mundo y también como una manera de comprender y transmitir teorías científicas, siendo así se desarrolla fundamentos de autores como (Araya, 2002; María A. Banchs, 1986; Garrido & Alvaro, 2007; Jodelet, 2011a; Lovejoy & Lovejoy, 2019; Mora, 2002; Paéz, Dario; Fernández, Itziar; Ubillos,

Silvia y Zubieta, 2004; Reyes, 2010; Rouquette, 2010; Rubira-García & Puebla-Martínez, 2018; Urbina Cárdenas & Ovalles Rodríguez, 2018a; Zamora-Betancourt, 2019). Para la conceptualización de Calidad de Vida Laboral se refirieron autores como (Bozal, 2000; Casas, Repullo, Lorenzo, & Cañas, 2002a; González et al., 1996; Navajas Adán, 2003; Segurado & Agulló, 2002; Vega & Martínez, 2009). Con (Barnés, 2017) y su artículo sobre Trabajos Tóxicos se abre la discusión del Capitalismo Académico con autores críticos de la mercantilización de la educación (Blanch, 2014; Brunner, 2016; Enrique & Díez, 2010; Romero Caraballo, 2015) para considera por una parte qué es un docente universitario (Bermúdez-Aponte & Laspalas Pérez, 2017; Francis, 2006; Larrosa, 2010) en el medio ecuatoriano a partir de la implementación de la LOES desde el 2010 (Rojas, 2011; Secretaría, Educación, & Senescyt, 2012; Tafur, 2016; Villavicencio, 2012)

3.2.1 Representación Social

La teoría de la representación social tiene un gran impacto y difusión en estudios latinoamericanos realizados en las ciencias social, cuyo objetivo es comprender la realidad social y humana en áreas como, salud, relaciones entre grupos, educación, género, medio ambiente, economía, trabajo, sociedad, problemáticas sociales entre otros (Urbina Cárdenas & Ovalles Rodríguez, 2018b). Además, permite la integración transversal de varias disciplinas como la psicología, sociología e historia debido a que los fenómenos sociales deben ser abordados desde lo “cultural, político, institucional, organizacional, interindividual, individual” en campos como la educación “para reconstruir los vínculos históricos y lógicos con los de las representaciones sociales” (Jodelet, 2011b, p. 135).

Existen países en la región como Brasil, Venezuela, Argentina y México donde se han realizado investigaciones sobre representaciones sociales puesto que se considera que este territorio posee una riqueza cultural que conjuga realidades sociales y humanas con heterogéneas problemáticas. Para Jodelet (2000) estas problemáticas están relacionadas con “cuestionamiento de las identidades nacionales y de los sistemas de valores, importancia de los contextos sociales y económicos, comprensión de los retos formulados por los procesos de modernización y globalización a los países en vía de desarrollo y, finalmente, el compromiso ético con la transformación de la existencia de los grupos humanos”(Urbina Cárdenas & Ovalles Rodríguez, 2018b, p. 500).

En este sentido, los investigadores latinoamericanos como Ángela Arruda, María Auxiliadora Banchs, Mireya Lozada, Claritza Prado de Souza, Silvia Valencia y Francisco Uribe tienen el interés de develar y comprender las realidades socioculturales que organizan

una estructura social a través de simbolismos en un periodo de tiempo. Desde una aproximación cualitativa, indagando la construcción de núcleos figurativos que podrían explicar fenómenos y presentar posibles alternativas para resolver problemáticas contemporáneas (Urbina Cárdenas & Ovalles Rodríguez, 2018b).

Para (Garrido & Alvaro, 2007) citando a Serge Moscovici (1961) las representaciones sociales pueden ser definidas como:

Sistema de valores, nociones y prácticas que proporcionan a los individuos los medios para orientarse en el contexto social y material, para dominarlo... un corpus organizado de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres se integran en un grupo o en una relación cotidiana de intercambios, liberan los poderes de la imaginación.

Es decir, la representación social es entendida por un lado como el sentido común, una forma de entender el mundo y por otro lado como una manera de comprender y transmitir teorías científicas. La representación social se encuentra ubicada entre el conocimiento científico (universo reificado) y el conocimiento popular o saber (universo consensuado) (Garrido & Alvaro, 2007). Para Hannah Arendt la reificación o cosificación, es un proceso que se lleva a cabo en los diferentes ambientes en los cuales el ser humano interactúa (Straehle Porras, 2017). En esta misma línea Paulo Freire rescata la importancia de un conocimiento popular generado desde las interacciones de los individuos acorde a su realidad y contexto social, político y económico.

Cabe anotar la diferencia en el origen teórico entre las representaciones sociales de Moscovici y las representaciones colectivas de Durkheim, esta última explican el comportamiento de las sociedades relacionadas con los hechos sociales que incluyen las maneras de pensar sentir y actuar de una manera estática, asociada a mitos y creencias, es decir, encapsulada ajena a los vínculos creados entre los individuos. Durkheim propone este concepto después de visitar el laboratorio de Wundt con el objetivo de diferenciar entre representación individual y representación colectiva (Paéz, Dario; Fernández, Itziar; Ubillos, Silvia y Zubieta, 2004). En cuanto que las representaciones sociales son dinámicas y parten de una construcción social con vínculos y simbólica. Sin embargo, para el autor de las representaciones sociales, las representaciones colectivas son un punto de partida o su génesis.

Moscovici tuvo otras importantes influencias teóricas como las que mencionamos a continuación:

“Lucien Lévy-Bruhl y su estudio sobre las funciones mentales en sociedades primitivas; Jean Piaget y sus estudios sobre la representación del mundo en los niños y las niñas y las teorías de Sigmund Freud sobre la sexualidad infantil. Asimismo, Fritz Heider con sus estudios sobre psicología del sentido común y Berger y Luckmann, con su propuesta de la construcción social del conocimiento”(Araya, 2002, p. 20).

En los estudios sobre sociedades primitivas de Lévy-Bruhl, se considera la importancia de prestar mayor atención al conjunto de creencias e ideas puesto que en ellas existe una lógica propia a partir de mecanismos psicológicos, diferenciando así dos tipos de sociedades las primitivas y las civilizadas, en la primera prima lo sobrenatural en cuanto que en las segundas se fundamentan en la ciencia como tal, a través de la experimentación y reflexión. Es decir, se considera las estructuras intelectuales y afectivas (Araya, 2002).

De igual manera Piaget quien fue influenciado también por Lévy-Bruhl estableció que el pensamiento del niño era diferente al del adulto, pero no inferior, ni primitivo. Para que éste se desarrolle requiere del lenguaje y así construir su inteligencia, además de ser un punto de partida para la representación social. Destaca este análisis a nivel psíquico y específico, pero no desde un ámbito social. Estudios sobre la representación social sostiene la influencia de la psicología sociocultural de Vigostky en el trabajo de Moscovici (Araya, 2002; Reyes, 2010).

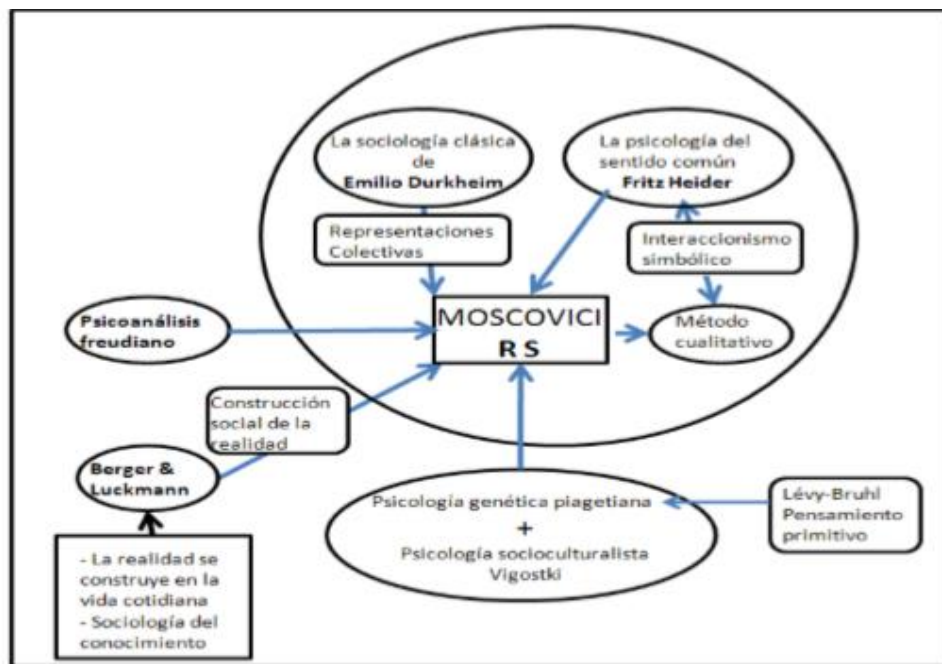
Para (Araya, 2002, p. 24) Moscovici integrar lo social en sus planteamientos, cuando “adjetiviza la representación como una representación social está remitiendo a un elemento básico de su teoría: toda representación social contribuye al proceso de formación de las conductas y de orientación de las comunicaciones sociales”, utilizando los aportes de Freud. En la teoría psicoanalítica la vida anímica individual está integrada con “el otro” a través del adversario, modelo, objeto; es decir el ser humano es un ser social para Freud.

La psicología del sentido común de Heider intenta explicar los comportamientos de los seres humanos en el día a día, tiene cierta similitud con los desarrollos de la escuela de Chicago de Mead sobre el interaccionismo simbólico, que considera la comunicación, los símbolos, entre otros en un microclima. Para Heider las personas desarrollan pensamientos coherentes y ordenadas de su medio, atribuyendo a factores internos o externos sus comportamientos. Moscovici establece por un lado la importancia de lo cotidiano para las representaciones sociales, puesto que es ahí donde ocurre las interacciones y por otro el enfoque de investigación cualitativa a fin de buscar las características contextuales de la mismas (Araya, 2002; Reyes, 2010).

Finalmente, el aporte teórico de Berger y Luckmann sobre que la vida cotidiana construye nuestra realidad también influencia el pensamiento de Moscovici. Específicamente en tres elementos, el conocimiento se genera de manera inmanente en relación con los objetos que conocemos, la comunicación y la interacción de individuos en grupos o instituciones es construye lo social; el marco de referencia es el lenguaje y la comunicación (Araya, 2002; Reyes, 2010).

En resumen, podría relacionar los elementos de la figura 1.

Figura 1: Principales teorías que influyeron el desarrollo teórico de RS



Nota: Extraído del modificado de Osnaya A. (2003) Red Conceptual del desarrollo de intelectual de las Representaciones Sociales.

Para (Paéz, Dario; Fernández, Itziar; Ubillos, Silvia y Zubieta, 2004) las representaciones sociales se asientan en cuatro premisas fundamentales:

- El conocimiento se basa en el pensamiento simbólico, es una capacidad de representar una cosa a través de otra.
- El conocimiento tiene su génesis en el proceso de comunicación esto es posible por el pensamiento simbólico.
- Los conceptos se generan por la idea de la naturaleza social, que agrupa particularidades, eventos y objetos a partir de elementos en común.

- d. Por lo tanto, los conceptos simbolizan las relaciones sociales, es decir, sistemas de organización social.

Podría entonces resaltarse que para estos autores el pensamiento simbólico, el proceso de comunicación, los conceptos y las relaciones sociales son la piedra angular de la representación social. Por otro lado, los símbolos poseen una naturaleza historia y de contexto en un intercambio intrapersonal e interpersonal de significantes y significados. Los símbolos tienen un significado común cuando las personas “incorporan en sus procesos psicológicos básicos los modelos culturales, los significados, el lenguaje propio de ese ámbito cultural (Paéz, Dario; Fernández, Itziar; Ubillos, Silvia y Zubieta, 2004, p. 416).

No obstante, la representación social que tiene una perspectiva de construcción social y simbólica, surge como crítica a la psicología social hegemónica con conceptos como las actitudes, opiniones e imágenes por ser abordada en esos momentos como un carácter individualista o como una representación individual. Por citar el ejemplo de Moscovici sobre las actitudes, señala que las actitudes son reacción ante un estímulo en tanto que las representaciones sociales incluyen dimensiones inherentes al conocimiento de la realidad social como cognitivas-evaluativas y simbólicas. Además, las actitudes son consideradas como disposiciones psíquicas de un individuo. En los años sesenta Moscovici propone trasladar la unidad de análisis de la psicología social a una psicología social que considere los procesos cognitivos desde una mirada psicosocial, esto es, no enfocarse solamente en los procesos cognitivos individuales, sino en formas de conocimiento grupal socialmente compartidas y comunicadas en interacciones del cotidiano (Garrido & Alvaro, 2007).

Se debe recordar que la investigación de Moscovici realizada en Francia sobre los términos de la teoría psicoanalítica (represión o inconsciente) que estaban presentes en la población, eran utilizados para dar describir ciertas conductas y a la vez dar sentido a la realidad.

De acuerdo con (Mora, 2002) existen tres condiciones de emergencia de una representación social, generalmente a parecen en momentos de conflicto y crisis. Dispersión de la información, la focalización del sujeto individual y colectivo y la presión a la inferencia a continuación se detalla cada una de las condiciones de emergencia:

- a. Dispersión de la información, Moscovici concluye que la cantidad y calidad de la información obtenida de las fuentes, vuelven precarios los vínculos entre los juicios. La información no es suficiente y esta desorganizada además el grupo no dispone de imparcialidad por lo tanto es complejo fundamentar un conocimiento.

- b. Focalización, los sujetos acordes a sus intereses particulares prestaran mayor atención a un hecho que conlleve juicios y opiniones dentro de una interacción social.
- c. Presión a la inferencia, relacionada con la presión grupal para omitir una opción, sostener una postura y obtener una conclusión sobre temas controversiales.

En este proceso de formación de la representación social está implícita su esquema cognoscitivo, la naturaleza de la organización cognoscitiva en un contexto histórico, social y cultural. Para Sandoval (1997) citado en (Araya, 2002) se destaca las funciones de la representación social, la comprensión para pensar el mundo y sus relaciones, permite valorar y clasificar los hechos, la comunicación para la recreación de las representaciones sociales y la actuación condicionadas por las mismas.

En (Mora, 2002) se describe en forma didáctica las dimensiones de los “universos de opinión, es decir, las representaciones sociales: la información donde se organiza los conocimientos respecto a un grupo u objetivo social, el campo de representación que analiza los factores ideológicos y se remite a la imagen, el modelo social y al contenido concreto, y finalmente la actitud donde se significa favorable o desfavorable ante lo fáctico o conductual de la representación social, esta última dimensión se evidencia más frecuentemente que las otras dos dimensiones.

Según (Garrido & Alvaro, 2007), (Rouquette, 2010), y (María Auxiliadora Banchs, 1986) la formación de las representaciones sociales surge a partir de dos mecanismos el anclaje y la objetivación, las cuales se detallan en el siguiente apartado.

Anclaje

Para (Garrido & Alvaro, 2007) y (María Auxiliadora Banchs, 1986) el anclaje no es un proceso separado de la objetivación, permite que algo problemático y familiar sea incorporado a nuestros sistemas de categorías, su función es incorporar la representación al “sistema interpretativo que guía nuestra conducta” (María Auxiliadora Banchs, 1986, p. 38). Además, Jodelet citada en (María Auxiliadora Banchs, 1986, p. 38) comentan que los sistemas de interpretación

tiene una función de mediación entre el individuo y su medio y entre los miembros de un mismo grupo...convertidos en códigos, en el lenguaje común van a servir para clasificar los individuos o eventos, para constituir tipos frente a los cuales otros

individuos y grupos serán evaluados y posicionados. Se convierten en instrumentos referenciales que permiten comunicar el mismo lenguaje, por lo tanto, influenciar.

Por consiguiente, las dos fases del anclaje son las clasificaciones y la denominación, al clasificar asignamos características y atributos en consecuencia nuestro comportamiento se basará en torno a esa codificación o denominación. Este proceso re-alimenta el sistema de representaciones pre-existentes y puede ser modificado o influenciado. Para (Garrido & Alvaro, 2007) menciona un ejemplo de anclaje desarrollado por Jodelet sobre las representaciones sociales de la enfermedad mental en habitantes de una villa francesa, quienes asociaban a las enfermedades mentales con palabras como pícaro, idiota, vagabundo, así pues, sus actitudes eran diferentes a partir de su clasificación y denominación. Otro ejemplo citado por (Maria Auxiliadora Banchs, 1986) de Gómez y Velázquez es sobre la concepción del trabajo fuera del hogar para un grupo era una forma de resolver problemas económicos y para otro era una forma de realización personal; son dos significados distantes atribuidos a un mismo objeto que generan actitudes diversas. En el anclaje damos cuenta de la manera “que se contribuye a modelar las relaciones sociales y también como se expresan” (Mora, 2002, p. 12).

Objetivación

Desde la perspectiva de (Araya, 2002, pp. 33–34) la objetivación “da cuenta de cómo inciden las estructuras sociales sobre la formación de las representaciones sociales, y de cómo intervienen los esquemas ya constituidos en la elaboración de nuevas representaciones”, otro aspecto es que la objetivación convierte lo abstracto en concreto, generalmente objetos sociales como una idea o una teoría. Las fases de la objetivación que involucran operaciones mentales son: Selección y descontextualización, formación del núcleo y naturalización (Maria Auxiliadora Banchs, 1986). Para otros autores como (Garrido & Alvaro, 2007, p. 47) el proceso de objetivación

Consta de dos fases: la transformación icónica, que consiste en establecer una asociación entre un determinado concepto y una imagen, y la naturalización, mediante la cual las imágenes se transforman en realidades concretas. El primer proceso da lugar a lo que Moscovici (1984; p38) denomina núcleo figurativo y que define como “un complejo de imágenes que reproducen un complejo de ideas”.

Retomando a (Maria Auxiliadora Banchs, 1986) en la selección y descontextualización, en esta fase se ejecuta bajo el filtro de normas sociales en un contexto como la ciencia, el arte, la

economía para hacerlo propio y poder manejarlo; el individuo o grupo selecciona la información de mayor importancia.

La formación de núcleo figurativo, adquiere importancia por dar forma a la estructura a partir del cual se formará el contenido de la representación social (Maria Auxiliadora Banchs, 1986). Para (Mora, 2002 y Banchs, 1986) el modelo figurativo cumple con ciertas funciones como por ejemplo: es un punto de partida entre la teoría científica y su representación social; es un momento donde lo abstracto se torna concreto, es decir, da funcionalidad a la realidad para el ser humano; se asocian los elementos con una dinámica propia; y permite un marco cognoscitivo estable para orientar percepciones y juicios.

