



## CAPÍTULO XVIII

# INCIDENCIA DEL MODELO NEOLIBERAL EN LOS DOCENTES COLOMBIANOS

*Eliana Yulieth Quiroz González* <sup>41</sup>

*Juan Diego Vallejo Ocampo* <sup>42</sup>

*Wilman Antonio Rodríguez-Castellanos* <sup>43</sup>

---

<sup>41</sup>Eliana Yulieth Quiroz-González. Psicóloga. Especialista en Gerencia del Talento Humano. Magíster en Gerencia del Talento Humano. Docente. Universidad Católica de Pereira. Grupo de investigación: Comunicación, educación y cultura. Pereira, Colombia. eliana-quiroz@ucp-edu.co

<sup>42</sup>Juan Diego Vallejo-Ocampo. Licenciado en Lenguas Modernas con énfasis en Inglés y Francés. Psicólogo. Especialista en Gerencia del Talento Humano. Magíster en Gerencia del Talento Humano, docente. Universidad de Manizales. Grupo de investigación: Desarrollo Humano y Organizacional en el Mundo del Trabajo. Manizales, Colombia. javellejo@umanizales-edu.co

<sup>43</sup>Wilman Antonio Rodríguez-Castellanos. Filósofo. Psicólogo. Magíster en Educación y Desarrollo Humano. Docente. Universidad de Manizales. Grupo de investigación: Desarrollo Humano y Organizacional en el Mundo del Trabajo. Manizales, Colombia. wrodriguez@umanizales-edu.co

## Resumen

La incorporación del modelo neoliberal en Colombia ha llevado a que todos los sectores productivos se vean afectados de una u otra forma. El sector educativo, específicamente, ha sufrido importantes repercusiones y de manera consecuente, los docentes han vivido una serie de cambios en sus entornos laborales, sus funciones y sus formas de contratación, entre otros. Las lógicas que trae consigo este modelo han mercantilizado la educación, precarizado la profesión docente y burocratizado el diario quehacer pedagógico.

**Palabras clave:** neoliberalismo, mercantilización de la educación, precarización laboral, docencia, calidad de vida laboral.

## Un panorama general<sup>44</sup>

Las dinámicas producidas a partir de la implementación del modelo neoliberal, la globalización, las nuevas tecnologías, los trabajos nacientes y los constantes cambios sociales, políticos, económicos y culturales, impactan en las lógicas relacionales, la intersubjetividad y las percepciones de las personas frente al mundo del trabajo.

Estas transformaciones han creado desafíos personales y colectivos, en los que las organizaciones han tenido un rol activo, al verse obligadas a implementar estrategias que les permitan mantenerse en el mercado y ser competitivas. Al respecto, Pineda (2017) refiere que “las sociedades capitalistas se han transformado profundamente durante los últimos treinta años y, con ello, las relaciones sociales contemporáneas han tomado nuevos rumbos” (p.16).

---

<sup>44</sup>Este capítulo de reflexión se deriva del “Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos” y de la investigación denominada “Resultados del trabajo y estrategias de afrontamiento en docentes desde la Nueva Gestión Pública colombiana”.

Estos cambios en la sociedad han tenido repercusiones inminentes en los escenarios laborales, debido a que las estructuras organizacionales, la flexibilidad, la privatización, la precarización del empleo, la mercantilización de los servicios humanos y los riesgos psicosociales emergentes han permeado las subjetividades que se representan en el mundo del trabajo. En palabras de Pineda (2017):

*Se ha producido una metamorfosis en el mundo del trabajo, dicha metamorfosis se caracteriza por trastocar la manera en que se organiza el proceso de producción (formas flexibles, polivalentes, precarias e informales) y por definir una nueva subjetividad de los trabajadores, bajo la cual la cultura colectiva de clase se ha vuelto mucho más difusa al ser sustituida por una serie de proyectos y metas individualistas. La naturaleza de esta metamorfosis se encuentra en la posibilidad de que a los trabajadores no solo se les conciba como propietarios de un capital- destreza, sino que se les considere personalmente responsables de las condiciones bajo las cuales se insertan en el mundo del trabajo, pues estos poseen las capacidades que les permiten hacer frente a las nuevas condiciones de riesgo, tanto productivo, como financiero. (p.23)*

Este cúmulo de cambios inciden en la salud y el bienestar de los trabajadores, sobre quienes recae una serie de responsabilidades y la exigencia de cumplimiento de competencias que permitan resolver las demandas del cargo (muchas veces excesivas). Al trasladar estas responsabilidades a los trabajadores se propician condiciones de desgaste profesional, pues, en muchas ocasiones, no se otorga una verdadera autonomía y se realizan múltiples exigencias con pocos recursos laborales para enfrentarlas, esto con el agravante de la incertidumbre que generan las nuevas relaciones contractuales.

