

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DE LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA FRENTE A LAS DEMANDAS ORGANIZACIONALES

Francisco E. Restrepo Escobar¹, Angélica M. López Velásquez²

¹ Magister en Gerencia del Talento Humano. Docente de tiempo completo Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, carrera 48 No 7-151. ferestrepo@elpoli.edu.co

² Magister en Gerencia del Talento Humano. Profesora titular, Universidad de Antioquia, calle 67 No. 53-108. amlopez2@hotmail.com

RESUMEN

El propósito de la investigación consistió en identificar y analizar las estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de los docentes universitarios ante las demandas organizacionales. La metodología empleada contempla herramientas cuantitativas y técnicas cualitativas. Los resultados muestran que más del 60% de la población encuestada se adapta en gran medida a las demandas organizacionales, está de acuerdo con la flexibilidad laboral, la carga de trabajo cada vez mayor y las leyes de la oferta y la demanda y en general con el modo mercantil en como las universidades plantean los problemas y procuran las soluciones. Los docentes muestran que aunque aceptan ciertas demandas organizacionales, lo hacen para conservar su empleo. Igualmente aparecen diversas formas de resistencias públicas y ocultas.

Palabras clave: calidad de vida laboral, estrategias de afrontamiento, capitalismo académico.

Recibido: 16 de abril de 2012.
Received: April 16th, 2012.

Aceptado: 18 de septiembre de 2012.
Accepted: September 18th, 2012.

STRATEGIES OF CONFRONTATION OF UNIVERSITY PROFESSORS AGAINST ORGANIZATIONAL DEMANDS

ABSTRACT

The purpose of the research consisted, of analyzing the subjectivity meanings that academics built around the strategies and coping practices of individual and collective organizational demands, Lazarus and Folkman (1984). The methodology provides quantitative tools and qualitative techniques. The results show that over 60% of the surveyed population is largely adapted to organizational demands, agrees with the flexibility, the increased workload and the supply and demand laws, in general the mercantile way as universities set the problems and seek to raise solutions. Although teachers accept certain organizational demands, they do it just to keep their jobs. There are also various forms of public and hidden resistance ways.

Keywords: *quality of working life, practices of resistance, academic capitalism.*

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años la situación laboral en Colombia ha sufrido un deterioro considerable, caracterizado por mayores niveles de desempleo, el surgimiento de condiciones laborales precarias, inestabilidad laboral y amenaza de desempleo, ambigüedad de rol, sobrecarga ocupacional, entre otros aspectos. Los trabajadores se hallan expuestos a presiones provenientes de su contexto laboral reaccionando ante ellas de diferentes formas, en función de ciertas características psicológicas y psicosociales. Cuando las presiones externas superan sus posibilidades de hacer frente a la situación, surgen factores psicosociales como, el desinterés, la falta de concentración, la apatía, la disminución de la actividad, el estrés, etc. Bajo esta lógica, las universidades públicas, van adquiriendo el rol de empresas del mercado caracterizadas por una reorganización flexible del trabajo. Así las cosas, la investigación se centró en el uso de las prácticas de afrontamiento que utilizan los profesores universitarios frente a las presiones para contribuir activamente a la generación de estrategias de autofinanciación de la universidad pública.

1.1 El concepto Calidad de vida laboral

1) La calidad de vida del entorno de trabajo. Desde esta perspectiva, la calidad de vida laboral puede lograrse si se atienden los intereses organizacionales. Las acciones desde este enfoque se centrarán entonces en los diferentes subsistemas de la organización entendida como un todo. El análisis aquí es macro.

2) La perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica. Se centra en el trabajador haciendo un microanálisis de los diferentes aspectos de las situaciones laborales en las que la persona participa directamente. González, P. (1996) [4]. Es esta pues una perspectiva más subjetiva. Desde la primera perspectiva, estos aspectos, se subordinan a los relacionados con el entorno del trabajo.

En el presente estudio, se abordaron las categorías individuo y organización, teniendo en cuenta las prácticas de resistencia, tanto individuales como colectivas, de los profesores universitarios. Foucault [5], afirma que el sujeto humano se encuentra inmerso en relaciones de producción, relaciones de significación y relaciones de poder. "No hay poder sin resistencia". Las resistencias son coextensivas y rigurosamente contemporáneas a las relaciones de poder, postula Foucault en

diversos escritos. El poder es pensado en términos de oposición de fuerzas; como lucha, combate, enfrentamiento.