En palabras de (Reyes, 2010, p. 29) la segunda fase de la objetivación es

la esquematización estructurante es la formación de un núcleo figurativo o una estructura de imagen que reproduce una estructura conceptual, para que los elementos de información ya adaptados a través del proceso de apropiación se organizan proporcionando una imagen coherente y fácilmente expresable del objeto representado, generando un esquema figurativo, para que las ideas abstractas se convierten en formas icónicas o en un sistema de representación tanto lingüístico como visual que son más accesibles al pensamiento concreto, y por esta razón a la toma de decisión.

La última fase del mecanismo de objetivación es la naturalización, que es la consecuencia directa de la transformación y apropiación por parte de un grupo, adquieren un lugar en la realidad social y/o vida cotidiana de un sujeto (Maria Auxiliadora Banchs, 1986). Desde la mira de (Reyes, 2010, p. 29) “la naturalización es cuando el esquema figurativo adquiere status ontológico como un componente más de la realidad objetiva, olvidando el carácter artificial y simbólico del núcleo figurativo y se le atribuye existencia fáctica”. Los mecanismos de anclaje y objetivación, constituye los saberes y las ideas acerca de determinados fenómenos sociales por un lado y por otro develan como las estructuras sociales tiene influencia en la elaboración de los esquemas cognoscitivos (Araya, 2002).

Una sociedad y su historia demuestran como las creencias compartidas, los rasgos culturales, entre otros conforman una memoria colectiva que da cuenta de la identidad de un grupo social, además está implícito que condiciones económicas, territoriales y sociales determinan un sistema de creencias, que a su vez generan prácticas sociales compartidas por la comunicación intergrupala e intragrupal forman así una visión de la realidad significativa.

En el próximo apartado se disertará sobre las diversas escuelas de la Representación Social, que no solo son una teoría sino un enfoque y una metodología.

3.2.2 Escuelas de Representación Social

Según Pereira de Sá citado por (Maria Auxiliadora Banchs, 2001) quien se formó con Moscovi y Jodelet en Francia, existen 3 modos de exponer la teoría de la representaciones sociales, para otros autores como (Araya, 2002; Reyes, 2010; Zamora-Betancourt, 2019) las definen como escuelas o perspectivas.

La escuela o enfoque procedural de Denise Jodelet de la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales bastante próxima a la conceptualización de Moscovi que se centra en los procesos cognitivos, se interesa a través de metodologías como encuestas, técnicas cualitativas en la formación y actualización de procesos sociocognitivos (Colectivas, 2013). Para (Lovejoy & Lovejoy, 2019) Denise Jodelet y sus colaboradores promueven la necesidad de desarrollar la teoría a partir de fenómenos de representación ya estudiados y sus elementos como los discursos, comportamientos y prácticas sociales de los individuos y grupos; la metodología utilizada radica en análisis cualitativo a través de entrevistas y asociación libre de ideas. Destacan que “resulta más idónea para estudiar la representación en su génesis histórica, como proceso” y “focaliza los discursos, vehículo del lenguaje, como medio de acceder al universo simbólico y significativo de los sujetos, constituido y constituyente de la realidad social” (Lovejoy & Lovejoy, 2019, pp. 12–13)

La escuela o enfoque estructural desarrollado por Jean Claude Abric y Claude Flament de la Universidad de Aix-en Provence, grupo MIDI, en torno al estudio de la estructura de las representaciones Sociales desde una dimensión cognitivo-estructural con la Teoría del Núcleo Central, la existencia de una dimensión central y otra periférica y su influencia de la forma de pensamiento como rumores y creencias en las prácticas sociales (Colectivas, 2013). La teoría del núcleo central propone un sistema central y periférico, en el primero los elementos cognitivos del núcleo son estables, rígidos y consensuados, en tanto que el sistema periférico es dinámico, flexible e individual. “La representación se estructura en torno al núcleo, que la dota de significación global y organiza los elementos periféricos, que gracias a su mutabilidad permiten una relativa armonía en las situaciones y prácticas concretas de la cotidianidad” (Lovejoy & Lovejoy, 2019, p. 13). El método de esta escuela es experimental con el uso de técnicas cualitativas.

La escuela o enfoque sociológico expuesto por Willem Doise y Fabio Lorenzi-Cioldi de la Universidad de Ginebra centrado en “las condiciones de producción y circulación de las representaciones sociales” (Pereira de Sá, 1998: 74), es decir, como la Representación Social se organiza por los principios culturales en espacio de intercambio simbólico (Colectivas, 2013). Para (Rubira-García & Puebla-Martínez, 2018) al comprender una representación social se debe entender las relaciones que son establecidas por el sistema “entre el metasistema social y el universo mental de los sujetos, los cuales se encuentran afectados por la respectiva posición que ocupan en dicho metasistema” (Rubira-García & Puebla-Martínez, 2018, p. 150). “definir a las representaciones en términos de consenso, pues en última instancia éstas son tomas de posición individuales. En las representaciones lo consensuado sería, en todo caso, el mecanismo o principio organizador que articula a la representación social” (Rubira-García & Puebla-Martínez, 2018, p. 151). Esta escuela privilegia los métodos estadísticos correlacionales.

El enfoque de Wolfgang Wagner, Universidad de Linz, se centraliza en el carácter construido de las representaciones, desde una postura culturalista.

“En lugar de imaginar a las representaciones dentro de las mentes es mejor imaginarlas a través de las mentes, como si fueran una especie de red tejida por las personas mediante sus conversaciones y sus acciones” (Wagner et al., 1999: 96). La propuesta de Wagner, desde una postura culturalista, entiende que las representaciones sociales, aunque se manifiestan en expresiones individuales, evidencian el consenso que las caracteriza no en un sentido estadístico, sino en el ámbito de lo epirracional. Al respecto, explica que no es necesario que dos personas compartan determinadas creencias (o representaciones) sobre un tema para que se comuniquen; sólo deben compartir un sistema epirracional de proposiciones posibles o admisibles independientemente de si están de acuerdo o no con ellas (Rubira-García & Puebla-Martínez, 2018, p. 151).

América Latina ha tenido la influencia de las dos primeras escuelas con Maria Auxiliadora Banchs del modelo socio-genético conocido también como el enfoque procesual. La segunda escuela o modelo procesual a través de Celso Pereira de Sá que “se basa en estudios de corte claramente cuantitativo, ya sea a través de diseños experimentales, o recurriendo al uso de pruebas correlacionales y sofisticados análisis multivariados” (Maria Auxiliadora Banchs, 2001, p. 24).

3.3 Calidad de vida laboral

El trabajo, la actividad laboral y la realidad laboral están relacionados con el concepto multidimensional de calidad de vida laboral, son aspectos a considerar y articular entre la experiencia humana y los objetivos de una organización. El trabajo es un fenómeno psicosocial que además funge como un eje que estructura los roles sociales que se desempeñan en el cotidiano. Un trabajo puede ser funcional o disfuncional, en el primer caso facilitar el desarrollo personal y profesional puesto que puede aumentar sus niveles de autoestima y amplía su marco social de desarrollo como lo es estatus, prestigio y redes sociales. En el segundo escenario lo disfuncional priva del desarrollo humano y efectos como la insatisfacción laboral y el desempleo se producen. Por lo tanto, el trabajo al ser fruto de la interacción de los individuos en estos marcos sociales generan una realidad psicosocial importante de mencionar al momento de disertar sobre la calidad de vida laboral (Bozal, 2000)

La actividad laboral persigue alcanzar objetivos organizacionales a través de una estructura definida, con niveles jerárquicos, en condiciones y recursos asignados en un espacio-tiempo que es caracterizado por la designación de roles, desde la época Taylorista y Fordista. La realidad laboral puede satisfacer necesidades como seguridad, autoestima y realización en un marco social de desarrollo personal y profesional, un mundo en el cual no todos forman parte y en este entorno se percibe experiencias que determinan un alto o bajo nivel de calidad de vida laboral (González et al., 1996).

En una visión amplia, dinámica y circunstancial la calidad de vida laboral no solo está relacionada con aspectos formales y explícitos de un trabajo como son los horarios, el sueldo, los beneficios, organización del trabajo, contenido del puesto y ritmos de trabajo, sino que también con aspectos implícitos de oportunidades para el desarrollo de carrera y relaciones humanas que impacten en la satisfacción y motivación laboral. Es decir, da cuenta de las condiciones y/o perspectivas objetivas como higiene y salario; y subjetivas como una valoración propia del trabajador sobre su bienestar, es un proceso de construcción sociocognitiva que dan lugar a sistemas relaciones y modos de interacción donde circulan valores, creencias, actitudes, comportamientos, símbolos y significados (González et al., 1996; Segurado & Agulló, 2002). Si bien, existen estas dos dimensiones producto de los derivados de las condiciones laborales en el contexto organizacional y procesos psicosociales del entorno laboral y extra laborales (familia, amigos, ocio, tiempo libre, redes) hay un tercer elemento a considerar es la relación dialéctica entre el individuo y su ambiente de trabajo que da un “lugar” como trabajador que ejerce un papel y genera estatus como agente social.

Una delimitación conceptual bastante explorada es el de (Segurado & Agulló, 2002), que integra las principales perspectivas teóricas desde la psicología hasta el entorno de trabajo, es decir un análisis micro y macro cuyo foco de interés o es el trabajador o la organización. Por lo tanto, los aspectos relevantes se basan en la subjetividad individual o las condiciones y ambiente de trabajo, finalmente su objetivo desde lo psicológico a nivel micro es el “bienestar y salud del trabajador”; y desde lo macro “la productividad y eficacia de la organización”. Esto da cuenta de cómo este constructo fue evolucionando desde la década de los años 70 en Estados Unidos fuerte marcada por el enfoque se *Homo Economicus*, racional y que maximiza sus esfuerzos para los intereses particulares incentivado por recompensas materiales y económicas, es decir productividad y eficiencia para las organizaciones. En este contexto surge el “Movimiento de CVL” que promovía la necesidad de humanizar el ambiente laboral centrado en el factor humano o desde el enfoque *Homo Social* motivado por recompensas sociales y simbólicas, que busca vivir en armonía con el grupo social, podríamos decir inquiriendo su bienes y salud.

Esta lectura se la realizada desde el ámbito organizacional como la corriente de Desarrollo Organizacional, que tiempo después pasa a ser un subsistema eje para la administración del talento humano. El Desarrollo Organizacional es influido por la corriente europea de la Democracia Industrial, que busca la participación activa de los trabajadores a través gremios, asociaciones y sindicatos.

En ese primer momento histórico-cultural podríamos mencionar que existen dos marcadas, pero no delimitadas perspectivas de la calidad de vida laboral, conforme el gráfico:

Tabla 1 : Perspectivas Calidad de Vida Laboral

Perspectiva Objetiva	Perspectiva Subjetiva
Elementos constitutivos del entorno laboral	Valoración del propio trabajador
Condiciones físicas y objetivas	Percepción y experiencia individual y colectiva
Condiciones ambientales	Satisfacción
Organización del trabajo	Motivación
Contenido del puesto	Necesidades personales o vida privada
Horarios	Relaciones interpersonales
Salarios	
Salud y seguridad laboral	
Ritmo de trabajo	

Nota: Elaboración a partir de (Segurado & Agulló, 2002)

En los años 80 y 90 la conceptualización de CVL dentro de la dinámica de Desarrollo Organizacional considera procesos y cambios estructurales dado el crecimiento de los conglomerados industriales por nuevas formas de comercialización como el *e-commerce* y estrategias empresariales como las fusiones y adquisiciones que buscan un crecimiento externo con el objetivo de valorar sus acciones en los mercados globales y competir con economías emergentes asiáticas. Por esta coyuntura en las organizaciones surgen panaceas a nivel de macro y micro ambiente, por un lado, la eficacia organizacional, incremento de productividad y satisfacción laboral, y por otra participación, solución de problemas y toma de decisiones. Estos nuevos conceptos posteriormente darán inicio a lo que hoy se conocer como las competencias organizacionales y laborales.

Para(Vega & Martínez, 2009) en las últimas dos décadas (2000 al 2020) a partir de regulaciones de entidades internacionales como ONU, OCDE entre otros la CVL pasa a ser parte de una nueva tendencia la Responsabilidad Social Empresarial, en la cual se contempla también a la ética empresarial, el medio ambiente, la comercialización y marketing responsable y el compromiso con la comunidad. Cabe mencionar en este contexto que era o es latente la preocupación por el “deterioro ambiental, las prácticas laborales discriminatorias y respecto de los derechos humanos” impondrán en el mundo empresarial preocupaciones y soluciones centrados en el ser eco-bio-psico-social. Se continua como la división entre la perspectivas objetivas y subjetivas de la CVL pero se incrementan los estudios en:

- las condiciones y medio ambiente de trabajo, incluyendo la promoción de la salud en el ambiente de trabajo
- organización, analizando factores psicosociales como la violencia y acoso laboral
- indicadores globales considerando variables sociodemográficas y prejubilación
- indicadores individuales explorando compromiso, actitudes y valores hacia el trabajo

La evolución del concepto de CVL se amolda a las nuevas realidades socio-económicas conforme los preceptos del materialismo histórico dialectico los modos de producción generar modos de relación y con ello visibiliza y amplía lo que fue propuesto desde sus inicios en el movimiento de la CVL “humanizar el ambiente laboral”.

Finalmente, (Segurado & Agulló, 2002) mencionan las definiciones de CVL dadas en los últimos 20 años, citaremos las que consideramos relevantes para este estudio:

“un proceso para **humanizar el lugar de trabajo**” Walton (1973)

“...un trabajador disfruta de alta CVL cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro,(b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que **es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales**” Katzell, Yankelovich, Fein Ornati y Nash (1975)

“...**forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones**. Sus elementos distintivos tienen que ver con (1) el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional” Nadler y Lawler (1983)

“la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el **bienestar físico y psicológico** del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su **espacio de vida total**” Turcotte (1986)

“el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las **personas está organizada objetiva y subjetivamente**, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano” Fernández y Giménez (1988) Robbins (1989) Munduate (1993) Heskett et al. (1994)

“la calidad del ambiente de trabajo contribuye a la **satisfacción de los empleados**, lo que también se conoce como CVL” De la Poza (1998)

“la CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y **promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal**”
Lau (2000)

Es interesante resaltar que el término CVL se gesta para contrarrestar el fenómeno denominado “alienación del trabajador”, en conferencias dadas entre la Fundación FORD y el Ministerio de Trabajo de Estados Unidos por huelgas de jóvenes trabajadores en Ohio (General Motors) que demandaban satisfacción, participación, autonomía y aprendizaje para ejercer su trabajo (Granados, 2014). El acuerdo firmado entre el sindicato y General Motors a nivel nacional promueve proyectos que busquen bienestar de los trabajadores, incremento de la productividad y competitividad empresarial; lo que hoy conocemos como programas de CVL (Navajas Adán, 2003)

3.3.1 Dimensiones e indicadores de calidad de vida laboral

La literatura señala que las dimensiones de la CVL contienen variables contextuales del entorno de trabajo (objetivas) y características personales (subjetivas), y a su vez están compuestas por constructos más concretos que se podría identificar y caracterizar. Para autores como (Casas et al., 2002a) en las condiciones objetivas de la calidad de vida laboral se destacan el medio ambiente físico, tecnológico, contractual, productivo y profesional. Llama la atención la condición contractual que esta descrita como la equidad en cuanto a su salario, la estabilidad de su puesto laboral y la necesidad de una representación jurídica para casos de denuncias. Productivo cuando se refiere a trabajos que se labora por turnos y nocturnos, en donde se analiza la posibilidad de aislamiento social. También menciona la sobrecarga de trabajo sea esta cuantitativa por el exceso de actividades, tiempo para ejecutarlo; y la sobrecarga cualitativa excesiva demanda en competencias laborales, habilidades y gran responsabilidad para la toma de decisiones. Las profesionales son las posibilidades de plan de carrera simbolizados por ascensos y promociones.

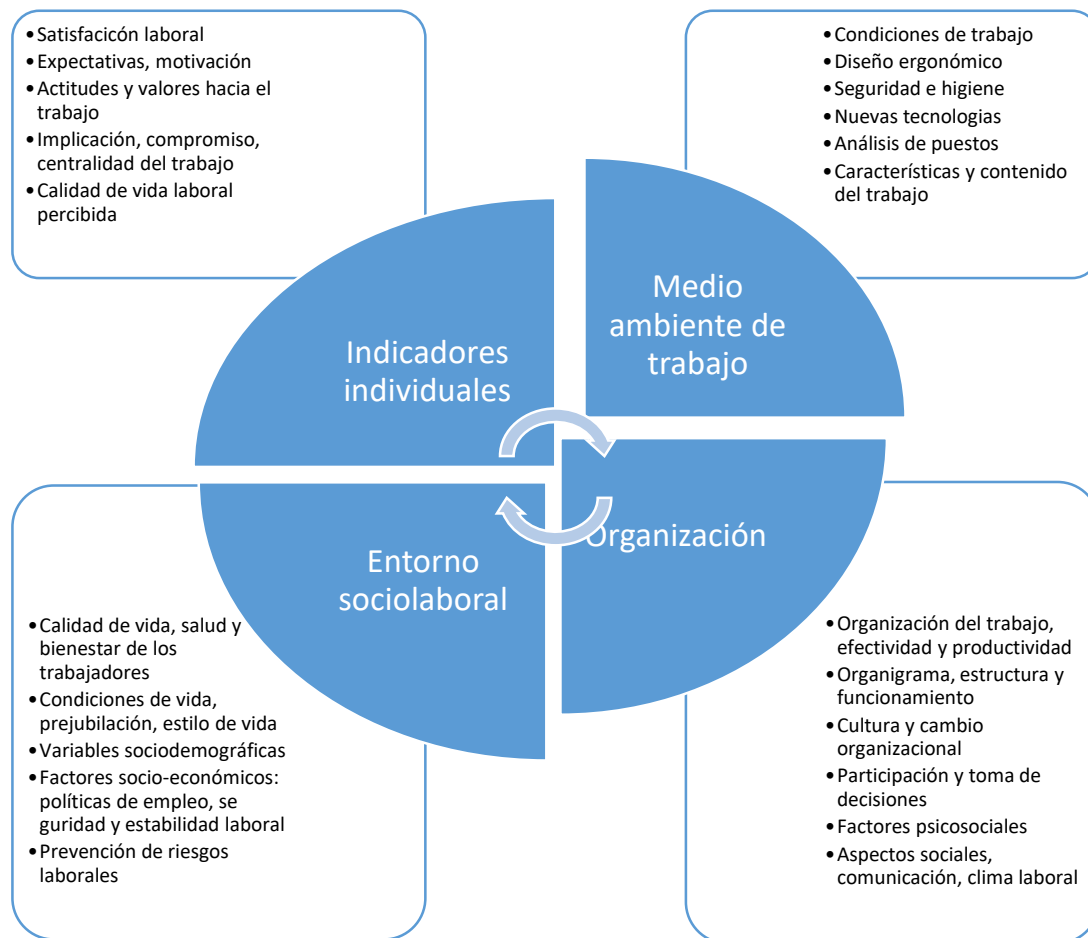
En cuanto que las condiciones subjetivas están la esfera privada y mundo laboral, individuo y actividad profesional, individuo y grupo laboral; y instituciones y dirección directiva. En relación a la esfera privada y laboral existen un gran debate sobre el balance trabajo familia

que se ha constituido como un gran campo de investigación, incluso se menciona que es una evolución del concepto en sí de CVL. Para el individuo y grupo laboral depende en gran medida de la satisfacción con su trabajo y las categorías sociales como estatus y reputación.