En este orden de ideas, Andrade (2014) refiere que el escenario actual y complejo del mundo del trabajo va “implicando exigencias contradictorias, mensajes con múltiples interpretaciones, y un panorama cada vez más incierto, que señala hacia las personas que trabajan la responsabilidad por mantenerse vigentes cuenten o no con los repertorios para hacerlo” (p.348-349). Esto genera tensiones y malestar en la clase trabajadora.

Estos cambios ocurridos a nivel mundial, comienzan a tomar formas específicas en Colombia desde la década de los noventa, a partir de las políticas implementadas por el gobierno de César Gaviria. Desde allí, se han visto afectados los diferentes sectores productivos del país, los cuales se han enmarcado a la luz del modelo económico, que para este caso se nomina “Apertura Económica”. En este sentido, Martínez (2011) afirma que:

*También fue en vigencia de la Constitución de 1991, cuando se expidió la Ley 100 de 1993, la cual tiene sumida en la peor crisis de la historia nacional a miles de trabajadores; también en ella se inscribió el modelo neoliberal, y luego de su promulgación se vino la llamada Modernización del Estado, a la cual le sobrevino el despido de miles de trabajadores y el cierre de empresas, lo que provocó el aumento de la cifra de desempleados y fomentó la explotación de los trabajadores. (p.4)*

Como consecuencias de estas nuevas condiciones globales, la clase obrera enfrenta, de manera constante, la realidad del desempleo, las diversas formas de explotación laboral y la precarización del empleo.

Ahora bien, a esta realidad no han escapado las instituciones educativas en todos los niveles de escolaridad, desde los jardines infantiles hasta las universidades. En este sentido, Blanch y Cantera (2011) afirman que la “reestructuración neoliberal de los servicios públicos, realizada a escala global, ha construido un hipermercado planetario en el que se comercia con bienes tradicionales de consumo y también con servicios como los relativos a la educación (...)” (p.2).

Las instituciones han tenido que sobrellevar un panorama impuesto por el modelo económico, llevándolas a la búsqueda de estrategias mercantiles para ser financieramente rentables y no desaparecer frente a la competencia. Al respecto, García (2011) plantea que para el Gobierno la educación “significa un gasto y no una inversión; se le da el trato de un servicio y un bien transable en el mercado y no el de un derecho de los colombianos” (p.10).

En la actualidad, pareciera que lo más importante en las instituciones educativas no fuese la esencia para la que fueron creadas, es decir, su diario quehacer pedagógico, y en cambio, se han convertido en esclavas del mercado, obligadas a cumplir con indicadores y a ser financieramente rentables,

*(...) Tampoco nos equivocamos al asegurar que los modelos educativos insertos en los Planes de Desarrollo corresponden a los intereses establecidos en el modelo económico de cada momento de la historia de nuestro País. Además, que dichos modelos educativos, desde mediados del siglo XX se han ajustado a las pretensiones de la Metrópoli Norteamericana y a las de los Organismos Internacionales de Crédito, modelos éstos que, en lugar de haber servido como palanca del desarrollo nacional, se han constituido en su principal factor de atraso. (García, 2011, p.9).*

Desde esta perspectiva, se puede decir que el capitalismo académico es el resultado del modelo neoliberal que está en la base de la nueva gestión de los servicios educativos, y en este sentido y de manera casi inevitable, han sido los educadores quienes han vivido las repercusiones que esto trae en su calidad de vida laboral, pues dados estos cambios, el estrés laboral se perpetúa como

una de las principales causas del malestar en los docentes (Martínez, 2015), desembocando en muchos casos en el síndrome de Burnout, el cual aparece cuando un trabajador experimenta estrés laboral de manera crónica, es decir, cuando el estrés laboral se torna parte de su diario vivir.

Cabe señalar que, de acuerdo con Peiró y Rodríguez (2008), el estrés laboral es una experiencia subjetiva, “producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas” (p.69). Es además una respuesta tanto física como emocional de naturaleza nociva, que aparece cuando los requisitos de un trabajo no coinciden con las capacidades, los recursos o las necesidades del empleado (Nakao, 2010). El síndrome de Burnout hace referencia a

*... un síndrome de agotamiento emocional y cinismo que ocurre frecuentemente entre individuos que hacen algún tipo de trabajo... mientras sus recursos emocionales son agotados, los trabajadores sienten que ya no son capaces de dar de sí mismos a un nivel psicológico (Maslach y Jackson, 1981, p. 99).*

Diversas investigaciones han señalado que el estrés laboral y la baja satisfacción laboral son importantes predictores del agotamiento emocional en los docentes (Esteras, Chorot & Sandín, 2014). En esta población, el estrés aumenta al presentar incompatibilidades y dificultades en las relaciones interpersonales con el equipo de trabajo, compañeros, superiores y estudiantes; de otro lado, el estrés disminuye cuando los docentes construyen una fuerte relación emocional hacia la organización en la que trabajan (Mercado-Salgado & Gil-Monte, 2010). Finalmente, se ha encontrado que cuando este personal padece el síndrome de Burnout, las intenciones de abandono aumentan de forma significativa (Colino & Pérez, 2015). De manera que, tanto el estrés laboral, como el síndrome de Burnout, afectan la salud de los docentes, pero al tiempo, esto repercute en los intereses organizacionales.