Las relaciones de poder y los subordinados constituyen el encuentro del discurso público de los primeros con el discurso público de los segundos. Por ello James Scott [6] critica la idea de que la agresión ideológica disfrazada, funciona como válvula de escape, porque esa disidencia ideológica se expresa casi siempre a través de prácticas dirigidas a renegociar discretamente las relaciones de poder. No hay enfrentamiento, lo que hay son sutiles negociaciones inciertas entre opresores y oprimidos.

1.2 Estrategias de afrontamiento.

Lazarus y Folkman [7] las definen como aquellos "esfuerzos cognitivos y conductuales" que se desarrollan frente a "demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo". A su vez, señalan que el afrontamiento implica una doble valoración por parte del sujeto. Es decir, ante una determinada situación, el sujeto evalúa si la demanda del entorno es amenazante o no (valoración primaria) y seguidamente, valora sus propios recursos para reducir o mitigar las consecuencias negativas de la situación (valoración secundaria). Por este motivo, las estrategias son consideradas como cambiantes, flexibles y dependientes, no sólo de la situación sino también de las características personales del sujeto Fernández E. [8].

Lazarus [9] propone una clasificación general de las estrategias de afrontamiento en dos grupos: las estrategias centradas en la acción y las estrategias centradas en la emoción, donde el sujeto además de afrontar el problema, deberá controlar las emociones y la angustia que la situación le provoca.

1.3 La universidad en el marco del capitalismo organizacional

Sheila Slaughter y Larry Leslie, [10] señalan que el capitalismo académico, se refiere al uso que las universidades hacen de su único activo real, el capital humano de sus académicos, con el propósito de incrementar sus ingresos; tiene que ver con un conjunto de iniciativas y comportamientos económicamente motivados para asegurar la obtención de recursos externos.

Esta tendencia nos permite poner en perspectiva nuevas prácticas de las universidades como la venta de productos y servicios con fines de autofinanciamiento, la competencia de los investigadores por financiamientos para sus proyectos o para acrecentar sus remuneraciones extraordinarias mediante programas de pago por mérito.

Si algo se destaca del aporte de Slaughter y Leslie es su gran acierto al establecer como eje de su interpretación de la reestructuración de la educación superior, la consideración de las necesidades que le han impuesto los procesos de globalización y regionalización.

1.4 Objetivo General

Caracterizar las estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo del personal docente de una universidad pública de Medellín (Colombia) ante las demandas organizacionales.

2. METODOLOGÍA

La investigación contempla un diseño mixto (cuantitativo y cualitativo de investigación). La población estuvo constituida por 141 profesores universitarios a los cuales se llegó a través de un muestreo de conveniencia intencional y estratificado según criterios como los de sexo-género, tipo de contrato y antigüedad en el puesto y en la profesión.

El estudio incluye el análisis de variables de base, socioculturales, educacionales, organizacionales y psicosociales, lo que requirió de un abordaje integrador de metodologías cuantitativas y cualitativas, como la encuesta, la entrevista y grupo focal, Blanch, Josep. (2009) [11].

Para la recolección de la información se utilizó una encuesta conformada por las variables: adaptación a las demandas de la organización, ideología gerencialista y estrategias de afrontamiento enmarcada en el proyecto internacional Kofarips – Capitalismo organizacional como factor de riesgo

psicosocial- liderado por el profesor Blanch de la Universidad Autónoma de Barcelona. Igualmente se utilizó una entrevista integrada por una serie de preguntas abiertas referidas a las estrategias de afrontamiento individuales y colectivas ante las demandas organizacionales. Además se realizaron dos grupos focales en los que se abordaron las percepciones sobre la calidad de vida laboral y se profundizó en las estrategias y prácticas de afrontamiento. La tabla 1 resume los métodos de evaluación del sistema.

Tabla 1. Métodos utilizados para evaluación del Sistema

	Criterios	Método
Criterios de Calidad de los Reactivos	Correlación ítem-test	Correlación de Pearson
	Confiabilidad	Alfa de Crombach y Dos mitades de Guttman
Criterios de Calidad del sistema	Validez de contenido	Proceso adelantado por expertos del proyecto KOFARIPS
	Validez de construcción	Método de extracción: Componentes Principales

3. RESULTADOS

3.1 Análisis cuantitativo

Con relación a la variable adaptación a la organización (ver tabla 2), Teniendo en cuenta que las respuestas tienen un sesgo positivo hacia las puntuaciones más altas, podemos concluir que los docentes se ajustan en gran medida a los tiempos y ritmos de trabajo fijados, asumen los valores, se identifican con los cambios propuestos y en general se adaptan a las políticas de la universidad.