La condición subjetiva de la CVL individuo y grupo laboral es la que más abarca porque tiene clasificaciones en 4 ámbitos o planos como denomina el autor humano, relaciones de compañerismo y amistad. Técnico, apoyo y soporte mutuo. Organizativo, la comunicación horizontal. Jerárquico, liderazgo, organización y control.

Se mencionan varias dimensiones e indicadores porque el concepto de CVL es multidimensional, dinámico y organizo.

Los indicadores recurrentemente mencionados tienen cuatro categorías (Segurado & Agulló, 2002):

Figura 2: Categorías Calidad de Vida Laboral

Nota: Elaboración propia

Estas dimensiones e indicadores de CVL pueden ser identificados en varios campos laborales, en bienes de servicios y públicos y también en giros de negocios distintos. Los fenómenos psicosociales del trabajo se aprecian en el individuo, el grupo, la institución y finalmente la realidad social, esta investigación centra la CVL del docente universitario. En el 2017 Héctor Barnés, periodista español especializado en educación, psicología, empleo y bienestar, discute los 8 males del profesor universitario, tomando en cuenta datos como que el 83.6% según datos de una investigación de la Universidad de Murcia, del profesorado sufría de estrés crónico, y que posiblemente se incrementó tras el Plan Bolonia, que uno de los trabajos más tóxicos es el “profesor universitario” pero cita al poeta inglés John Edward Masfield, quien escribió “hay pocas cosas terrenas **más hermosas que la universidad**: un lugar donde los que odian la ignorancia pueden luchar por el conocimiento, y donde quienes perciben la

verdad pueden luchar para que otros la vean”. En esta paradoja se describen los “Jinetes del Apocalipsis” del Docentes Subalterno o mejor especificado el Docente Contemporáneo (Barnés, 2017):

1. Es una institución del siglo XXI que sigue funcionando de manera medieval: juegos de poder dados por la aproximación al núcleo directivo, posiciones jerárquicas mantenidas por una constante actualización que puede dar lugar a la rivalidad y competitividad.
2. El día que el profesor paso a ser un burócrata: el modelo de control a través de la evaluación institucional y docente.
3. Acoso por parte de los alumnos y por parte de los compañeros: pérdida de credibilidad y menos precio de su labor.
4. Hay que luchar para ascender: es un trabajo bastante especializado y con un plan de carrera y requisitos cada vez más demandantes.
5. Se cobra menos de lo que se piensa: la precariedad laboral en docentes universitarios dado por categorías o escalafones.
6. Sistema educativo “Marketinizado” el estudiante siempre tiene la razón: uno de los propósitos del Plan Bolonia inicialmente, centrado en el estudiante se convierte en centrado en el cliente.
7. La investigación ¿sirve para algo?: existen temas poco investigados porque no tienen visibilidad global y con ello bajo puntaje en revistas de la comunidad académica.
8. Sentimiento de inutilidad: aquellos docentes que tienen mayor vocación son los que más se desgastan.

En las últimas décadas sean realizado varios estudios sobre docentes universitarios relacionados con factores de riesgo psicosocial: estrés, *burn out* y violencia en cada una de ellas se puede percibir otras líneas de investigación como por ejemplo el tecnoestrés que toma impulso con las denominada “uberización del trabajo”.

3.4 Capitalismo académico

En el 2007, Ministros de Educación de 45 países del continente europeo se reunieron a fin de evaluar los avances del Plan Bolonia, recordemos que este proceso de convergencia tenía como objetivo “armonizar los diferentes sistemas universitarios, para que los estudios tengan una misma estructura en todos ellos y compartan una misma orientación, contribuyendo con ello a promover lo que denominan la “economía del conocimiento” (Enrique & Díez, 2010, p.

351). Para conseguir este acometido consideraron importantes: Un cambio en métodos de enseñanza, los cuales debían centrarse en el alumno a través de tutorías, trabajo autónomo y aprendizaje teórico –práctico. Promover un sistema de educación a lo largo de la vida (lifelong learning), es decir formarse y trabajar al mismo tiempo; en este intercambio se abriría un diálogo entre la Universidad y las necesidades de mercado. Conseguir un sistema de educación superior atractivo y competitivo que movilice a estudiantes, docentes e investigadores globales, bajo el lema de "libre circulación de estudiantes, profesores y diplomados" y así lograr la homologación de títulos en todo Europa a partir del sistema de créditos ECTS, el famoso Sistema Europeo de Transferencia de Créditos con tres años genéricos y dos de especialización o master. Se pretendía también potencializar la investigación con un financiamiento privado y público asegurando la calidad de la Universidad, dando paso al uso de términos económicos y administrativos como "eficaz en relación con su coste"(Enrique & Díez, 2010). Esto nos lleva a pensar en cómo se incursionó en la Académica un modelo neoliberal aplicado desde los años 80 en Inglaterra como en Estados Unidos por las políticas de descargo del estado ante la salud y educación bajo un discurso que la educación es un bien público que será velado por sus ciudadanos. Sin embargo, podemos darnos cuenta del impacto que tuvo el famoso "*New Managanement Publico*". Para (Romero Caraballo, 2015, p. 249) cita Arellano y Cabrero, 2005; Sisto, 2011; Blanch, 2011a) la nueva gestión es la "Adopción de modelos administrativos del sector privado en el público, auspiciados en gran medida, por organismos internacionales. El mérito y el ser dueños de sí mismos, mediante las competencias, son unas de las principales consignas de la nueva gestión.

En esta misma línea, Caraballo (2015) citando a Blanch (2013):

presenta el proceso como la puesta en marcha de la reforma neoliberal de un anterior modelo militar-burocrático, ineficiente incompetente, inoperante, rígido y obsoleto a un modelo de gestión flexible, en el que se destacan la calidad, la excelencia, la innovación, la gobernanza y la sostenibilidad. Esta se logra a través de realizar evaluaciones por competencias y resultados, control de gastos y la aplicación de indicadores costo-beneficio. Por tanto, al transformarse las instituciones públicas de índole social, sanitario y educativo, asumen las reglas del libre comercio, y quienes reciben el servicio son vistos como clientes consumidores y los prestadores del servicio en agentes comerciales.

El inicio histórico –cultural del constructo de "Capitalismo Académico" dado por la sociología y economista Slaughter y Leslie (1997), se consolidó cuando el gobierno

estadounidense promueve políticas y leyes de cooperación entre la industria y la Academia “estas iniciativas dieron como resultado la creación de un programa para mejorar la interacción industria-academia a través de los *Industry/University Cooperative Research Centers* (I/UCRs), así como la creación del Foro Empresas-Educación Superior (*Business-Higher Education Forum*) y programas de Tecnología Avanzada (*Advanced Technology Programs*)” (Romero Caraballo, 2015, p. 139). En este sentido las Universidades deben maximizar su capital humano incrementando ingresos por la generación de proyectos innovadores, asumiendo nuevas iniciativas que aseguren réditos económicos y prestigio con la iniciativa privada en tiempos corto y/o mediano plazo, lógicas de mercado no necesariamente compatibles con la lógica de la academia. Por consiguiente, se debe responder y se expande en el ámbito de la educación conductas mercantilistas de ventas de servicios y productos para el autofinanciamiento. Desde lo operativo las actividades esenciales de la Academia son la docencia, investigación y vinculación, pero la actividad mandatoria es la gestión y evaluación de la misma, puesto que se debe responder no solo al mercado sino a las entidades de gobierno, en otras palabras, hay que justificar el autofinanciamiento.

Para (Brunner, 2016) “11 de los 19 países latinoamericanos han promovido “iniciativas significativas de cambio de la legislación de base de la educación superior”. Una revisión panorámica de dichos cambios permite constatar que ellos corresponden en su mayor parte a una reacción frente a lo que se consideran excesos de las políticas neoliberales que favorecieron la privatización de la expansión, la creación de mercados en el ámbito de la educación superior y el uso por parte de los gobiernos de mecanismos e instrumentos de cuasimercado para el financiamiento de las instituciones estatales”.

Esta tendencia se extiende y llega América Latina caracterizada por el nombre de “renovación de la función de la universidad” consecuentemente el capital humano de la institución se acoge a programas de formación (maestrías y doctorados), concurso por mérito y oposición, actualización académica (competencias digitales) y la evaluación integral del desempeño, acompañada casi siempre de una carga de gestión. Aparece entonces el “Docente Subalternos” a la globalización, al estado y al control normativo. Antes esta problemática hay estudios en la región iberoamericana desde la Psicología Social que promueven el análisis de aspectos psicosociales que implican directamente en el profesional de la Academia por cambios en la división y organización del trabajo para dar paso a proyectos de investigación que sean útiles para las corporaciones.

En los siguientes subtemas se realizará una aproximación sobre qué es ser un Docente Universitario desde la vocación y Ley Orgánica de Educación Superior desde la imposición.

3.5 Docentes universitarios

La actividad docente tiene un fuerte compromiso personal e acompañada de la vocación, entiéndase vocación como esa llamada interior del individuo por ejercer una profesión o carrera. Se la ha identificado como ese deseo firme de dedicación, con rasgos distintivos y considerando virtudes de tipo intelectual, procedimental y morales “condiciones sine qua non para la prácticas profesional docentes” (Bermúdez-Aponte & Laspalas Pérez, 2017; Larrosa, 2010).

Desde el punto de vista de (Larrosa, 2010)

Para actuar como profesional, conociendo las exigencias de la tarea, sus conocimientos específicos, actuando éticamente y con la capacitación adquirida a través de la práctica, que va unida al porqué y al cómo. La asistencia a los demás y la preparación profesional del docente no son excluyentes, sino equilibradamente necesarias donde no es suficiente con el querer. Si antes la vocación necesitaba de la profesionalidad, ahora la profesionalidad precisa vocación....

Las condiciones del ejercicio profesional docente para obtener plena satisfacción serían: a) Vocación (inclinación natural para dedicarse a la actividad profesional de enseñar con entusiasmo, compromiso y confianza en el poder de la educación, dedicación especial y de servicio hacia los demás). b) Competencia (formación profesional científica y técnica adecuada que le haga competente en todo momento en el ejercicio de la profesión). c) Actitud (de apertura, servicio a la comunidad y trabajo en equipos flexibles). d) Dedicación (suficiente a la profesión procurando tener cualificados sus saberes). e) Conocimiento de los deberes y derechos éticos (que puede asumir como compromiso moral y exigir a los demás).

Conforme se mencionó anteriormente en esta investigación la docencia universitaria no solo transmite un conocimiento específico o general de un campo disciplinar, sino que debería contribuir a la formación de seres humanos críticos, creativos y comprometidos con la transformación de la sociedad. Para (Francis, 2006) al reconocer la complejidad de la construcción histórica del docente universitarios y su multidimensionalidad menciona:

Cuando se reconoce la naturaleza educativa del quehacer del docente universitario es cuando la comprensión de su praxis se complejiza. La mayoría de los retos que se demandan al profesor o profesora universitaria, sitúan esta comprensión en el análisis de la multidimensionalidad que es evidente a partir del estudio de las realidades. De este carácter multidimensional emerge como puntos centrales el reconocimiento de lo personal, lo disciplinar y lo pedagógico y por tanto, la necesaria atención que debe prestarse a sus interrelaciones. La distinción surge como necesidad para poder aproximarse sistemáticamente al estudio del docente universitario y poder así proponer bases para apoyar su desarrollo académico. No obstante, se deja claro que la selección de los docentes universitarios y su proceso de desarrollo académico no puede limitarse a lo disciplinar, deberá asumir lo personal y lo pedagógico, de hecho, lo pedagógico no existe si no es al interior de una disciplina y lo pedagógico propone formas de interacción.

Estas interacciones entre lo personal y profesional de docente universitario sin duda favorecen a su formación y desarrollo, sin embargo, las interacciones de control y demanda han afectado la labor docente “ciertos cambios sociales y culturales, como son el surgimiento de la sociedad del conocimiento, la orientación hacia el mercado por parte de las universidades, las exigencias y presiones a los profesores para publicar, la pérdida del sentido ético en la actividad académica y la disparidad de tareas que hoy se le asignan al profesor universitario” (Bermúdez-Aponte & Laspalas Pérez, 2017, p. 109).

3.6 Marco Legal – LOES

Desde el 2008 con la nueva Constitución en el Ecuador se realizan cambios en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) vigente desde el 12 de octubre del 2012, se crean nuevos organismos como la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación SENESCYT, de control como el CEAACES – Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior del Ecuador. Anteriormente el ente rector era el Consejo Nacional de Educación Superior CONESUP y el de evaluación el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior CONEA. En un primero proceso de evaluación se consideran a 26 instituciones de Educación con déficit en su calidad académica de las cuales se suspende 14 Universidades.

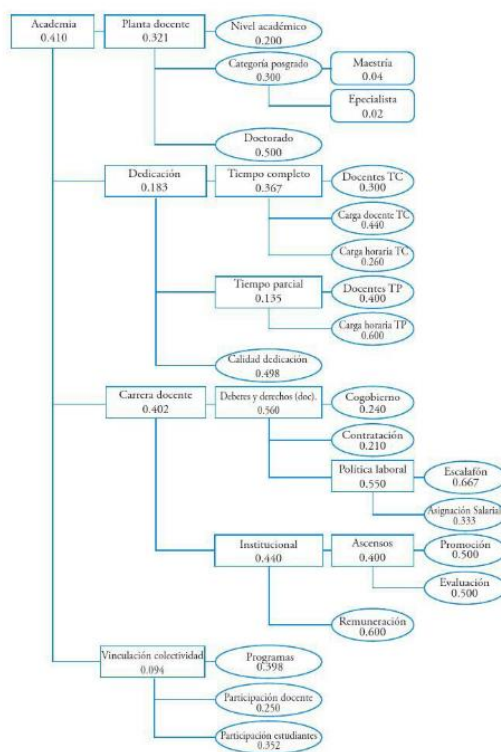
El modelo de evaluación considera al proyecto académico con 4 grandes dimensiones Academia, Estudiantes y entorno, Investigación y Gestión. Entre las observaciones en este proceso se enuncia la falta de docente a tiempo completo, pocos docentes con títulos de PhD, ausencia de investigación y deficiente estructura curricular en las carreras (Tafur, 2016; Villavicencio, 2012). Podríamos deducir que es el resultado del famoso y controversial Mandato 14, en este periodo histórico 2008 el contexto de la Educación Superior en Ecuador tenía 72 Universidades y Escuelas Politécnicas fundadas en 108 años desde el 1826 al 2006, 29 públicas, 9 particulares cofinanciadas por el Estado y 34 particulares autofinanciadas (Tafur, 2016).

La primera dimensión Academia aludía “la docencia universitaria debe constituirse en una verdadera comunidad científica, profesional y artística con autoridad, reconocimiento, legitimidad y debida protección en su medio” (Villavicencio, 2012, p. 43). Las características del claustro docentes se relacionaban con la formación académica, dedicación docente, carrera docente y vínculo con la colectividad. Además, se valoraba la relación del docente con el estudiante porque era vital para la construcción del lazo de pertenencia con la comunidad universitaria, lo que conlleva a una educación personalizada y seguimiento de la trayectoria estudiantil y sus resultados educativos. Para esto las condiciones y denominación del Docente Tiempo Completo (DTC), Docente Medio Tiempo (DMT) y Docente Tiempo Parcial (DTP), cada uno tiene un valor agredo al ejercer la docencia. Por ejemplo, el DTC o dedicación exclusiva podría realizar funciones en las otras dimensiones y garantizar la labor de enseñanza con tutorías, dirección de tesis, revisión de mallas curriculares, participación en proyectos de investigación científica y con ello vínculo con la colectividad. No obstante, el DMT y DTP llevaban a la IES su conocimiento práctico y experiencia laboral como es el campo de la salud y ciencias exactas (Villavicencio, 2012).

El primer criterio de la Académica se denominaba Planta Docente, es decir su formación nivel académico, categoría de posgrado (maestría, especialización) y doctorado. El segundo criterio Dedicación que mencionamos anteriormente, y calidad de dedicación se analiza el trabajo no docente. El tercer criterio, Carrera Docente constituye todos los “deberes y derechos” a través de estatutos y reglamentos que garanticen la participación del Docente con el gobierno universitario y aspectos remunerativos que incentiven su formación y labor investigativa. De igual manera se valoraba las acciones de la IES en relación a evaluación y retroalimentación al Docente como su plan de carrera y concursos de mérito y oposición; y

finalmente vínculo con la colectividad denominada anteriormente como extensión universitaria (Villavicencio, 2012).