En este orden de ideas, es necesario preguntarse por las condiciones de trabajo de los docentes colombianos, su carga, remuneración y satisfacción laboral, pues estos profesionales cumplen con un rol social determinante para el desarrollo y el progreso de las naciones, y en la actualidad deben sobrellevar múltiples exigencias tanto administrativas como académicas, las cuales, en muchos casos, desbordan sus recursos personales, no porque no cuenten con las habilidades y conocimientos para resolver algunas situaciones, sino porque no cuentan con el recurso “tiempo” para llevar a cabo todas aquellas funciones que les son asignadas.

Cabe mencionar que los docentes tienen responsabilidades y cargas laborales particulares, mayores compromisos o funciones, lo que habla de la inconsistencia

del rol y del deterioro de las condiciones laborales. Además, desde un panorama general, la sociedad actual se enfrenta a un exceso de trabajo, algunas veces por la hiperpresencialidad y otras por la multiocupación (Weisz, 2016), la cual, en el caso de los docentes colombianos, puede ser explicada por los bajos salarios que se reciben, lo que lleva a que un docente que trabaja bajo la modalidad de “catedrático”, perciba la necesidad de vincularse a varias universidades de manera simultánea.

Para Albanesi (2015), son rasgos característicos de la historia reciente de los trabajadores: las condiciones flexibles del trabajo, el debilitamiento de la creencia en soluciones colectivas, la resignación social y la organización de estrategias individuales e individualistas. A continuación se exponen de manera específica dos condiciones que, a juicio de los autores de este trabajo, han afectado la calidad de vida de los docentes colombianos, a saber: la flexibilización laboral y la mercantilización de la educación; ambas condiciones han modificado las lógicas de la productividad, eficiencia, eficacia e idoneidad, creando nuevos significados en el quehacer y el ser docente.

### **Flexibilización laboral**

La globalización económica pone de manifiesto un capitalismo de maquilas, de zonas francas y de tratados de libre comercio, en el que el signo pesos prima y encabeza las prioridades del sistema. Cabe anotar que cuando se habla de una empresa que fabrica determinados productos, es sencillo comprender el desarrollo de la producción en masa por la naturaleza propia de este negocio, pero cuando se habla de las empresas de servicios, las implicaciones son otras, puesto que se oferta un servicio vital a otro ser humano, como lo es la educación y en este caso específico, la producción en masa deja muchos interrogantes que van desde lo funcional hasta lo ético.

El contexto educativo está permeado en Colombia por las reformas laborales, por las demandas propias de los estudiantes, de los acudientes y de los dirigentes. Ahora, no es extraño que los docentes deban dedicar parte importante de su quehacer a diligenciar formatos, a cumplir metas de publicación y a asistir a diferentes actos administrativos, restando de esta manera el tiempo de dedicación al estudiante y al proceso enseñanza-aprendizaje como tal.

Es en este contexto en el que las organizaciones brindan diferentes modalidades de contratación a los docentes. Para Antunes (2000, citado por Pineda, 2017), el surgimiento de ciertas tendencias en la contratación, como lo son las formas

flexibles, parciales, precarias y que marginalizan a ciertos sectores de la población; pueden considerarse como los elementos a partir de los cuales se ha originado una mutación de las relaciones laborales.

En el mundo académico, bajo el llamado de la flexibilización laboral, se ha evidenciado una reducción del personal docente de planta de las universidades, que está siendo reemplazado por profesores ocasionales y catedráticos (Vega, 2011). En este sentido,

*Los modos de contratación varían ampliamente, desde el modelo asalariado hasta contratos por producto. El modelo de organización de las empresas se asemeja al modelo toyotista, donde el trabajo flexible, el aumento de la productividad a través de la gestión y organización, la lógica de just in time, la eficiencia y la eficacia, junto al trabajo en equipo y los círculos de calidad, conducen a la imagen de un trabajador que se compromete y asume como propia la empresa que lo emplea. (Weisz, 2016, p.20)*

Harvey (1998) identificó una estructura del mercado laboral fragmentada, donde existe un grupo compuesto por empleados de tiempo completo con condiciones de permanencia, que tienen beneficios como la estabilidad e ingresos económicos superiores; de estos trabajadores se espera como contrapartida que sean flexibles y que se adapten fácilmente a los cambios. De otro lado, existe un grupo de trabajadores que cada vez aumenta en cantidad; en el caso de los docentes, serían los catedráticos, quienes, en muchos casos, tienen contratos precarios e inestabilidad en su relación laboral (Albanesi, 2015).