Tabla 2: Estadísticos descriptivos adaptación a la organización

ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS					
Items	N	Máximo	Mínimo	Media	Desviación estándar
Me adapto a la política del centro	140	2	7	5,7	1,210
Asumo los valores de la dirección	140	2	7	5,59	1,281
Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	140	1	7	5,41	1,346
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	140	2	7	5,81	1,131
Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	140	2	7	5,43	1,293
Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	137	1	7	5,64	1,322
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	140	1	7	5,95	1,201

Con relación a la variable ideología gerencialista (ver tabla 3), Podemos inferir que los docentes perciben que la universidad objeto de estudio gestiona sus procesos y da solución a los

problemas cotidianos con una mentalidad gerencialista, y coinciden en que se deben adaptar a la flexibilización laboral y a las practicas ineficientes.

Tabla 3: Estadísticos descriptivos Ideología gerencialista

ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS					
Items	N	Máximo	Mínimo	Media	Desviación estándar
El mercado pone a cada cual donde merece estar	139	1	7	3,51	1,779
Hay que adaptarse a la flexibilización laboral	140	1	7	4,63	1,894
En todo servicio se debe calcular el coste-beneficio	140	1	7	4,76	1,922
Trabajar es sobre todo un modo de ganar dinero	140	1	7	3,07	1,669
Urge abandonar las prácticas ineficientes	138	1	7	5,50	1,718
Carece de sentido un servicio no rentable	139	1	7	3,32	1,881
Competir es un modo natural de trabajar	140	1	7	3,56	1,898
Inevitablemente, la carga de trabajo será cada vez mayor	137	1	7	4,16	2,008
Un servicio es bueno en la medida en que es un buen negocio	139	1	7	2,95	1,819
Sería irracional resistirse a la lógica de la productividad	139	1	7	3,67	1,920
Quien desee tener un buen servicio debe pagarlo	137	1	7	3,24	1,904
Sólo nos cabe trabajar más duro por menos dinero	138	1	7	2,43	1,630
Todo servicio debe someterse a ley de la oferta y la demanda	140	1	7	3,19	1,967

Los niveles, en porcentaje, de Adaptación a la Organización, de acuerdo con los criterios establecidos en la tabla 4 establecen que la mayoría de la población docente encuestada, se adapta en gran medida a las demandas de la organización.

Tabla 4. Adaptación a la organización

ADAPTACIÓN A LA ORGANIZACIÓN		
Muy alta	6,66 - 7	19,1%
Alta	4,63-6,65	61%
Media	1,01 - 4,62	15,7%
Baja	0-1,01	3,6%

En términos generales el 50% de la población docente encuestada, ver tabla 5, expresa un nivel de acuerdo medio con la ideología gerencialista referida a las actuales tendencias en el mundo del trabajo como flexibilización laboral, carga de trabajo cada vez mayor, productividad, las leyes de la oferta y la demanda, entre otras.

Tabla 5. Ideología gerencialista

IDEOLOGÍA GERENCIALISTA		
Alta	5,07 – 7	20,6%
Media	2,31-5,06	29,3%
Baja	1,38 - 2,30	32,9%
Muy baja	0-1,37	17,1%

3.2 Comparaciones entre grupos

Con relación al tipo de contrato (ver tabla 6), en el caso de la variable adaptación a la organización, La Prueba de Levene indica que se han asumido varianzas iguales y la significatividad bilateral indica que las diferencias en las percepciones entre los docentes con contrato a término fijo e indefinido no son significativas. Lo mismo ocurre en el caso de la variable ideología gerencialista. Quiere decir lo anterior que el tipo de contrato no influye en las percepciones que los docentes tienen frente a las variables objeto de estudio.

En el caso de la variable adaptación a la organización, la significatividad bilateral indica que las diferencias en las percepciones entre hombres y mujeres no son significativas (ver tabla 7). Lo mismo ocurre en el caso de la variable ideología gerencialista. En términos generales no se

observan diferencias significativas en las percepciones de hombres y mujeres en relación a estas dos variables.

3.3 Análisis cualitativo

Una tercera parte de los docentes manifiesta la arbitrariedad, como una práctica organizacional que no soportan y no están en disposición de aceptar, ni tolerar. Otros asuntos que los docentes no están dispuestos a aceptar son la inequidad en las cargas laborales que conlleva a una sobrecarga laboral. Lo anterior coincide con los postulados de Foucault en cuanto a que el poder es pensado en términos de oposición de fuerzas; como lucha, combate, enfrentamiento.