Figura 3: Criterio de evaluación dimensión Academia



Nota: Extraído del libro Ecuador el modelo de evaluación del Mandato 14 (Villavicencio, 2013)

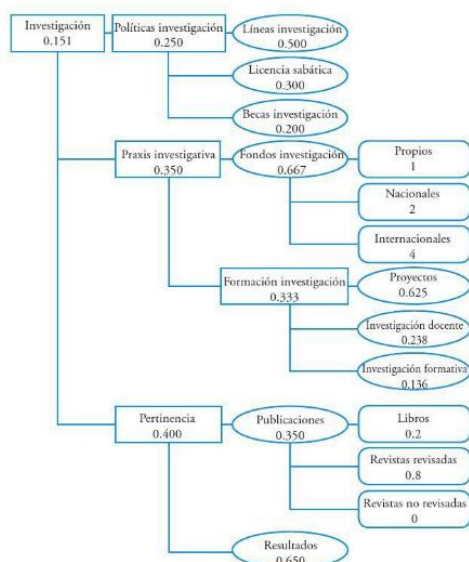
Estudiantes y Entorno la siguiente dimensión que se describe a continuación, está basada en la Constitución del Ecuador 2008 que garantiza la igualdad de oportunidades para el egreso, movilidad, permanencia y por supuesto el acceso. Se evalúa el soporte académico a través de la Biblioteca, Laboratorios y TIC, es una breve síntesis ya que el estudio se enfoca en la Docencia Universitaria.

La tercera dimensión Investigación, señalado como un motor en el desarrollo socio-económico de un país, la evaluación se desde 2 perspectivas, por un lado “como el conjunto de estudios, análisis y actividades que tiene por finalidad la producción y difusión de conocimientos, que promueven una comprensión reflexiva y una crítica fundamenta de la sociedad y sus relaciones con el entorno” (Villavicencio, 2012, p. 53). En segundo término, se lo relacionaba con la calidad de la docencia “se trata de una investigación de tipo catedrática orientada a la actualización y profundización de la propia docencia con la finalidad de contribuir permanentemente a mejorar la calidad de la educación universitaria (Villavicencio,

2012, p. 53). Los criterios de evaluación se contemplan en las políticas investigación, praxis investigativa, pertinencia en la siguiente figura se aprecia los indicadores de cada criterio.

Figura 4 : Criterio de evaluación dimensión Investigación

Figura 4.



Nota: Extraído del libro Ecuador el modelo de evaluación del Mandato 14 (Villavicencio, 2013)

Finalmente, la cuarta dimensión Gestión y administración de las IES fue acorde a su naturaleza orgánica, características organizacionales para funciones de control y mando a fin de una mayor eficiencia, se pretendió buscar criterios acordes a la función social que ejerce la Universidad, es decir, el papel fundamental para la construcción y transformación de la sociedad para un bien común. Sus criterios fueron: Organización e Infraestructura con sus correspondientes indicadores: Políticas Institucionales, gestión interna, accesibilidad, espacios bienestar y oficinas docentes TC.

Las Universidades fueron categorizadas por letras A (5 universidades), B (23 universidades), C (18 universidades), D (8 universidades) (Jarrín, 2016). Cabe señalar que el impacto social de este primer modelo de evaluación tuvo gran repercusión, 38.000 estudiantes cursaban estudios en las 14 universidades y el gobierno invirtió en ese momento con 60 millones de dólares para el plan de contingencia, solo “10.000 estudiantes de último año

terminarán sus carreras en las propias entidades”(Secretaría et al., 2012) debemos recordar que hasta el 2008 la Universidad Ecuatoriana mantenía su concepto de Autonomía por lo tanto no participaba en procesos de evaluación externa, pertinencia, transparencia y rendición de cuentas (Tafur, 2016). Para octubre del 2013 “ De manera obligatoria y de acuerdo con la Disposición Transitoria Primera de la LOES, todas las universidades y escuelas politécnicas, sus extensiones y modalidades, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y conservatorios superiores, tanto públicos como particulares, así como sus carreras, programas y posgrados, deberán ser evaluados y acreditados por el CEAACES” (Rojas, 2011) en el plazo de 5 años.

Se cree pertinente señalar los siguientes artículos de la LOES (Rojas, 2011, pp. 62–63):

Art. 18 de la LOES, delimita el alcance de la autonomía universitaria responsable cuando reconoce a las universidades y escuelas politécnicas su autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios de la Ley.

Art. 107, la educación superior debe "responder a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural".

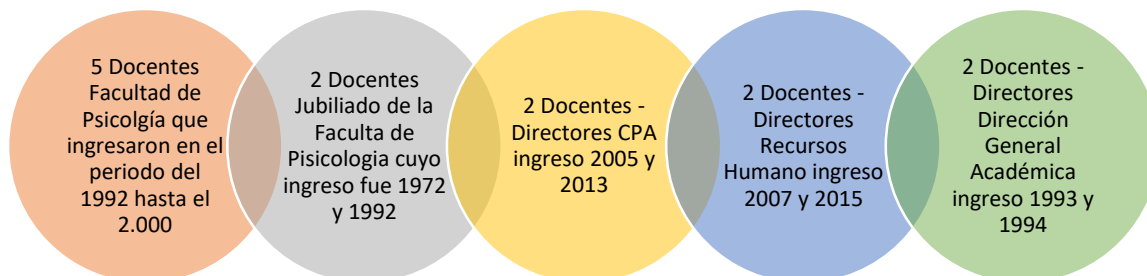
Art. 150, debe tener el título correspondiente a doctorado (PhD o equivalente) en el área afín a la que ejercerá la cátedra y, según lo dispuesto en la Disposición Décima Tercera, tiene el plazo de siete años para hacerlo, caso contrario perderá automáticamente esta condición

Desde la aprobación de la LOES en el 2010, su reforma en el 2018 se ha vivido cambios vertiginosos en la Educación Superior desde el ámbito institucional, estudiantil y Docentes, no podemos dejar de mencionar el Régimen de Reglamento Académico (RRA) del 2013 y 2019, cuya última modificación fue en Julio 2020. Las exigencias son complejas, llevamos 11 años bajo esta nueva lógica del capitalismo académico, consideramos que los Docentes Universitarios tiene mucho a expresar sobre su concepción y sentir de Calidad de Vida Laboral. A continuación, el desarrollo metodológico de esta investigación.

4 MATERIALES Y METODOLOGÍA

El propósito de esta investigación fue describir el proceso de construcción de la representación social de la calidad de vida laboral en docentes universitarios en Ecuador. Este estudio fue de tipo fenomenológico pretendió comprender las prácticas sociales adoptadas por los docentes universitarios en el marco del capitalismo académico. La investigación fue en la una IES de la ciudad de Quito, la unidad de análisis fue la Facultad de Psicología y los participantes fueron docentes que estuvieron vinculados a esta institución en los últimos 10 años, es decir, desde la implementación de la LOES en el año 2010. Como instrumento para la recolección de datos se utilizaron tanto el análisis documental como las entrevistas en profundidad, se pretendió realizar relatos de vida sin embargo la pandemia, la emergencia sanitaria, el confinamiento y la virtualidad no permitieron utilizar esta técnica, pero esta investigación tuvo aportes también desde la experiencia de la investigadora como Docente Universitario en esta institución desde 2013.

Para (Hernández-Sampieri, 2014) el enfoque cualitativo da cuenta de un análisis exploratorio de un fenómeno en un ambiente natural, en este caso en una IES con más de 74 años de existencia con alrededor de 10.000 estudiantes, 22 carreras de pregrado y 1.560 docentes con dedicación exclusiva, medio tiempo y parcial dato del 2018. Se exploró desde la perspectiva de 13 participantes, quienes tuvieron o tienen experiencia en gestión académica, investigación, vinculación y docencia funciones, sustantivas de toda IES en el Ecuador de acuerdo a la LOES. Considerando que el propósito de esta investigación es describir las representaciones sociales sobre calidad de vida laboral en docentes universitarios en Ecuador desde la implementación de la LOES en el marco del capitalismo académico, fueron parte de la muestra cinco docentes de la Facultad de Psicología, dos docentes jubilados, dos docentes Directores del Centro de Psicología aplicada, dos docentes de Directores de Recursos Humanos, dos Docentes que se desempeñaron como Directores Generales Académicos, conforme el gráfico a seguir:

Figura 5 : Docentes participantes

Nota: Elaboración propia

En el diseño de la investigación cualitativa es relevante al menos contar en la muestra con 10 casos para la saturación de categorías, cabe señalar que en el transcurso de la investigación se incluyeron 13 casos, la muestra fue por conveniencia, es decir, no probabilística ni aleatoria si no por la facilidad de acceso y disponibilidad para participar. Con la información brindada por los 13 entrevistados se comprendió el fenómeno del estudio desde las dimensiones internas, externa, de pasado y presente. Solo así se pudo profundizar en sus puntos de vista, interpretaciones y significados (Hernández-Sampieri, 2014).

El diseño de la investigación propuesta fue no experimental puesto que se realizó en un ambiente natural en este caso una IES privada de la ciudad de Quito, al 2021 con 75 años de fundación. Los diseños no experimentales son complejos puesto que no separa los efectos de las variables que pueden intervenir en el contexto, como fue la pandemia, la emergencia sanitaria, el confinamiento y la virtualidad. Sin embargo, la ventaja es que se puede realizar inferencia (Hernández-Sampieri, 2014). De igual manera la investigación fue transversal su característica es que la recolección de datos fue única, en este caso las entrevistas de profundidad se llevaron a cabo de los meses de Julio y Agosto 2021 a los cinco docentes de la Facultad de Psicología con más de veinticinco años de experiencia en docencia universitaria en la IES, los dos docentes jubilados con 33 años de promedio en la institución, los dos docentes Directores CPA 12 años, docentes Directores de Recursos Humanos con 10 años en la institución en promedio, dos docentes Directores Generales Académicos con 28 años de permanencia en la IES. Sus relatos vivaces, nostálgicos, molestos y en ciertas anécdotas

realizados, enriquecieron esta investigación con sus relatos de vida, a continuación, la codificación de los 13 participantes, se acordó con ellos mantener la confidencialidad de sus nombres.

Tabla 2: Codificación participante 1 al 7

Tabla 2.

CPA 1	DTC 1	RH 1	DTC 2	D 1	RH 2	CPA 2
Entrevista 1	Entrevista 2	Entrevista 3	Entrevista 4	Entrevista 5	Entrevista 6	Entrevista 7
Ex Directora CPA/ Docente	Docente tiempo completo	Directora RH/Docente	Docente tiempo completo	Ex Directora DGA/Docente	Ex Directora RH	Directora CPA /Docente
Ingreso: 2005	Ingreso: 2000	Ingreso: 2007	Ingreso: 1992	Ingreso: 1993	Ingreso: 2015	Ingreso: 2013

Nota: Elaboración propia

Tabla 3: Codificación participante 8 al 13

DTC 3	DTCJ 1	D 2	DTC 4	DTC 5	DTCJ 2
Entrevista 8	Entrevista 9	Entrevista 10	Entrevista 11	Entrevista 12	Entrevista 13
Docente tiempo completo	Docente tiempo completo Jubilado	Ex Director DGA /Docente	Docente tiempo completo	Docente tiempo completo	Docente tiempo completo Jubilado
Ingreso: 1989	Ingreso: 1972	Ingreso: 1994	Ingreso: 2000	Ingreso: 1998	Ingreso: 1992

Nota: Elaboración propia

Los diseños fenomenológicos exploran, describen y comprenden las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno (Hernández-Sampieri,2014). Considerando el propósito de esta investigación “describir el proceso de construcción de las representaciones sociales sobre la calidad de vida laboral en docentes universitarios en Ecuador”, este estudio tuvo un diseño fenomenológico pretendió comprender las prácticas sociales adoptadas por los docentes universitarios en el marco del capitalismo académico. Este diseño se desarrolló desde el modelo socio-genético o enfoque procesual de la teoría de las Representaciones sociales desarrollado

por Jodelet, Markova, Wagner y Jovchelovith ; y en América Latina Arruda, Reigota, Guerrero, Banch y Lozada. Cuya principal característica es la importancia de contextos sociales y económicos desde la comprensión de modernización y globalización con un compromiso ético hacia la transformación (Urbina Cárdenas & Ovalles Rodríguez, 2018b).

El diseño fue fenomenológico con enfoque hermenéutico ya que se concentrará en la experiencia de los participantes, considerará: el fenómeno, reflexión sobre el mismo, descubrirá las categorías, temas y elementos esenciales, describirá y finalmente interpretará a partir de las unidades de significado (Hernández-Sampieri,2014). Como instrumentos para la recolección de datos se utilizará: Análisis documental, esta investigación estará delimitada por el marco legal y normativo de la LOES, se analizarán la LOES (2010 y 2018) y los diversos Régimen de Reglamento Académico (RRA) del 2013 y 2019, cuya última modificación fue en Julio 2020. Además, los Planes de desarrollo denominados PNBV, Constitución 2008 y Código del trabajo 2018. Entrevistas en profundidad (relatos de vida) realizadas por la plataforma zoom con una duración de entre 45 -60 minutos **Anexo 1**. Recabar información sobre las experiencias vividas en los últimos 10 años a partir de una guía de entrevista semiestructurada. El relato de vida corresponde a la enunciación -escrita u oral- por parte de un narrador, de su vida o parte de ella (Cornejo et al., 2008).

Se procedió analizar los datos a través de categorías a priori percepción de Calidad de Vida Objetiva y Subjetiva (Segurado & Agulló, 2002) y después categorías axiales (Casas, Repullo, Lorenzo, & Cañas, 2002b), a seguir la matriz la matriz de categorías:

Tabla 4 : Matriz de categorías**Tabla 4.**

Dimensiones	Categoría Primaria	Categoría Emergente	Conceptualización
Perspectiva Objetiva (Segurado & Agulló, 2002)	Condiciones Ambientales	Medio ambiente físico	Condiciones de confort y funcionalidad Seguridad (higiene, manejo de productos tóxicos o peligrosos, contagios)(Casas et al., 2002b)
		Medio ambiente tecnológico	Adecuación equipos e instrumentos Mantenimiento y suministros (Casas et al., 2002b)
	Organización del trabajo	Medio ambiente contractual	Salario (Objetivo y Subjetivo) Estabilidad laboral Cobertura jurídica (Casas et al., 2002b)
	Contenido del puesto	Medio ambiente profesional	Promoción y carrera profesional Formación e investigación (Casas et al., 2002b)
	Horarios y salarios	Medio ambiente contractual	Salario (Objetivo y Subjetivo) Estabilidad laboral Cobertura jurídica (Casas et al., 2002b)
	Ritmo de trabajo	Medio ambiente productivo	Horarios – Recursos: a) Adecuación de medios humanos (sobrecarga cuantitativa) b) Adecuación demandas (sobrecarga cualitativa: -positiva: demanda competencias excesiva; -negativa: infrautilización) (Casas et al., 2002b)
	Salud y seguridad laboral	Medio ambiente físico	Condiciones de confort y funcionalidad Seguridad (higiene, manejo de productos

			tóxicos o peligrosos, contagios)(Casas et al., 2002b)
Perspectiva Subjetiva (Segurado & Agulló, 2002)	Satisfacción	Individuo y actividad profesional	Satisfacción con el propio trabajo (Autonomía, Implicación, Reputación del puesto) (Casas et al., 2002b)
	Motivación	Instituciones y dirección directiva	Percepción de estar dirigidos Canales de participación en decisiones (Casas et al., 2002b)
	Necesidades personales o vida privada	Esfera privada y mundo laboral	Interacción afectiva entre lo privado y lo laboral (Casas et al., 2002b)
	Relaciones interpersonales	Individuo y grupo laboral	Plano humano: relaciones de compañerismo y amistad Plano técnico: cohesión y apoyo/soporte mutuo Plano organizativo: comunicación horizontal Plano jerárquico micro: liderazgo: comunicación ascen/descen, organización del trabajo, control, incentivos (Casas et al., 2002b)

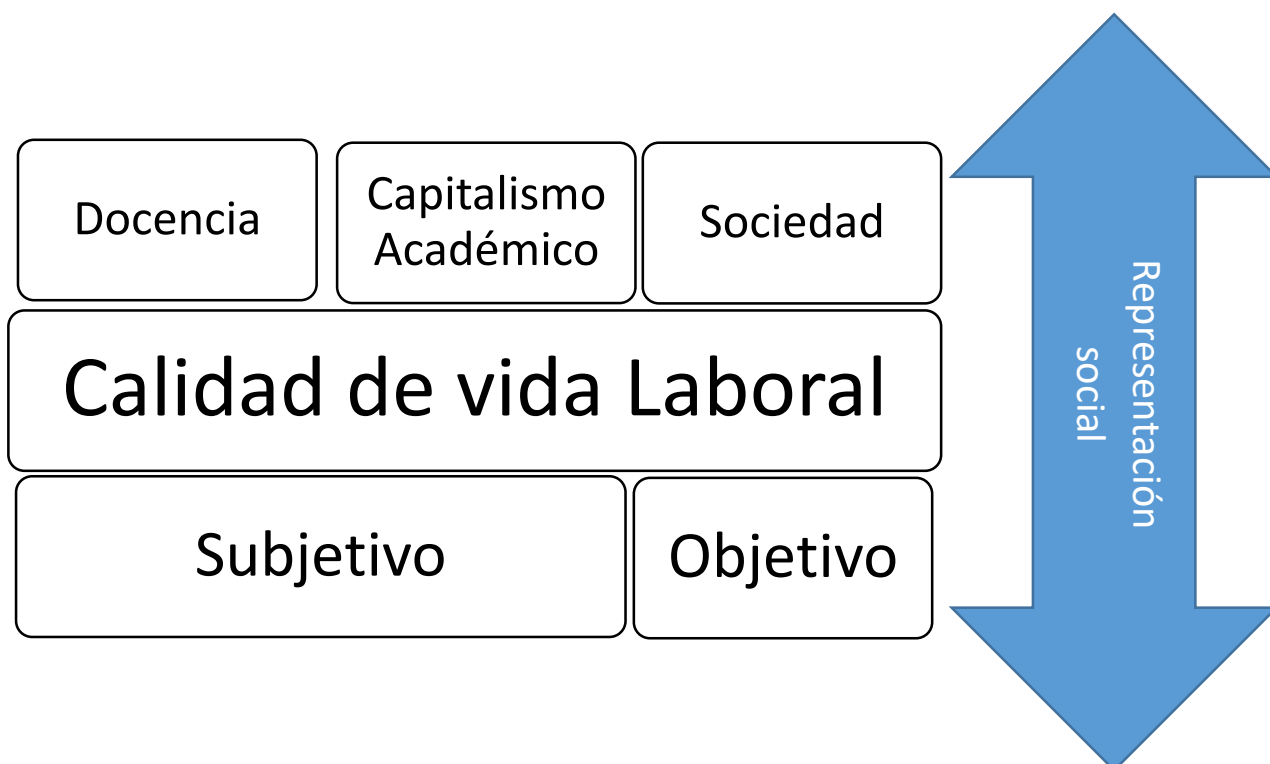
Nota: Elaboración propia

Se procedió analizar los datos a través: Unidades de significado, para su construcción se unirán palabras y acciones de los docentes que tiene un significado en común, es un proceso inductivo. Categorías – a partir de temas, y patrones presentes en las descripciones sobre las experiencias de los docentes universitarios que vivieron los cambios en la LOES (2010-2019). Se utilizó el método de constante para construir las categorías. Descripciones del fenómeno y experiencias compartidas – analizar los vínculos existentes en las experiencias relatadas, es decir entre las unidades de significado, las categorías y los temas. También se analizó las categorías y temas de las experiencias distintas o diferentes en el contexto espacio-temporal.