Ante la sobrecarga, para el grueso de los docentes, se hace necesario trabajar más tiempo, lo cual constituye no una forma de resistencia sino de conformación. Una de las razones que se aducen para esta situación es el plan de trabajo oculto, es decir, todas aquellas actividades informales, que son demandadas y que debe realizar; expresan que la concertación de los planes de trabajo se han convertido en una imposición.

Algunos docentes evidencian formas resilientes como aprender a delegar, aprender a negociar o decir no a los jefes. Otra de las salidas es aprender a establecer un equilibrio en las dimensiones personales puesto que la angustia derivada de la presión laboral será siempre una constante. La situación de coacción o violencia en la que coincide la tercera parte de los entrevistados, son el acoso laboral manifestado en actos de persecución o entorpecimiento laboral, la arbitrariedad y maltrato de los jefes.

3.4 Formas de resistencia ante demandas organizacionales consideradas inaceptables

Lazarus y Folkman [12] definen las prácticas de afrontamiento como aquellos “esfuerzos cognitivos y conductuales” que se desarrollan frente a “demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo”.

Puede afirmarse entonces que tres de las formas de resistencia expresadas por los profesores universitarios entrevistados en el presente proyecto corresponden a la categoría de públicas. La primera de ellas es la deliberación y la participación. Si bien el nivel de recurrencia es bajo, es la más recurrente de todas las formas de resistencia manifestadas. En estrecha relación con

ésta, aparecen la denuncia, la expresión pública de la inconformidad y la participación en el movimiento profesoral. Cabe anotar que los docentes mencionaron que tal expresión pública de la inconformidad puede generar efectos adversos;

uno de ellos, las retaliaciones por parte de los directivos; el otro, la desatención de sus pronunciamientos sobre todo cuando está implicado el colectivo de profesores.

Tabla 6. Prueba T tipo de contrato

PRUEBA T: TIPO DE CONTRATO							
VARIABLES	TIPO DE CONTRATO	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	t	Sig. (bilateral)
ADAPTACIÓN A LA ORGANIZACIÓN	ESTABLE	76	5,5533	1,0135	0,11626	-1,119	0,265
	INESTABLE	63	5,7464	1,01208	0,12751	-1,119	0,265
IDEOLOGÍA GERENCIALISTA	ESTABLE	76	3,787	1,3542	0,15534	0,925	0,357
	INESTABLE	63	3,569	1,41899	0,17878	0,921	0,359

Tabla 7. Prueba T Sexo

PRUEBA T: SEXO							
Variables	Sexo	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	t	Sig. (bilateral)
ADAPTACIÓN A LA ORGANIZACIÓN	HOMBRE	93	5,66	0,99	0,10	0,16	0,87
	MUJER	47	5,63	1,05	0,15	0,16	0,88
IDEOLOGÍA GERENCIALISTA	HOMBRE	93	3,67	1,33	0,14	-0,23	0,82
	MUJER	47	3,73	1,49	0,22	-0,22	0,82

También aparecen las que encajan en la categoría de *ocultas* y de *rechazo* como la *demora en la entrega de productos*, la *inasistencia a reuniones* aduciendo que se desconocía la información o se olvidó; y la *participación sin convicción*.

4. CONCLUSIONES

En términos generales, más del 60% de la población docente encuestada, se adapta en gran medida a las demandas de la organización. Es decir, los profesores tienen una alta tendencia a aceptar las normas, los cambios y los ritmos de trabajo. La discusión se centra en los resultados de las entrevistas y grupo focal, donde se visualizan prácticas de “resistencia simbólica” frente a las demandas organizacionales, es decir, los profesores aparentemente aceptan las normas y los ritmos de trabajo, con el ánimo de no perder su posición o permanecer en la organización, su discurso no es de confrontar: “Ante una relación de

poder, se abre todo un campo de respuestas, reacciones, resultados y posibles invenciones”, Foucault [13].

En relación con las formas de resistencia ante demandas organizacionales inaceptables, se encontró, al igual que en investigaciones como la de Anderson [14], que los docentes considerados en este estudio practican formas públicas y ocultas, las cuales son manifestaciones de signo contrario que cuestionan y debilitan el status quo organizacional y funcionan como potencial factor de cambio del mismo. Entre las estrategias públicas de afrontamiento están la deliberación, la participación y la presentación de propuestas novedosas. Otras apuntan a la resistencia y a la desestabilización como la denuncia y las acciones del movimiento profesoral. Ocultas y de rechazo como la demora en la entrega de productos, la inasistencia a reuniones aduciendo que se desconocía la información o que se olvidó, y la participación sin convicción, que evidencian resistencia.

El hecho de que algunos docentes expresen que su forma de resistir es cumplir con las tareas y atender la norma, deja entrever no precisamente formas de resistencia, sino de adaptación, conformación y sumisión a los imperativos funcionales de la organización que refuerzan el sistema y contribuyen a la reproducción del orden establecido en el mismo, es decir, contribuyen con su naturalización.

Cabe anotar que el análisis de Grupo Focal realizado permitió identificar cómo en relación con la salud física, la sobrecarga laboral comienza a generar dolencias físicas y mentales como la depresión. Algunos docentes afirmaron automedicarse y asistir enfermos a trabajar o continuar sus actividades laborales en casa a pesar de estar incapacitados.

Por último, se destaca el descontento docente respecto a la mercantilización de la universidad, por tanto se propone emprender estudios que debiliten la centralidad del management, tanto en la universidad en particular como en la sociedad contemporánea en general.

En un contexto laboral caracterizado por los sujetos como "burocrático", "rutinario", "flexible", "mercantilista", etc., las estrategias de afrontamiento centradas en la acción y resolución de problemas, combinadas necesariamente con aquellas que permiten el manejo de las emociones, emergen como un factor clave que contribuiría a prevenir el desgaste laboral.

Consideramos que la investigación aquí presentada es una contribución, no sólo en la difusión de este artículo a la comunidad académica y quizás entre aquellos que planifican políticas educacionales, sino también que se constituya en un estímulo para todos los académicos para que reflexionen sobre su actual mundo de trabajo y el futuro de la educación superior en general.

5. AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a los profesores Gloria Arango, Ana María Mejía, Cesar Hoyos Herrera, por el apoyo y orientación que nos han brindado, por sus comentarios, críticas, reflexiones y sugerencias, a la Facultad de Psicología de la Universidad de Manizales y a la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia.

Nuestro reconocimiento a los profesores de la Universidad de Antioquia que participaron en el estudio, su colaboración nos ha permitido acercarnos al conocimiento de la calidad de vida laboral a través de sus experiencias profesionales y personales.

6. BIBLIOGRAFIA

- [1] Lazarus, R. y Folkman, S. Stress, appraisal and coping. New York: Springer Publishing Company.
- [2] Foucault, Michel. «Verdad y Poder. Diálogo con M. Fontana», en Un diálogo sobre el poder y otras conversaciones. Barcelona: Altaya.
- [3] Ardila, R. Calidad de vida: Una definición integradora. Revista Latinoamericana de Psicología, 35 (2), 161-164.
- [4] González, P. Evaluación de calidad de vida. Psiquiatría. Vol. V. Núm. 6.
- [5] Foucault, Michel. «Verdad y Poder. Diálogo con M. Fontana», en Un diálogo sobre el poder y otras conversaciones. Barcelona: Altaya.
- [6] Scott, James, Los dominados y el arte de las resistencias. Discursos ocultos. Revista Reflexión Política. No 8. Pp. 207-210
- [7] Lazarus, RS. Y Folkman, S. Stress, appraisal and coping. New York: Springer Publishing Company.
- [8] Fernández, E. Estilos y estrategias de afrontamiento. En Fernández Abascal; Palmero, Chóliz y Martínez (Eds.). Cuadernos de práctica de motivación y emoción. Madrid: Pirámide. Vol 3. No 4
- [9] Lazarus R. Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud. Bilbao: DDB.
- [10] Slaughter, S. and Leslie, L. "Academic capitalism: politics, policies, and the entrepreneurial university. Johns Hopkins University Press. 296 p.
- [11] Blanch, J.M.; Sahagún, M.; Cantera, L. and Cervantes, G. Questionnaire of General Labor Well-Being: Structure and Psychometric Properties. Journal of Work and Organizational Psychology, 26(2), 157-170.
- [12] Lazarus, RS. Y Folkman, S. Stress, appraisal and coping. New York: Springer Publishing Company.
- [13] Foucault, Michel. «Verdad y Poder. Diálogo con M. Fontana», en Un diálogo sobre el poder y otras conversaciones. Barcelona: Altaya.
- [14] Anderson, G. Mapping academic resistance in the managerial university. Organization, 15(2), 251-270.