El alcance fue exploratorio puesto que la investigación es sobre un tema poco estudiado, en la literatura revisada no se evidencia temáticas similares en el Ecuador, pretende indagar sobre tendencias relativamente desconocidas. Se centró en develar los cambios en percepciones, creencias, pautas rutinas, ritos y rituales generadas en los últimos 10 años a partir de las normativas legales en el año 2009 dentro de una comunidad universitaria, en especial los docentes universitarios. A partir de un proceso de implementación que involucra criterios de calidad para instituciones de educación superior acordados en el Plan Bolonia, lo cual matizo el contexto laboral de los docentes universitarios en el Ecuador. Por lo tanto, la presente investigación de alcance exploratoria pretendió obtener mayor información sobre las representaciones sociales sobre la calidad de vida del docente universitario, pudo identificar nuevas categorías, conceptos o variables sobre este asunto.

5 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para presentar el siguiente análisis, se realizó el análisis de contenido de las respuestas de los 13 participantes con base en la matriz de categorías y se determinó a la Docencia, Capitalismo Académico, Sociedad relacionada con la Calidad de Vida Laboral desde lo subjetivo y objetivo, no se consideró realizar más categorías porque en si las 7 están en un constante proceso dinámico, vivo y de transformación que implica el esquema cognoscitivo desde lo histórico, social y cultural para la formación de la representación social: Anclaje determinada por la clasificación de Calidad – Vida – Laboral en un entorno social, por no mencionar “Psicosocial” para un sistema de interpretación; y la Objetivación como el impacto de los esquemas constituidos en sus fases operacionales: selección y descontextualización, formación del núcleo y naturalización “Calidad de Vida Laboral del Docente Universitario Ecuatoriano en los últimos años en el HABITUS del Capitalismo Académico” .

Figura 6: Unidades de análisis

Nota: Elaboración propia

5.1 DOCENTE

Una vez realizado el análisis de contenido y categorización de las 13 entrevistas, surge la primera interrogante ¿qué y cómo se siente ser docente universitario?, ¿qué características, ventajas o desventajas tiene las 3 modalidades de docente universitario?, Para (Villavicencio, 2012, p. 43) “la docencia universitaria debe constituirse en una verdadera comunidad científica, profesional y artística con autoridad, reconocimiento, legitimidad y debida protección en su medio” , no se evidencio directamente expresiones puntuales de las características de esta labor pero si reflexiones como:

“...convencida de dos cosas, la primera que al final del día mi trabajo va a contar porque hay ahí algunos estudiantes que van a dar cuenta de lo que yo he hecho [...] entonces van a haber estudiantes que digan con esa profesora nunca más ni a correr, es pésima, [...] entonces esa es una cosa de mi carrera para mi fundamental y yo procuro, [...] yo pienso en ser docente y me transformo, no necesito esforzarme, me fascina, como me apasiona lo que hago la cosa fluye,

los estudiantes están felices (Entrevista 1, comunicación personal, 1 de julio 2021).

En la normativa existen tres categorías de docentes debido a su dedicación, Docente Tiempo Parcial (DTP), Docente Medio Tiempo (DMT) y Docente Tiempo Completo (DTC), y la mayoría de entrevistados iniciaron como DTP y manifestaron:

“...como docente parcial realmente implicaba única y exclusivamente la docencia, entonces yo pude disfrutar muchísimo, disfruté muchísimo del espacio de la docencia, tenía eh estaba más tiempo, bueno, por el tema de tiempo cronológico, me daba más tiempo para preparar clase para para disfrutar incluso el momento del intercambio con los estudiantes para imaginar luego nuevas metodologías o metodologías alternativas de acuerdo a cada grupo eh yo creo que disfrute mucho” (Entrevista 7, comunicación personal, 5 de julio 2021)

“... Yo creo que antes ellos consideran los docentes, me incluyo, cuando era docente tiempo parcial que podíamos tener un poco más de libertad de cátedra, eso no quiere decir que, por haberse institucionalizado nuevas políticas, nuevos seguimientos, nuevas formas de gestionar la academia, este hayamos bajado el nivel de excelencia” (Entrevista 6, comunicación personal, 3 de julio 2021)

“es que cuando era medio tiempo el otro medio tiempo yo ocupaba, en consultoría y capacitación, en esa época bueno, eran otros tiempos y había tenía bastante trabajo por ese lado entonces en lo que sí recuerdo y es que durante muchos años mi principal fuente de ingresos no era la universidad, sino el medio tiempo de por el otro lado, no eso si recuerdo” (Entrevista 4, comunicación personal, 1 de julio, 2021).

“El tiempo parcial yo creo que es un profesional que se ha desarrollado afuera y por eso cuesta que al tiempo parcial le pongan como requisito para contratación que haya publicado un artículo, eso no es lo que se espera afuera, más bien es el profesional, y ojalá tengamos los profesionales más exitosos (Entrevista 8, comunicación personal, 5 de julio 2021).

Algunos DTP y DMT ejercían la actividad docente como una actividad complementaria, existía una vocación y competencia para compartir el conocimiento y habilidades profesionales, enseñaban con entusiasmo, compromiso y por otro lado dominaban técnicas profesionales, *“uno de los aspectos fundamentales considero para poder desarrollarse como docente eficaz*

es que también uno esté en la práctica de su profesión, es una de las dificultades se presentan cuando se pretende que todos los profesores de tiempo completo”- (Entrevista 13, comunicación personal, 12 de agosto 2021. No obstante, con la evaluación del CONEA elaborada entre junio – octubre 2009 (Superior Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación, 2009), cuestiona la calidad del docente en la dimensión Académica y de manera coloquial u anclaje de la Teoría de Representación Social (Moscovici) aparece el término del profesor-taxista por laborar en más de 2 IES “Por el contrario, la actividad y permanencia de la planta docente se sustentan en prácticas altamente precarizadas del ejercicio de la docencia” (Superior Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación, 2009, p. 11).

*“Bueno claro cuando eres tiempo parcial tienes cierto, un número de horas así fijas, determinadas, eh, así fue entonces mi inicio como docente tanto en la Facultad de Bioanálisis, en la Escuela de Bioanálisis y también luego formando parte en la docencia ya como en la Facultad de Psicología, entonces en el tiempo parcial ya me acordaba en ese entonces no era sólo profesor en la [...] sino que también di clases daba clases, eh, en la Universidad SEK, también di clases en la UDLA, en ese entonces me acuerdo quedaba en tres universidades clases lo que anteriormente se llamaba **profesor taxista** no que te movías de lugar para el otro y luego bueno con el tiempo tuve la posibilidad ya de conseguir esta asignación de profesor a tiempo completo en la [...] (Entrevista 2, comunicación personal, 1 de julio 2021.*

Desde la autoridades y ex-autoridades de la IES consideran “...porque el profesor parcial tiene experiencia y es, eh, muy enriquecedor para las clases, para los estudiantes, el tiempo completo a mí me parece que no tenemos experiencia profesional, tenemos experiencia como profesores, como docentes también investigación puede ser” (Entrevista 5, comunicación personal, 2 de julio 2021). “..los medios tiempos que en ese momento era un grupo importante además de compartir el tiempo de docencia compartían su actividad profesional en hospitales, por ejemplo (Entrevista 10, comunicación personal, 6 de julio 2021)

Retomando la normativa y el proyecto del Mandato 14 previa a la evaluación de las IES, reflexionaba sobre la integración del docente como valiosa para el estudiante porque, vital para la construcción del lazo social y pertenencia con la comunidad universitaria, lo que sobrelleva

a una educación personalizada y seguimiento de la trayectoria estudiantil a largo plazo. En relación al DTC y su posterior carga de gestión los entrevistado señalan:

“Entonces yo diría que un tiempo completo es un profesor que se dedica exclusivamente o casi exclusivamente a la docencia a la investigación a la vinculación con muy pocas posibilidades de que él trabaje fuera de la universidad “ (Entrevista 10, comunicación personal, 6 de julio 2021)

“yo soy docente de tiempo completo entonces yo creo [...] la característica que estamos centrados en la universidad, no cierto, o sea toda nuestra actividad más que nada está allí, y obviamente estamos al tanto de las cosas que pasan eh, cuando se pide investigación es a los tiempos completos, y esto (Entrevista 8, comunicación personal, 5 de julio 2021).

“pasé una particularidad porque entré no solamente dentro de una lógica de docencia sino dentro de una lógica ya administrativa y de gestión porque entré a la [...] en el 2016 pasé de tiempo parcial a tiempo completo y asumí la Dirección del Centro de Psicología Aplicada, entonces para mi si fue un poco fuerte porque yo no, porque yo no conocía, ni entendía el funcionamiento administrativo de la universidad y el tema de Psicología aplicada implica un conocimiento muy alto, ahora me doy cuenta, en esa época no, un conocimiento muy alto de toda una gestión administrativa, institucional, política dentro de (Entrevista 7, comunicación personal, 5 de julio 2021).

De igual importancia se menciona sobre la carga docente, es decir, el número de horas asignadas para ciertas actividades de índole administrativo y académico *“de lo que yo conozco a veces te faltan tantas horas para completar tu tiempo, así que hazte cargo de esta comisión a veces se crean comisiones fantasmas, pero el asunto es que complete las horas de dedicación y no puede funcionar una universidad así” (Entrevista 13, comunicación personal, 12 de agosto 2021),* no da paso a discutir sobre los efectos de cómo se fue implementando en el Ecuador el capitalismo académico.

5.2 CAPITALISMO ACADÉMICO

Como segunda interrogante a disertar es ¿qué es y cuándo se instala el capitalismo académico en el país?, ¿qué efectos tiene en la sociedad?, Según (Blanch, 2014, p. 41) *“la literatura sobre el academic capitalism (Slaughter & Leslie, 1997, 2001, Slaughter & Rhoades, 2004; Ibarra, 2004; Mendoza & Berger, 2008) criticó la colonización capitalista de una academia obligada a*

afrontar los desafíos de la globalización convirtiéndose en empresa mercantil”. Los entrevistados sienten que *“además de que pasamos corriendo, [...] que hacemos las cosas al apuro, no bien hechas y todo el tiempo con la sensación de que algo me falta de que ya me atraso, [...] estoy incompleta, de que no llego de que, aunque sea cumpla los criterios básicos”* (Entrevista 1, comunicación personal, 1 de julio 2021). En esa misma línea sienten las presiones externas *“el contexto universitario ecuatoriano vemos que ya el CONEA comienza, no cierto un poco cada vez más a ir cambiándose, transformándose [...], entonces a los profesores se nos comenzó a dar una serie de papeles, de roles de investigaciones que teníamos que nosotros completar a partir de las exigencias gubernamentales-* (Entrevista 2, comunicación personal, 1 de julio 2021).

Las funciones sustantivas de las IES son Docencia, Investigación, Vinculación, sin embargo, la gestión consume desde lo operativo y real a las actividades esenciales de la Academia, pero la actividad mandatoria es la *management* y su constante evaluación, puesto que se debe responder no solo al mercado sino a las entidades de gobierno, en otras palabras, hay que justificar el co-autofinanciamiento:

“se les obligaba perder el tiempo en una serie de reportes de evidencia y de vainas que no agregaban ningún valor y que distraían al profesor al docente de las actividades que realmente son las más importantes como es la docencia, la extensión, la investigación, entonces yo sí recuerdo mucho de esto de estar haciendo estas vainas no digo que no debe haber alguna que otra evidencia desde luego que sí, pero desde el rato que yo estoy dedicando un tiempo enorme, o sea, comparado con lo que se supone que son tus tareas esenciales, ahí hay un problema y en la larga era una cuestión que no tenía un fundamento y lo único” (Entrevista 4, comunicación personal, 1 de julio, 2021)

Para (Blanch, 2014; Morales Herrera, 2012; Romero Caraballo, 2015) se negocia el contrato social entre la universidad y la sociedad a favor del mercado y (Blanch, 2014, p. 42) *“una fuente de tensiones culturales entre universidad, sociedad y mercado-control gubernamental”*. De forma similar aparecieron las micro-resistencias en lo cotidiano en forma de aparentes manifestaciones de obediencia (discurso público) y tenues discursos ocultos en forma de resistencia. *[...], yo considero que la función que ellos desean realizar de garantizar esta excelencia académica está bien, no obstante, el tratar encasillar en un modelo tal cual a todas las instituciones de educación superior eso, no creo que nos hizo muy bien-* (Entrevista 6,

comunicación personal, 3 de julio 2021). En los criterios de evaluación del modelo 2009 se valora la Planta Docente, es decir su formación nivel académico, categoría de posgrado (maestría, especialización) y doctorado; por supuesto articulado con la investigación con resultados visibles a partir de publicaciones científicas

“Lo que pasa es que vinieron muchos PhDs, fue, fueron políticas ¿no? Que querían elevar la calidad de las IES, y como elevaban la calidad de la IES era trayendo profesores, profesores prometeos que podrían haber sido ecuatorianos con PhDs pero trajeron a mucha gente de España, de Cuba, de Venezuela de todo lado, de todo lado y entonces lo que hacían ellos eran unirse con profesores ecuatorianos y hacer investigaciones y publicar, entonces esa manera, por ejemplo, la ESPE tuvo muchas publicaciones para elevar la calidad, pero de una manera que te digo, muy artificial, porque no era una transferencia de conocimiento, ni armar grupos ni nada por el estilo. El Prometeo vino a hacer papers, artículos y de esa manera elevar el nivel académico porque tenías más publicaciones en revistas indexadas, entonces es una tontería completa” (Entrevista 5, comunicación personal, 2 de julio 2021).

“el 2008 me parece que ya se establece que en 5 años nos iban a evaluar y que tenemos, debemos tener PhD, sino nos vamos de la universidad y que tenemos que hacer investigación sino nos vamos y todo era así como amenaza, yo recuerdo ahora que leía tus preguntas, yo recuerdo que decíamos imposible, como nos van a votar a todos, pero era así como la amenaza que teníamos todos y claro, corre a estudiar, no necesariamente en esa época había tanta oferta como ahora entonces de la oferta que había que, qué es lo que más se acerca a ti qué es lo menos feo, digámoslo así porque no necesariamente era lo bonito, sino lo menos feo pero había que cumplir con las exigencias y en un comienzo cuando se habla de la evaluación a 5 años” (Entrevista 8, comunicación personal, 5 de julio 2021)

En relación a la investigación científica, se tergiversa las dos perspectivas de la investigación, en primera instancia “como el conjunto de estudios, análisis y actividades que tiene por finalidad la producción y difusión de conocimientos, que promueven una comprensión reflexiva y una crítica fundamentada de la sociedad y sus relaciones con el entorno” (Villavicencio, 2012, p. 53). En segundo término, se lo relacionaba con la calidad de la docencia “se trata de una investigación de tipo catedrática orientada a la actualización y

profundización de la propia docencia con la finalidad de contribuir permanentemente a mejorar la calidad de la educación universitaria (Villavicencio, 2012, p. 53).

“pienso que si un profesor a tiempo completo puede poder ser un investigador pero ... ese acuerdo que se les obligue a todos los profesores a ser investigadores es una vocación que hay no entonces de la experiencia que yo tengo inclusive en otras universidades porque he trabajado como profesor invitado creo que en 12, 14 universidades aquí en el Ecuador he recibido noticias espeluznante no, que como son obligados los profesores a escribir artículos científicos en realidad se han presentado muchos terrenos de corrupción, Como profesores que realizan una investigación y luego cobran dinero para poner los nombres de las personas o por amistades que se incluyen en una investigación en la cual jamás intervinieron. Eso es por la obligatoriedad, yo considero que el ser humano cuando está obligado hacer las cosas no, no resulta no, entonces se dan todas estas condiciones y circunstancias entonces un profesor, debería haber pocos profesores investigadores que estén dedicados a la investigación y muy pocas horas de clase” (Entrevista 13, comunicación personal, 12 de agosto 2021)

“Está el tema de las publicaciones que está súper loco super loco a mí personalmente me molesta no, me molesta porque de repente nos hemos convertido en una fábrica de de hacer textos y justamente ayer ve, hablaba con mi marido él es editor de una revista de estas y él decía esto se ha vuelto un tal sin sentido finalmente yo le decía yo pienso que de los artículos que se publican todos los meses, ósea quienes leen o sea son los revisores y esto se vuelve tan vacío, tan sin sentido y encontramos máquinas de publicaciones” (Entrevista 7, comunicación personal, 5 de julio 2021)

“docentes hablan por ejemplo de cómo se pudo haber pasado de estas castas que existían en la colonia si, a partir de la llegada de los españoles acá a Latinoamérica, como ahora se pude dar el hecho de las castas académicas no, el hecho de mantener una licenciatura, el hecho de tener un título profesionalizante, el hecho de tener una maestría, dos, tres maestrías, doctorado, posdoctorado, etc. Entonces como que entonces esta cuestión de las castas académicas me llama mucho la atención. Todavía seguimos eh con constructoras colonialistas no, que no han cambiado necesariamente seguimos con estas jerarquías del más y del menos no” (Entrevista 2, comunicación personal, 1 de julio 2021)

En los trechos transcritos arriba mencionados de las entrevistas se denota las micro-resistencias en forma de aparentes manifestaciones de obediencia (discurso público), muchos docentes universitarios iniciaron el viaje a cursos de posgrado sean estos por la afinidad de su título de cuarto nivel y tenues pero asertivos discursos ocultos en forma de resistencia 11 años después, no solo a nivel individual sino a nivel institucional “*ante la nueva ley y se logró esto porque se utilizó el poder, la fuerza, la amenaza y se generó una cultura de miedo y del terror. [...], observamos las injusticias que ahí se generaron si es que algún rector hablaba en contra del régimen te bajaban de categoría*” (Entrevista 13, comunicación personal, 12 de agosto 2021). Otro entrevistado menciona “*fuimos de alguna manera intervenidos recordara usted que en el año 2012 por ejemplo éramos número 1 a nivel internacional a través de la acreditación del [...] del ranking [...] y luego comenzaron todas estas exigencias de control por parte del CES [...] tomo forma sobre todo en el segundo periodo no cierto del gobierno anterior del gobierno de Rafael Correa-* (Entrevista 10, comunicación personal, 6 de julio 2021). En la memoria histórica se recuerda [...] *pero terminamos como una universidad al servicio del poder y al servicio de las empresas que son las que sostenían ese poder y nos empiezan a decir tienes que formar esto y tienes que formar con estas características y como entonces es como que no éramos muy, [...] pero es increíble que el capitalismo académico surge con un gobierno supuestamente de izquierda* (Entrevista 8, comunicación personal, 5 de julio 2021).

Para finalizar el análisis de esta categoría podría resumirse en el significado, proporción, naturalización y normalización que el capitalismo instauro desde lo constitutivo al constituyente en la Educación Universitaria desde su génesis en el Plan Bolonia en Europa a la LOES 2010 en Ecuador. Abriendo un amplio debate sobre el “esquema universitario que incluye, no sólo la institucionalización del escenario laboral sino su naturalización aceptada como realidad necesaria en el presente siglo XXI” (Teran & Botero, 2011, p. 13). A seguir la discusión sobre el impacto en la realidad social desde la perspectiva del docente universitario.

5.3 SOCIEDAD

Como tercera interrogante a tratar es ¿cómo se está conformando la oferta académica y formando los estudiantes universitarios desde la globalización del proceso de conversión Europeo? La Constitución 2008 del Ecuador, es catalogada como emblemática para la región, se reconocen entre los más prominentes el derecho a la naturaleza, a los saberes ancestrales, a la salud y a la educación. En el Art. 107, la educación superior debe "responder a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de

desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural". Esto conlleva a una serie de reformas en la oferta académica de las IES "Empezar a pensar ya en carreras interdisciplinarias, transdisciplinarias" (Entrevista 8, comunicación personal, 5 de julio 2021). En la IES se inició una serie de proyectos pedagógicos acorde a las normativas y los responsables, los docentes con su respectiva carga horaria "comité de currículo, implementación de proyectos y nuevas carreras". Por citar el ejemplo de Psicología en un primer momento la sitúan en el área de Ciencias de la Salud; antes, después o en paralelo (debate abierto) en las Ciencias sociales, educación comercial y derecho según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación CINE - UNESCO (1997) sub-área 31 Ciencias sociales y del comportamiento, por lo tanto se debió ajustar y revisar la pertinencia, el campo ocupación, perfil de egreso, resultado de aprendizaje; además el cierre de carreras con especialización debido a que se debía sujetarse al proceso de conversión. Para comprender mejor (Viegas & Bianchetti, 2014, p. 3) en una entrevista realiza a Blanch señalan

“a medida que el ambicioso plan de reforma universitaria, a pesar de sus aspectos positivos, es atravesado por la realidad social, lo que resulta en la exacerbación de aspectos del Tratado que inciden en el abaratamiento y en la caída de calidad de la enseñanza, siguiendo la política de reducción de dispendios y de ausencia de crecimiento que predomina en el continente europeo. Concomitantemente a ello, la intensificación del trabajo docente y las transformaciones en los quehaceres de profesores y alumnos y las transformaciones en el papel histórico de la universidad como institución ganan contornos más nítidos”.

Actualmente en Ecuador 2021, tras constantes modificaciones las mallas curriculares dependiendo de la carrera en promedio, tienen por periodo académico ordinario 720 horas resultan de multiplicar 16 semanas por una dedicación de 45 horas por semana de un estudiante a tiempo completo; en otras palabras, la formación debe darse en 5.760 horas con los componentes de Sistema de Créditos Europeos ECTS horas de contacto con el docentes, trabajo autónomo y aprendizaje-práctico de 3 a 4 años genéricos. Estas reformas buscaron la movilización (pasaporte) de estudiantes y profesores por política pública “uno de los problemas o uno de las situaciones más complejas que hemos vivido en esa década es justamente eh la política” (Entrevista 3, comunicación personal, 1 de julio 2021). “ya que empezó con Correa, en el Correato que fue en el 2008 no cierto, empezó ya a transformarse todo esto de la gobernanza de las instituciones de educación superior y se dio un cambio total no (Entrevista 5, comunicación personal, 2 de julio 2021). “pero si creo que uno de estos impactos fue la

pérdida de autonomía, si creo que uno de esos impactos fue el excesivo control, si creo que uno de estos impactos fue que por así decir que el Estado no sé si será la palabra correcta interfiera [...] o sea, trastocó un poco finalmente el trabajo de la gente (Entrevista 4, comunicación personal, 1 de julio, 2021). Desde un docente tiempo completo por más de 20 años la importa es la siguiente:

muchísimo entre el 2009 y el 2019. El tratar por ejemplo también lo que yo a mí el impacto mayor que lo veo en la parte está de legislaciones que se dieron versus la docencia es como los currículums ahora son tan rígidos que te dicen es que no es que tiene que tener solo 3 créditos y antes asignaturas que yo daba en 6 créditos en los que podías llegar realmente a hacer un montón de lecturas que el estudiante pueda profundizar en asuntos ahora lo das en 3 y en esos tres no haces casi nada es como irte en avión, entonces vas viendo así así así y no nada y yo creo que eso impacta en el nivel de formación y frustra al docente también, por qué dices me encantaría hacer algo más en esta asignatura literalmente pero no tengo el tiempo para mandarles una lectura más así tengas un montón de material, no puedes compartirlo con los estudiantes (Entrevista 11, comunicación personal, 6 de julio 2021)

Citando nuevamente a ideas de Blanch a partir de su entrevista en el 2014 (Viegas & Bianchetti, 2014, p. 4)

el criterio que alguien puede tener con relación a contenidos, prioridades y de sistemas que han sido considerados por la historia como más o menos adecuados, cede terreno a los caprichosos criterios de un alumno-cliente. Y así el profesor se siente más cerca del “hipermercado”, tratando de convencer a un cliente que entre para comprar determinado producto, como si el alumno-cliente fuese el rey de la universidad. Ello puede ser una caricatura de lo que nombramos capitalismo académico, esa división de papeles entre profesorado y alumnado, entre cliente y proveedor de servicios; sin embargo, en algunos aspectos es así que la situación se materializa.

Para concluir este apartado desde el nivel social llama la atención la demanda para estudiar la carrera de Psicología, solo en Quito 7 facultades de manera presencial. La unidad de análisis cuenta aproximadamente entre grado y posgrado con 1.400 estudiantes. *Al cabo de estos 10 años eh de universidad vemos que el incremento es eh elevadísimo, o sea ustedes pueden notar*

ahora que eh en la facultad de psicología hay más de 1000 estudiantes 1000 estudiantes es un numero bastante grande no y eh vemos que el incremento también se da en esta especialidad de clínica o sea y cosa que yo me quedo pensando o sea realmente porque se debe esto- - (Entrevista 2, comunicación personal, 1 de julio 2021). El mismo docente reitera ...*Con respecto a esto, ¿Qué mueve a los estudiantes a seguir carreras como psicología?, ¿Qué tratan de buscar frente a las situaciones oficiales que los estudiantes viven actualmente?, entonces si creo que es una cuestión que es si deberíamos los docentes que trabajamos dentro de la Psicología interrogarnos constantemente ¿Qué pasa?, ¿por qué el incremento de estudiantes en psicología ha aumentado en los últimos 10 años?* Por otro lado se observa una nivel académico de ingreso diferente en los último años e interés que no necesariamente están enfocados en la formación

Eh, veras tal vez tal vez a inicios de estos años 2010, inicios de esta década, tal vez puedo estar equivocado, empecé a cambiar un poco mi percepción respecto especialmente el nivel de madurez de los chicos de grado del nivel grado se me empezó a generar esta imagen, de qué puede ser que no es necesaria, a lo mejor ellos como grupo demográfico siempre fueron así ya no sé, puede ser que yo también ya empecé envejecer y se empezó acentuar una mismo sí, pero yo si no se me paso a generar esta idea que había muchos chicos que andaban totalmente en otro plan, o sea, no venía estudiar (Entrevista 4, comunicación personal, 1 de julio, 2021).

5.4 CALIDAD DE VIDA

La interrogante central de esta investigación presenta ¿qué es para el Docente Universitario la Calidad de Vida Laboral? ¿Se percibe cambios desde 2009? Desde la perspectiva de (Peñaherrera-Larenas et al., 2014, p. 67) citando a Baldi y Garcia, “La Calidad de Vida (CV) es la percepción del sujeto sobre su posición en la vida, en el contexto de la cultura y el sistema de valores en el cual él vive, y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares e intereses” podría mencionar que *Para mí la calidad de vida laboral que viví en esa época lo que si teníamos en esa época era una absoluta paz, tranquilidad, estabilidad,* (Entrevista 1, comunicación personal, 1 de julio 2021) o desde el ámbito actual :

*“Pienso que obviamente se trata de un concepto súper amplio, pero digamos desde mi experiencia y algo que yo valoro mucho y que le da a que eleva digamos la calidad de vida laboral es de **autonomía**, entendida como ósea la facultad que tiene la persona de **establecer sus propios objetivos** de trabajo sus propios métodos de trabajo y en la medida de lo posible trabajar con quién desee” (Entrevista 4, comunicación personal, 1 de julio, 2021)*

*“La **satisfacción** que uno siente es el **sentirse realizado** en su trabajo que no sea un peso más bien que sea bonito lo que uno hace no cierto que sea ... que te sientas cómodo, feliz, que cada mañana quieras ir a ese trabajo por cualquier vía que sea y que te haga sentir que te desarrollas que has alcanzado logros para mí es eso” (Entrevista 8, comunicación personal, 5 de julio 2021)*

*“La calidad de vida en caso de los docentes yo creo que significa el que podamos a través de un trabajo con el que nos **sentimos comprometidos** porque nos gusta porque es nuestra vocación realmente también cumplir con las necesidades básicas y poder mantener a nuestras familias conteniendo nuestra salud. Creo que esto sí es importante anotar porque en medio del proceso de evaluación y acreditación recordara usted el gobierno comienza a poner en marcha, el escalafón docente” (Entrevista 10, comunicación personal, 6 de julio 2021)*

*“Creo que dentro de lo que es calidad de vida yo le pondría en la parte laboral la **estabilidad, el tener buena dirección un buen liderazgo**, entonces cuando las cosas están un poco claras hacia donde van el camino por el que te mueves ayuda a que también tengas este **sentido de logro de objetivos institucionales** o de objetivos de las carreras que es algo como que te llena bastante entonces creo que tiene que ver con la satisfacción que puedes derivar del trabajo en cuanto este trabajo tenga algunas características como te digo la estabilidad, objetivos eh que se quiera también creo yo mantener un poco el” (Entrevista 11, comunicación personal, 6 de julio 2021)*

*“En relación de lo que tú hablabas de esta calidad de vida laboral yo diría que bueno el momento que a uno le gusta lo que **hace hay un apasionamiento** y claro a mí la docencia por un lado y la otra ... está parte otra de atención a estudiantes con dificultades de aprendizaje con dificultades en su elección de profesión era algo que para mí era lo más hermoso tenía estos como dos equilibrios, inclusive*

porque el hecho de que estás en ese y se interactúa de tu profesión también te permite enriquecer tu parte de docencia. Entonces, entonces teníamos yo diría que está este, momento que hablas de calidad laboral es como esa satisfacción que estás haciendo lo que te gusta y por lo tanto también esta satisfacción, da que ... que diríamos con más alegría, no sé si la palabra es correcta con más alegría con más emoción, haces tus actividades y que el momento en el cual viene toda una armazón no sé si sería así la palabra de leyes de cumplimientos de normas de cosas que tienes que cumplirlas y que inclusive algunos momentos sale con cosas creo que hemos hablado muchas veces, que son tan administrativas que te impiden realmente yo diría como esa parte de ir ... sintiéndote contenta”, (Entrevista 10, comunicación personal, 7 de julio 2021

De acuerdo con (Segurado & Agulló, 2002; Teran & Botero, 2011) la vida laboral está determinada sin duda por factores externos e internos como el entorno socioeconómico y el sentido de pertenencia a la institución si ésta le permite desarrollar sus capacidades de crear, modificar y ajustar su medio de trabajo, capacidades que está mediadas por la interacción social bajo factores de participación, estilos de liderazgo y la gestión de recursos humanos en sí para este estudio es importante resaltar la docencia y la gestión académica; cuyo accionar implica un compromiso personal-social, por un lado podría implicar riesgos en su salud por cumplir con los objetivos institucionales y por otro la necesidad social y responsabilidad moral de atender los intereses emergentes de los nuevos (clientes) alumnos. Una de las entrevistas realiza una reflexión entre el entorno socio-político-económico, su desempeño docente y bienestar personal y laboral (CVL) y señala como:

*“una **corresponsabilidad**, yo creo que una época de mi vida también echaba mucho la culpa a la institución y a la dinámica institucional pero creo que ahora que lo pienso más yo creo que es una corresponsabilidad no cuando digo son parte una responsabilidad de la institución si, de poder brindar y crear dinámicas y espacios que permitan también al colaborador si, porque es eso, colaborador de poder conjugar este tema de la vida laboral y la vida personal” (Entrevista 7, comunicación personal, 5 de julio 2021)*

Complementado la narrativa anterior (Teran & Botero, 2011, p. 12) citando a (1998) “la profesionalización de la enseñanza superior, diversificación y reacomodo de la importancia

relativa de las **distintas actividades** que componen su papel, modificación de la composición social de docentes y estudiantes, y aparición de nuevos actores dentro del ámbito universitario” (p.128). Ante las situaciones descritas, la satisfacción y el bienestar laboral denotan afectación directa en la calidad de vida en relación con el trabajo sobre todo en los último 11 años “ *Eh, creo que ha ido un poco bajando la calidad de vida laboral justamente porque entre el 2009 y el 2019 ha habido varios cambios eh en cuestiones más vale administrativas que hacen que finalmente hayan muchas cosas muy procesuales en la docencia que a veces te entorpece el hacer cosas que son más interesantes*” (Entrevista 11, comunicación personal, 6 de julio 2021).

En una visión amplia, dinámica y circunstancial la calidad de vida laboral no solo está relacionada solo con aspectos formales y explícitos de un trabajo como son los horarios, el sueldo, los beneficios, organización del trabajo, contenido del puesto y ritmos de trabajo, sino que también con aspectos implícitos de oportunidades para el desarrollo de carrera y relaciones humanas que impacten en la satisfacción y motivación laboral. O una proyección para la Jubilación “... *crear el fondo de jubilación yo creo que eso ayuda muchísimo, ayudo muchísimo a la calidad de vida porque los docentes saben que cuando llegue el momento de jubilarse van a tener la oportunidad, a través de un salario adicional a una vida muy digna, no, para él y su familia. Yo creo que eso mejoro mucho, mucho la pertenencia inclusive de los profesores y trabajadores a la universidad*” (Entrevista 10, comunicación personal, 6 de julio 2021)

Por tal motivo a seguir se analizarán la perspectiva subjetiva y objetiva de la calidad de vida sobre todo indagar sus concepciones y prácticas para identificar en el cotidiano el anclaje y la objetivación de la representación social, a partir del modelo socio-genético de Jodelet.

5.4.1 Perspectiva Objetiva Calidad de vida Laboral

¿Qué elementos diferenciadores tiene la perspectiva objetiva de la CVL? Para (Segurado & Agulló, 2002, p. 829) la calidad de vida laboral desde la perspectiva objetiva depende de todos aquellos elementos constitutivos del medio ambiente de trabajo (condiciones ambientales, organización del trabajo, contenido del puesto, horarios, salario, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo, etc.). En esa misma línea (Ramírez Delgado, 2016, p. 68) entiende a las condiciones de trabajo como el “conjunto de circunstancias y características ambientales, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas y organizacionales que condicionan la

actividad y las relaciones laborales, constituyendo a la vez factores de riesgo y también oportunidades de desarrollo positivo” . En el Código de trabajo 2018 se establece en el Art. 410-Obligaciones respecto de la prevención de riesgos- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Recuento de los últimos 20 años, recordemos que los 13 participantes tienen o tuvieron en promedio 21.6 años en la IES

Condiciones ambientales

cuando yo era docente parcial, creo que era un poco más difícil el manejo del tiempo eh todo el tiempo de preparación de clases se hace fuera de la universidad, no tenía oficina lo que determinaba que literalmente me automóvil era mi oficina. Yo tenía ahí todos mis libros los cuadernos las listas, los exámenes, lo cual si hacía un poco más complejo la parte esta que te digo justamente de preparación eh ... estuve a medio tiempo un tiempito cuando recién di a luz. Para mí era también un poco como muy difícil todo el medio tiempo se me iba en clases, porque tenía programada todo el tiempo clases era una época en la que, si podían programarte más horas, - (Entrevista 11, comunicación personal, 6 de julio 2021)

“Era impresionante, con el agravante de que no teníamos oficina entonces no teníamos oficina, no teníamos computadora, yo hice una solicitud a la dirección de informática esa época no teníamos acceso ni a la impresora” (Entrevista 1, comunicación personal, 1 de julio 2021)

Organización del trabajo

“yo creo que veras siempre hay cosas positivas que podemos ver y yo creo que suben los sueldos por ejemplo es un periodo de subida de sueldo y claro, frente a tanta exigencia eso, tranquiliza un poco de gente porque si había un momento una, frente a tanta exigencia como un deseo ya de que se acabe esto en todas, yo me imagino que en todas las universidades en la nuestra bastante pero eh la subida de sueldos yo creo que calma un poco las cosas y empezamos a buscar cómo hacer lo que nos pedía de la mejor forma porque al comienzo en la terrible, o sea tenías generar 100 mil documentos para evidenciar mediante un documento

cosas que teníamos otras formas de evidenciarlo pero igual nos decían es la cultura de la evidencia o sea usted tiene que mostrarme y si no tiene tres firmas y si no tiene el sello y si no tiene el esfero rojo aquí no sirve, pues entonces hacíamos cosas, estaba mal nos mandaban a repetir”.- - (Entrevista 8, comunicación personal, 5 de julio 2021)

Contenido del puesto

“por ejemplo en mi caso yo hice en primer lugar una maestría en antropología, que era una de mis aficiones digamos así pero luego tuve que hacer eh hace dos años hasta el 2020 otra maestría que me permita trabajar dentro de la universidad ya con una especificidad dentro de mi profesión no cierto, psicólogo clínico claro, tuve que sacar una maestría en psicología clínica que me habilite, que me posibilite seguir trabajando como docente y ya no necesariamente como antes no cierto los docentes sacaban sus maestrías, sus doctorados, no necesariamente en función de su pregrados, sino de acuerdo sus intereses y a sus deseos no” (Entrevista 2, comunicación personal, 1 de julio 2021)

“o sea tú inviertes tu tiempo porque te gusta lo que haces y eso hace también el que, también porque momento que hablamos de docencia universitaria, ... perdón, estamos hablando de que estás tú preparando a estudiantes a la vida profesional, y eso conlleva a un alto grado de responsabilidad y de ética diría yo. Entonces eso también te lleva a revisar lo que vas a trabajar con tus alumnos y eso también involucra tiempo entonces yo no le estoy mencionando a este malestar de involucrar el tiempo que involucras a hacer esta actividad, sino el malestar digo en función de ciertas actividades en las cuales te impide te absorbe porque inclusive es como que te toca hacer eso comienzas con un tiempo y te sigue absorbiendo porque tienes que cumplir ciertas cosas y eso creo que en cierta manera cumple con malestar y yo que ya se inició, ya se dio ese momento en que creo que ya se demostraba como ya un cierto” (Entrevista 10, comunicación personal, 7 de julio 2021)

Horarios y salarios

“32 a 38 horas a la semana” (Entrevista 1, comunicación personal, 1 de julio 2021). “otro elemento que se sumó como desencadenante y fue el Hecho de que

los profesores que éramos tiempo parcial empezábamos a ganar más que los tiempos completos” (Entrevista 1, comunicación personal, 1 de julio 2021)

el momento en que el profesor que está sobre todo dedicado a tiempo completo la universidad tiene un salario adecuado y su calidad de vida familiar y laboral mejora muchísimo. Además, la universidad. siempre ha tenido una serie de beneficios que nosotros agradecemos, no, el seguro médico, por ejemplo- (Entrevista 10, comunicación personal, 6 de julio 2021)

Nosotros solos trabajábamos 24 horas de docencia luego bajamos a 20, pero hemos bajado ahora a 16, por imposición de los ... normativa actual. Entonces yo lo que creo es que antes trabajábamos más, pero en paz en libertad- (Entrevista 10, comunicación personal, 6 de julio 2021). .. estamos en crisis, hay universidades de Quito que están pagando muchísimo más a sus docentes y los profesores lamentablemente están renunciando, están abandonando la universidad, eso fue lo que obligó de alguna manera y no solo los indicadores dados a través del escalafón del profesor investigador. Estas dos cosas, es llegar a tener crisis y facultades que nos decían bueno, estoy llamando al concurso para un puesto en x Facultad y tengo una carpeta de un profesional que creemos que no tiene los méritos para (Entrevista 10, comunicación personal, 6 de julio 2021)

Ritmo de trabajo

incluso el mismo nivel de las publicaciones, no ósea, era el hecho de publicar por publicar no necesariamente significa que el hecho de publicar vaya a ser una publicación de calidad si no que era la exigencia, no, de que necesites publicar una dos publicaciones como mínimo el año y que si no tienes esto ya iba a ser llamado la atención, que no ibas no cierto a cumplir con los parámetros que la universidad que la academia te exige- (Entrevista 2, comunicación personal, 1 de julio 2021)

Porque tienes que aceptar muchísimas cosas fuertes, el ritmo de trabajo y de vida de los docentes es fuerte, eh, no es muy recompensado. Inclusive desde el punto de vista psicosocial hay muchos análisis en los cuales se habla del burnout y se hacen estudios específicos de la docencia porque la docencia es muy fuerte, tanto el punto de vista de lo que tú trabajas en aula como lo que tú preparas para trabajar en aula. – (Entrevista 3, comunicación personal, 1 de julio 2021)

Salud y seguridad laboral

“debe haber habido alguna incidencia de problemas en el centro médico porque yo acababa mis días casi afónica, ósea imagínate si hablamos de 36 horas es casi dictar 8 horas diarias de clase” (Entrevista 1, comunicación personal, 1 de julio 2021)

“Entonces fue una época tanto estrés me causo que yo tuve un disparo de tipo físico, psicofísico de glucosa, del cual tengo hasta ahora un disparo linfático no hostings como herencia, no acaba de irse, (Entrevista 9, comunicación personal, 6 de julio 2021). “todos los sistemas nervioso y todo lo demás por estas tensiones estas bajas o estas subidas de la ansiedad y del estrés de la pena o del dolor lo que se pueda llamar no manejadas ¿no?-(Entrevista 9, comunicación personal, 6 de julio 2021)

“optado yo ahorita como mi salud mental eh descansar automáticamente de todo lo que sea la universidad, porque si es un desgaste, inclusive por esta pandemia nos ha llevado a este desgaste mucho más en el cual creo que te toca ya, ya y ahí lo mejor si tendría algo que ... este ente en el de precautelar la salud mental de sus docentes y sobre todo de sus administrativos en el hecho de este cumplimiento, de estas normas que lleva mucho más tiempo del establecido a la docencia como (Entrevista 10, comunicación personal, 7 de julio 2021)

Los elementos diferenciadores para las condiciones físicas pueden llegar a ser un estresor laboral el contar con recursos mínimo para cumplir con sus obligaciones, si bien en el modelo de evaluación 2009 existe un indicador denominado número de oficinas por tiempo completo, las IES trabajaron para acometer dicho objetivo, es más en ese año 2012 -2013 se abren concursos de mérito y oposición para contratan DTC y con debía infraestructura institucional. La organización del trabajo del docente tiene una especial particularidad es modificado cada 6 meses, la famosa e interminable “Programación Académica” dado por la oferta académica, número de estudiantes y evaluación docente, es una constante reorganización en funciones de docencia (nuevas materias), investigación, gestión e investigación. El contenido del puesto es concomitante a la organización del trabajo siempre el Docente deberá cumplir con las funciones sustantivas de la universidad y los horarios el DTC es 40 horas a la semana. Por otro lado, los colaboradores saben que su remuneración va estar acorde al escalafón docentes, antiguamente se manejaba solo 3 categorías Auxiliar, Agregado y Titular, esto fue modificándose en el

tiempo, existe por ley un escalafón con crecimiento horizontal. Estas categorías son concernientes al nivel académico, vínculo con la colectividad y producción intelectual, son oportunidades de ascenso y promoción en la carrera profesional que demandan esfuerzo, disciplina y planificación, que puede resultar motivantes en cuanto pregone la autonomía laboral y la posibilidad de realizar tareas que el docente considere significativas. El ritmo de trabajo es complejo en las IES en primera instancia se debe cumplir con el calendario académico, hay fechas para evaluar y evidenciar las mismas en un sistema de gestión académica son 16 semanas en donde se cumplen varias actividades y todas ellas requieren la entrega de productos por lo tanto existe una sobrecarga de trabajo, conforme (Casas et al., 2002b, p. 152) " tanto cuantitativa (exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo o número excesivo de horas de trabajo) como la cualitativa (excesiva demanda en relación con las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador o gran nivel de responsabilidad en la toma de decisiones)" El no cumplir con los tiempos y expectativas en el semestre puede generar estrés laboral e insatisfacción con el tiempo se consolida como factores de riesgo psicosocial y es muy común investigación en este ámbito sobre estrés, fatiga, *burnout*, violencia y acoso laboral.

5.4.2 Perspectiva Subjetiva Calidad de vida

¿Qué elementos diferenciadores tiene la perspectiva subjetiva de la CVL? De acuerdo (Segurado & Agulló, 2002, p. 829) ésta dimensión “se refiere al conjunto de percepciones y experiencias laborales que, de manera individual y colectiva, originan realidades laborales características dentro de un mismo contexto organizacional. Este proceso de construcción socio cognitiva del medio laboral surge de un complicado sistema de relaciones”

Satisfacción

“cuando llegué a la universidad te juro que para mí ese trabajo este trabajo ha sido de las cosas más satisfactorias en la vida” (Entrevista 1, comunicación personal, 1 de julio 2021)

“mi trabajo la mayoría del tiempo yo he tenido mucha satisfacción o sea me gusta lo que hago y seguramente por eso me he quedado tanto tiempo, te digo salvo periodos porque también si hubo algún periodo en el trabajo, cuando vi la guía estaba pensando que fecha es y realmente no logro saber ventajosamente mi siquis no ha borrado el periodo de fechas si algún momento si era como

complejo por quienes ejercían el decanato que es el jefe de todos no cierto entonces había tantas exigencias, nada le satisfacía todo, todo era un caos tal vez es el único momento en que yo pensé en salir de la universidad” (Entrevista 8, comunicación personal, 5 de julio 2021)

Motivación

“por un lado era esta motivación de continuar de seguir trabajando como docente pero eh, efectivamente a lo mejor tu calidad como docente va a ir disminuyendo en la medida de que todo estas responsabilidades administrativas te quitan tiempo, no, no te permiten así rendir al 100% en tus clases debido a toda esta eh, digamos todo este desplazamiento de hacia esta parte administrativa creo que eso es un malestar generar, no, un malestar común que los docentes vivimos actualmente” (Entrevista 2, comunicación personal, 1 de julio 2021)

El sentimiento que tenía, yo creo que como todo colaborador cuando ingresa a una institución con expectativas y muchas ganas de que sea una relación de doble vía y recibir todas las emociones cargadas de que sea el sitio en el mejor sitio para poder laborar donde obtenga reconocimiento, tenga oportunidad de auto desarrollo, tenga un buen clima laboral, yo creo que son las características que todo colaborador, pues espera o al ingresar institución a una institución - (Entrevista 6, comunicación personal, 3 de julio 2021)

Yo creo que mucha satisfacción y mucha motivación entiendo que debe estar también relacionado con el tipo de personalidad del docente, no es tan bueno hablar en primera persona, pero dado que es una entrevista personal yo si me consideraría un docente por vocación porque he sido profesor de los diferentes niveles y de profesor universitario yo diría que sigo actuando en maestrías de tal manera que voy más allá de los 45, 46 años de docencia universitaria. Entonces he visto cómo evoluciono el proceso de las instituciones de educación superior y te confieso yo que cuando llegaron las nuevas normativas los nuevos requerimientos yo me neurotice porque un profesor que timbra, un profesor que tiene que colocar su huella digital para ver si ha asistido a mí me parece que es un millón, ¿no? Entonces el trabajo o ... el trabajo con responsabilidad surge la motivación que tiene el docente, entonces uno es responsable porque sus

valores sus principios así lo determina porque tiene una autodisciplina no porque tiene que firmar una tarjeta o colocar su huella para ver para ver si ha asistido o si no asistido entonces personalmente yo hasta me descompense por todas estas regulaciones y después llenar, una serie de documentos que desde mi punto de vista no sirven para nada. - - (Entrevista 13, comunicación personal, 12 de agosto 2021)

Necesidades personales o vida privada

me sentía veces bueno un poco perplejo, no sentía que no es lo que necesariamente tenía que hacer, inclusive creo que las mismas universidades se sentían así no se le hecho de que por un lado dictaban que sí o no cierto una ley de educación en un momento y esto se iba transformando mes a mes, osea, no había una estabilidad clara, eh unas cosas decían un mes, al cabo de dos o tres meses había cambios, transformaciones (Entrevista 2, comunicación personal, 1 de julio 2021)

Claro, tenemos docentes que están agotados y asustados no, porque muchos de ellos llegan al centro de psicología primero, lo primero que hacen es antes de pedir procesos psicoterapéuticos es preguntan si esto está dentro del secreto profesional tienen mucho miedo de una repercusión institucional si, en el momento en que insistimos que el centro de sicología es un centro de servicios PUCE pero que funciona con total autonomía en el tema clínico en el tema del secreto profesional como que se tranquiliza tienen miedo, hay un alto miedo- (Entrevista 7, comunicación personal, 5 de julio 2021)

Relaciones interpersonales

“nosotros nos reíamos y las personas que estábamos muy cercanas a la gestión de ella por gestión no por amistad porque fue chistoso como nos hicimos amigas por el trabajo no es que por ser amigas trabajamos juntas, fue al revés, por trabajar juntas terminamos siendo íntimas, porque padecemos del mismo trastorno (Entrevista 1, comunicación personal, 1 de julio 2021)

“Por ciertas bandas, por ciertos grupos ¿no? Especialmente los seglares, yo creo que en la los seglares teníamos ese problema, que mientras más amigos teníamos más autoridad teníamos, o sea en el fondo era una lucha por el poder

y no exactamente por el servicio ¿no? (Entrevista 9, comunicación personal, 6 de julio 2021)

“Yo creería que aparecieron ... yo diría que un gran elemento, un muy grande elemento es ese malestar y ese malestar viene ligado a yo diría como una insatisfacción porque la persona que le gusta lo que hace también como que se siente satisfecha porque no sobran los mismos estándares que lo grabas antes a nivel de la preparación de clase a nivel de esa creatividad que tú te ponías, de esa mirada ver de prepararles porque indiscutiblemente cada momento, el momento que hablamos de psicología estamos hablando de características que van variando tanto a nivel individual como social, esto involucra como tu mirada como profesional que estás dentro de la carrera en decir qué estrategias, que herramientas, que conoces, no solamente conocimientos tienes que darles a estos alumnos para prepararle a este mundo actual y el momento que estamos ligados a este depender de ciertas directrices en las cual, no sé si yo soy exagerada directrices que inclusive no miran a realidad del contexto y eso nos lleva a perder yo diría en cierta manera esta calidad por cumplir ciertos requerimientos que nos están imponiendo (Entrevista 10, comunicación personal, 7 de julio 2021)

yo creo que era un kit de colaborativo increíble, no, que dada las exigencias que nos pedía es como que también es que ahí también va las características personales yo creo que fue ese equipo consolidado porque creo que una era más perfeccionista que la otra y entonces era, y entonces era a ver y como llegamos a este producto y como realizamos y también como esa perspectiva ¿no? del cumplimiento de ciertos eh, estas peticiones que nos hacían y claro, estábamos con esta medida ... cumplías la parte de docente y que claro venía dentro de este querer cumplir con las mismas expectativas que tenían antes y claro, a veces esta parte administrativa la dejabas y cuando ya nos venían las peticiones, teníamos que ver como las cumplías ahí venía esta parte de este trabajo colaborativo con el fin de un poco cumplir estos requerimiento (Entrevista 10, comunicación personal, 7 de julio 2021)

Para este estudio la presente dimensión es fundamental puesto que expresa las experiencias individuales y colectivas de un hecho a lo largo del tiempo, desde un universo reificado y universo consensuado generando un sentido común entorno a una construcción social, es decir los indicios de la Representación Social. Tanto la satisfacción, motivación, necesidades personales o vida privada y las relaciones interpersonales son los vehículos en un grupo social

para la construcción de núcleos figurativos por dar un ejemplo: Autoevaluación de la carrera, Evaluación Institucional y Categorización son símbolos con grado de significante colectivo.

Esta dimensión también está relacionada con las posibilidades del desarrollo de potencialidades de modo que contribuya a las aspiraciones individuales y colectivas, es un gran factor motivacional que produce sentimientos de logro y satisfacción, valora la autonomía y participación y sobre todo la claridad institucional, es decir, los objetivos de la IES para afianzar el compromiso y satisfacción laboral. Se debe agregar que la esfera personal puede ser afectada por problemas afectivos en el seno familiar “ las necesidades de atención extra a hijos pequeños o a familiares con problemas, etc., es decir, tanto las circunstancias potencialmente estresantes de carácter puntual como las crónicas, pueden tener repercusiones en el desempeño en la actividad laboral”(Casas et al., 2002b, p. 153).

En el marco del capitalismo académico se generan fuertes niveles de competencia o cohesión grupal, lo que conlleva a entornos laborales saludables o no, cabe mencionar que en el Plan Nacional de Buen Vivir 2009-2013 – periodo de estudio - enuncia el objetivo 6 “Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de forma y Política 6.6. Promover condiciones y entornos de trabajo seguro, saludable, incluyente, no discriminatorio y ambientalmente amigable y literal b. Promover entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables, seguras y que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo (SENPLADES, 2009). Por lo tanto, (Casas et al., 2002b, p. 153) menciona que "Las relaciones entre los miembros del grupo de trabajo constituyen un factor central de la salud personal y organizacional. De hecho, las oportunidades de relación con compañeros de trabajo es una variable habitualmente muy valorada". En la interacción que se reproduce y sitúa la representación social sobre la Calidad de Vida Laboral del Docente Universitario, es un intercambio son vínculos.

Finalmente, podríamos concluir que cada una de las categorías de análisis dan el soporte teórico-práctico y vivencial para comprender el proceso de configuración de la Representación Social en las siguientes premisas fundamentales (Paéz, Dario; Fernández, Itziar; Ubilllos, Silvia y Zubieta, 2004):

- a. El conocimiento sobre los estándares de calidad de vida laboral se da en función del pensamiento simbólico representado por criterios como que a mayor formación académica un mayor reconocimiento, acompañado de una mejor remuneración
- b. El conocimiento sobre la conceptualización de calidad de vida laboral tiene su génesis en el proceso de comunicación entre pares, jefes o subalternos y es transmisión desde

los simbólico, ejemplo DTC y DTP tienen condiciones físicas evidentes, el uno no tiene oficina.

- c. Los conceptos se generan a partir de elementos en común de naturaleza social, por citar un ejemplo el ritmo de trabajo y la sobrecargas cuantitativa y cualitativa
- d. Los conceptos simbolizan las relaciones sociales, sistemas de organización social para ilustrar mejor la denominación de “castas académicas”.

Además (Netzahualtcoyotl-Netzahual, 2015) confirma que las modificaciones en el entorno producen prácticas sociales que determinaran comportamientos y estilos de comunicación, es decir un intercambio de intersubjetividades que se institucionalizan. A modo de resumen la configuración de la Representación Social de la Calidad de Vida Laboral desde el modelo socio-genético-procesual de (Jodelet, 2011a) citado en (María A. Banchs, 1986; Colectivas, 2013; Lovejoy & Lovejoy, 2019) promueve el estudio del fenómeno desde su génesis histórica a través de técnicas cualitativas y focalizándose en los discursos. No se podría dejar de mencionar las 3 condiciones de emergencia de la Representación Social (Mora, 2002) ante momentos de crisis y conflicto: la dispersión de la información, en el ámbito académico existe poca información cuando se van a realizar reformas en la LOES y RRA, no existe una imparcialidad y es complejo fundamentar un conocimiento. La focalización: Existen juicios y opiniones a partir de ideologías y están acordes a los intereses particulares sirva de ejemplo el escalonamiento docente y “Correato”. Para terminar la presión a la inferencia, relación con la presión grupal para aceptar imposiciones, pero al pasar el tiempo se encuentran rendijas de opinión contraria, evidenciando como una práctica de resiliencia y grupalmente en el café informal como resistencia plasmado en un escrito.

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Esta investigación abre el debate sobre la calidad de vida laboral de los Docentes Universitarios desde la mira del micro ambiente o factores subjetivos en interacción y el macro ambiente desde la normativa y políticas globales del capitalismo académico donde se pierde la autonomía universitaria en pro del cogobierno, igualdad de oportunidades (necesarias y urgentes) y la panacea de la calidad no entendida como un aseguramiento de la calidad bajo las normativas técnicas de acreditación que conllevan a la visibilidad de la falta de bienestar en una dinámica psicosocial.

- Al identificar los hitos históricos que influenciaron en la construcción de las representaciones social, en este caso sobre la calidad de vida laboral de los docentes universitarios en los últimos 10 años en una IES privada de Ecuador, se realza la importancia que tuvieron por un lado la Constitución del Ecuador en el 2008, situando a la Educación como un derecho de los ciudadanos a lo largo de su vida, la misma que tiene que dar respuesta a las necesidades sociales y no particulares. Por otro la creación de Ley Orgánica de Educación Superior 2010 normando las dimensiones academia, estudiantes y entorno, investigación y gestión. Pero la LOES no hubiese tomado tanta importancia si no se hubiere llevado a cabo y ejecutado el Mandato 14, el momento que el Estado cierra varias IES y brinda un plan emergente para los estudiantes de aquellas instituciones.
- Las percepciones de los Docente Universitarios en la última década sobre la Calidad de Vida Laboral se engloban en una cultura del miedo y castigo, están relacionadas con la impresión de deterioro de la “calidad” tanto en su esfera personal como las exigencias de la esfera profesional creando así una “ceguera inducida” que podría impedir la reflexión y la contemplación del proceso de enseñanza-aprendizaje. Las prácticas sociales fueron de acompañamiento, es decir, cumpliendo todos los indicadores solicitados y de resistencia como el Manifiesto Universidad y Sociedad: Foro Ecuador en el 2014 contra el modelo de evaluación. Una tercera práctica social basada en la creatividad y cohesión es la participación en investigaciones/eventos académicos internacionales interdisciplinarias, que sin duda visibilizo el quehacer de la Academia Ecuatoriana.
- El capitalismo académico dejo su huella en los últimos 10 años en América Latina y Ecuador desde intenciones positiva como el intercambio de estudiantes y docentes generando de alguna manera la transferencia de conocimiento como el caso de los “Profesores Prometeos” y negativa como gestando el “Docente Subalterno/Poscolonial” a las leyes del mercado y grupos de interés.
- Es imperante la necesidad de construir participativamente dispositivos de apoyo psicosocial a nivel organizacional con buenas prácticas, revisión de programaciones, identificando las habilidades y destrezas del claustro académico y disponibilizando recursos para las demandas propias de la docencia; y a nivel individual generando espacios de escucha para jornadas pedagógicas que tengan impacto en el ejercicio docente, el uso de nuevas metodologías que se puedan aplicar a los diversos grupos

demográficos de estas generaciones (TICS). Por otro lado, el entendimiento de la tutoría integral para jóvenes adultos.

- Se debe continuar con estudios sobre las Representaciones Sociales a fin de comprender las actitudes dadas por las percepciones, creencias, valoraciones, significados y conflictos que entretengan el micro y macro ambiente de las IES al momento de tomar decisiones que impactan en la vida de estudiantes, docentes y administrativos a través de creación de canales de comunicación pertinentes para este acometido valorando al Ser Humano o resaltando la importancia ontológica, epistemológica, política y ética. Finalmente, interiorizar que el trabajo es un fenómeno psicosocial que funge como eje estructurador de roles sociales y prever que existe la funcionalidad y disfuncionalidad del mismo en su entorno Eco-Psico-Bio-Social.

7 BIBLIOGRAFÍA

- Alcántara, G. (2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. *Sapines. Revista Universitaria de Investigación*, 9(1), 93–107.
- Araya, S. U. (2002). Las representaciones sociales. Ejes teóricos para su discusión. *Cuadernos de Ciencias Sociales* 127. <https://doi.org/10.1174/021347407782194425>
- Banchs, María A. (1986). Concepto de “Representaciones Sociales”. Análisis comparativo. *Revista Costarricense de Psicología*.
- Banchs, Maria Auxiliadora. (1986). Concepto de “Representaciones Sociales” Análisis Comparativo. *Revista Costarricense de Psicoología*., 8–9, 27–40.
- Banchs, Maria Auxiliadora. (2001). Jugando con las Ideas en Torno a las representaciones Sociales desde Venezuela. *Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 11(30), 11–32.
- Barnés, H. (2017). Trabajos tóxicos. *El Confidencial Digital*.
- Bermúdez-Aponte, J. J., & Laspalas Pérez, F. J. (2017). El profesor universitario: integración entre lo personal y lo profesional. *Teoría de La Educación. Revista Interuniversitaria*, 29(2), 109–126. <https://doi.org/10.14201/teoredu292109126>
- Blanch, J. M. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. = Quality of working life in commoditized hospitals and universities. *Papeles Del Psicólogo*, 35(1), 40–47. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2014-08251-007&site=ehost-live%0Ahttp://jmbr.blanch@gmail.com>
- Bozal. (2000). 2000. *BOZAL - HISTORIA DE LA PSICOLOGIA SOCIAL.pdf*.
- Brunner, J. (2016). América Latina y Chile : ¿ hay salida del capitalismo académico ? *Nexos Educación*, 1–3. Retrieved from <https://educacion.nexos.com.mx/america-latina-y-chile-hay-salida-del-capitalismo-academico/>
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002a). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 527–544. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Susana_Lorenzo/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios/links/574e

8f6e08ae8bc5d15c02ca/Dimensiones-y-medicion-de-la-calidad-de-vida-laboral-en-profesionales

- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002b). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 527–544. <https://doi.org/10.1128/iai.73.6.3358-3366.2005>
- Colectivas, R. (2013). Representaciones Sociales: perspectivas teóricas y metodológicas. *CES Psicología*, 6(1), i–iv. <https://doi.org/10.21615/2617>
- Cornejo, M., Mendoza, F., Rojas, R. C., Investigación, L. a, Relatos, C. O. N., Pistas, D. E. V., & Del, Y. O. (2008). La Investigación con Relatos de Vida : Pistas y Opciones del Diseño Metodológico Research with Life Stories : Clues and Options of the Methodological Design Premisas del Enfoque Biográfico En las ciencias sociales el relato de vida ha, 17, 29–39.
- Ekosnegocios. (2015). Especial: Educación Superior Ecuador. Excelencia académica. *Ekos Negocios*, 46–78. <https://doi.org/10.1073/pnas.0703993104>
- Enrique, D., & Díez, J. (2010). El Plan Bolonia : capitalismo académico superior, 23(marzo 2009), 22–27.
- Francis, S. (2006). “Hacia una caracterización del docente universitario ““excelente”. *Revista Educación*, 30(1), 31–49.
- Garrido, A., & Alvaro, J. L. (2007). *Psicología Social Perspectivas Psicológicas Y Sociológicas Segunda Edición*.
- González, P., Peiró, J. ., & Bravo, M. . (1996). Calidad de vida laboral. In *Tratado de Psicología del Trabajo* (Vol. 2, pp. 161–186). <https://doi.org/10.1002/qj.49702511207>
- Granados, I. (2014). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación En Psicología*, 14(2), 209. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Hernández-Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.).
- Jarrín, J. (2016). Educación superior en Iberoamérica. Informe Nacional : Ecuador. *Universia*, 1(2), 23. Retrieved from https://cinda.cl/publicacion_archivos/educacion-superior-en-iberoamerica-informe-2016-informe-nacional-ecuador/
- Jodelet, D. (2011a). Aportes del enfoque de las representaciones sociales al campo de la

- educación. *Espacios En Blanco. Serie Indagaciones*, (April).
- Jodelet, D. (2011b). Aportes del enfoque de las representaciones sociales al campo de la educación. *Espacios En Blanco. Serie Indagaciones*, (August).
- Larrosa, F. (2010). Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas Teaching vocation versus teaching profession in educational organisations. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 13, 43–51. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217015570004>
- Lovejoy, H. B., & Lovejoy, H. B. (2019). La Habana. *Prieto*, 50–64. <https://doi.org/10.5149/northcarolina/9781469645391.003.0004>
- Maldonado Mera, B. (2017). Gestión de las emociones en los docentes universitarios, 6–19. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v4i19.450>
- Mora, M. (2002). La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 1(2), 1–25. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v1n2.55>
- Morales Herrera, M. D. (2012). Prácticas de resistencia docente en la universidad orientada al mercado: capturas y fugas académicas en el contexto colombiano (Tesis doctoral), 357.
- Navajas Adán, J. (2003). De la calidad de Vida Laboral a la gestión de la calidad. Una aproximación psicosocial a la calidad como práctica de sujeción y dominación. *Athenea Digital*.
- Netzahualcoyotl-Netzahual, M. A. (2015). Rieb. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(15), 3–25. [https://doi.org/10.1016/S2007-2872\(15\)30001-9](https://doi.org/10.1016/S2007-2872(15)30001-9)
- Paéz, Dario; Fernández, Itziar; Ubillos, Silvia y Zubieta, E. (2004). *Psicología Social, Cultura y Educación*. (P. E. S.A., Ed.). Madrid.
- Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445–455. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>
- Peñaherrera-Larenas, F., Cárdenas-Cobo, J., & Cedillo-Fajardo, M. (2014). Percepción De La Calidad De Vida Laboral De Los Docentes Universitarios Perception in the Professional Lives Quality of University Teachers, 19, 166–173. Retrieved from <http://www.scielo.org.ve/pdf/uct/v19n77/art03.pdf>

- Peralvo, R., Arias, P. A., & Merino, M. M. (2018). Revista Órbita Pedagógica RETOS DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA EN EL SIGLO XXI ISSN 2409-0131, 5, 1–20. <https://doi.org/10.1424/24125>
- Ramírez Delgado, M. E. (2016). Condiciones laborales del profesorado universitario. Viviendo cambios en el contexto laboral. *TDX (Tesis Doctorals En Xarxa)*. Retrieved from <http://www.tesisenred.net/handle/10803/368214>
- Reyes, E. R. (2010). Representaciones sociales asociadas al medicamento y su consumo en mujeres gestantes en el Hospital del Sur ESE de Bogotá., 136. Retrieved from <http://www.bdigital.unal.edu.co/2965/>
- Rojas, J. E. (2011). Reforma Universitaria En El Ecuador. *Innovación Educativa*, 11(57), 59–67. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/1794/179422350008.pdf>
- Romero, A., Pimienta, I., Ramos, M., Sánchez, A., & González, R. (2019). Niveles de síndrome de burnout en docentes de una universidad ecuatoriana privada. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 3(44), 1–19. Retrieved from http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETU_NGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Romero Caraballo, M. P. (2015). SIGNIFICADO DEL TRABAJO y SENTIDO DE LA PROFESIÓN TESIS DOCTORAL.
- Rosas González, E., Preciado Serrano, M. de L., Plascencia Campos, A., & Colunga Rodríguez, C. (2016). Intervención psicoeducativa en la calidad de vida laboral en una institución mexicana. *Revista Iberoamericana de Las Ciencias de La Salud: RICS*, 5(10). Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5771286.pdf%5Cnhttps://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=5771286>
- Rouquette, M.-L. (2010). La teoría de las representaciones sociales hoy: esperanzas e impases en el último cuarto de siglo (1985-2009). *Polis: Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial*, 6(1), 133–140.
- Rubira-García, R., & Puebla-Martínez, B. (2018). Representaciones sociales y comunicación:

- apuntes teóricos para un diálogo interdisciplinar inconcluso. *Convergencia*, 25(76), 147–167. <https://doi.org/10.29101/crcs.v25i76.4590>
- Secretaría, L., Educación, N. De, & Senescyt, I. (2012). Suspenden 14 universidades por « falta de calidad académica », 10–14.
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828–836. <https://doi.org/10.1016/j.cemconres.2005.01.004>
- SENPLADES. (2009). *Sostenibilidad, conservación, conocimiento del patrimonio natural y fomento del turismo comunitario, Garantizar los derechos de la naturaleza y promover un ambiente sano y sustentable. Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013*. <https://doi.org/Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo>
- Straehle Porras, E. (2017). Sobre la barbarie: Reflexiones de Arendt acerca de la “pérdida de mundo.” *Bajo Palabra. Revista de Filosofía*, 2(17), 359–376.
- Superior Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación, C. (2009). Evaluación De Desempeño Institucional De Las, (14). Retrieved from https://cei.epn.edu.ec/Documentos/CONEA/INFORME_FINAL_UNIVERSIDADES_M14.pdf
- Tafur, G. (2016). Impacto de las Nuevas Políticas de Educación Superior en las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador. *Revista Empresarial, ISSN 1390-3748, Vol. 10, N°. 38, 2016, Págs. 28-34, 10(38)*, 28–34. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5603315>
- Teran, A., & Botero, C. (2011). El capitalismo organizacional : una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria. *Redalyc*, 27(71), 9–21. <https://doi.org/10.1016/j.aca.2010.04.047>
- Ugalde, J., & Molestina, C. (2018). Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil-Ecuador. *Espacios*, 39(52), 26. Retrieved from <http://www.revistaespacios.com/a18v39n52/a18v39n52p26.pdf>
- Urbina Cárdenas, J. E., & Ovalles Rodríguez, G. A. (2018a). Teoría de las representaciones sociales. Una aproximación al estado del arte en América Latina. *Psicogente*, 21(40). <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3088>

- Urbina Cárdenas, J. E., & Ovalles Rodríguez, G. A. (2018b). Teoría de las representaciones sociales. Una aproximación al estado del arte en América Latina. *Psicogente*, 21(40), 4–12. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3088>
- Vega, M. C., & Martínez, K. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, Condiciones y medio ambiente del trabajo, Organización e Indicador global, sectores privado y público: Desarrollo, aplicación y validación del instrumento (Spanish). *Em. Pub-Med*, 8, 23 citation_lastpage=50.
- Viegas, M. F., & Bianchetti, L. (2014). El proceso de Bolonia y la (re)organización de la universidad-mercado: Diálogo con Josep M. Blanch. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 16(3), 1–19.
- Vilaret Serpa, A., & Ortiz Imbaquingo, Á. (2013). Carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito. *Eidos*, (6), 36. <https://doi.org/10.29019/eidos.v0i6.106>
- Villavicencio, A. (2012). *Ecuador el modelo de evaluacion del Mandato 14*.
- Villavicencio, A. (2013). ¿Hacia dónde va el proyecto universitario de la revolución ciudadana? *Repositorio Institucional Del Organismo Académico de La Comunidad Andina CAN, Universidad Andina Simón Bolívar*, 24 p.
- Zamora-Betancourt, M. (2019). Representaciones sociales de la educación superior, una mirada de jóvenes tepatitlenses, 236. Retrieved from <https://rei.iteso.mx/handle/11117/5821>

8 ANEXOS

Anexo 1

Guía de entrevista para Docentes

Gracias por aceptar participar en este estudio sobre “Representaciones sociales sobre la calidad de vida laboral en docentes universitarios y capitalismo académico: análisis de los últimos 10 años en una IES privada del Ecuador”

¿Me permite grabar esta entrevista generadas en la plataforma zoom, con el objetivo de transcribir la misma?

1. ¿En qué año usted ingreso a trabajar en la IES?
2. ¿Qué cargos usted ha ocupado en la IES a lo largo de su trayectoria laboral/profesional en esta IES?
3. La dedicación de tiempo en la Docencia era: ¿parcial, medio tiempo o tiempo completo?, que características podría mencionar de cada modalidad.
4. ¿Usted recuerda el sentimiento que tenía sobre su trabajo por 2009? Satisfacción, motivación, rendimiento entre otras.
5. ¿Qué es para usted la calidad de vida laboral? ¿Cómo la identifica, que factores internos y/o externos se articulan en torno de este concepto desde lo cotidiano?
6. ¿Existió entre 2009-2019 para el Docente Universitario un alto o bajo nivel de calidad de vida laboral?
7. ¿Qué otros fenómenos individuales, grupales, comunitarios y sociales usted podría dilucidar que se generaron entre el 2009 al 2019?
8. En la Educación Superior en Ecuador existió grandes cambios en el 2009. ¿Recuerda cuál o cuáles fueron las normativas o hechos que tuvieron mayor impacto en los próximos 10 años y qué significo para usted y su trabajo?
9. Si usted podría cuantificar el porcentaje de las demandas por parte de la Sociedad, Entidades de Gubernamentales, Institucionales, Gremiales y por supuesto de los Estudiantes ¿Cuáles serían? ¿Se disponía de recursos para cada una de estas demandas?
10. Entre 2009 al 2019 podría describir si usted vivió o vive el impacto del capitalismo académico ¿Cómo ha sido para usted?
11. ¿Cómo eran las condiciones de trabajo ante del 2009 y después del 2009?
12. ¿Cómo usted cuida o trabaja su empleabilidad como Docente Universitario?
13. Finalmente, ¿Qué prácticas usted recomendaría mejorar la calidad de vida del Docente Universitario? ¿Es importante generar dispositivos para atender a este grupo ocupacional?

Agradecimientos

Mi eterno agradecimiento a Dra. Paulina Quisaguano, quien siempre con su serenidad y afecto guio/acompañó/dirigió este trabajo. A la UPS y distinguidos docentes por abrir sus puertas y compartir tan valiosos conocimientos. A mis colegas, con quienes estos años de estudio fueron leves y divertidos, fomentando incommensurables amistades. Gracias Verónica García, mi compañera académica y gran amiga. Aquellos Colegas-Amigos (mis entrevistados) que compartieron sus experiencias a lo largo de estas dos décadas de vida institucional. A mis amigos que siempre estuvieron pendientes del avance del trabajo y nunca les faltó una o mil palabras de ánimo.