Es de suponer que este cambio, de pasar de tener un amplio número de docentes contratados de forma permanente a contratar docentes ocasionales, obedece a una visión capitalista, que busca en la flexibilidad un apoyo para hacer las organizaciones económicamente más rentables.

Para Noam Chomsky (2014), la estabilidad laboral de los profesores pende de un hilo, puesto que aquellas universidades que avanzan por la vía empresarial imponen la precariedad académica como único destino posible de la educación. Este autor afirma que la calidad en los profesores se afecta cuando no existe estabilidad laboral (...) se convierten en trabajadores temporales, sobrecargados de tareas, con salarios baratos, sometidos a las burocracias administrativas y a los eternos concursos para conseguir una plaza permanente (Chomsky, 2014, citado por Mendoza, 2014).

Es evidente que los profesores de cátedra y los ocasionales presentan diferencias notorias en los beneficios que obtienen con la institución educativa que los contrata, lo que impacta la calidad de vida laboral. Además, como lo menciona Vega (2011),

esta situación lleva a que los docentes, unos pocos de planta y la mayoría ocasionales, vivan una contradicción que divide al gremio, lo cual hace aún más difícil la lucha conjunta.

Cabe destacar que esta flexibilización laboral viene acompañada de incertidumbre por lo que pueda ocurrir a nivel de continuidad laboral. Esto tiene implicaciones sobre el proyecto de vida de los docentes y genera estrés, pues al ser docente de cátedra no se tiene claridad sobre lo que va a ocurrir al siguiente semestre y pensar en un “largo plazo” es difícil bajo estas condiciones.

Precisamente, para Weisz (2016) la incertidumbre es una característica del trabajo en la actualidad, y desde allí se aproxima a los trabajadores a una lógica estrictamente mercantilizada.

### **Mercantilización de la educación**

Desde el capitalismo, “el trabajador fue reducido a simple fuerza de trabajo sujeta a la economía de mercado” (Albanesi, 2015, p.390). El trabajador, como una pieza más de un gran engranaje, debe acoplarse a las necesidades del entorno empresarial y cumplir a cabalidad las mismas.

Esta concepción capitalista llevada al espacio académico obliga a que cada institución asuma que en este medio sobrevive el más competitivo, pues cada vez aparecen mas instituciones educativas con una amplia gama de programas académicos que se convierten en la “competencia”. Pero a la vez, lleva a que los docentes deban prepararse con más habilidades, destrezas y conocimientos, para así vincularse y mantenerse vigente en una institución.

La constante presión por el cumplimiento de indicadores conduce a que muchos docentes perciban que su labor inicial se diluyó y que simplemente son “peones” de un sistema que comercia mercancías cognitivas. Para Chomsky (2014, citado por Mendoza, 2014), el que existan salones grandes, profesores temporales y educación escasamente personalizada, se compara con lo que ocurre en una fábrica, en la que los trabajadores poco o nada tienen que ver en la organización de la producción o en la determinación del funcionamiento de la planta de trabajo, pues eso es cosa de ejecutivos, limitándose a una acción operativa y restando valor al aporte que los docentes pueden hacer a las líneas estratégicas de sus instituciones.



Lo anterior favorece una concepción mercantilista tanto de la educación como del conocimiento, pues es necesario pagar para acceder a él, si no se tiene dinero es difícil acceder a la universidad, pero también es difícil actualizarse en términos académicos y profesionales. Como refiere Bauman (2013), el conocimiento hoy es una mercancía; por este motivo, es posible patentar pequeñas partes del conocimiento para así prohibir las posibilidades de réplicas.

Sumado a lo anterior, el mundo capitalista exige hablar de la calidad educativa, la cual es medida por indicadores de gestión, en los que se evalúan la eficiencia, rendimiento, productividad y satisfacción de los clientes. Todo lo anterior permea la manera en que la sociedad asume al estudiante, en el sentido en que ve en él un potencial de consumo,

*De hecho, los jóvenes no son enteramente desechables ni lo son de forma inequívoca. Lo que los salva de ser francamente desechables — aunque sólo lo justo — y les asegura una cierta cantidad de atención procedente de los adultos es su potencial de contribución a la demanda consumista: la que tienen en este momento y la que tienen en potencia (...). Se piensa en los jóvenes y se les presta atención porque son «otro mercado» para ser adocenado y explotado. (Bauman, 2013, p.64)*

Los estudiantes están necesitando con urgencia una educación digna, en la que primen sus derechos, talentos, expectativas y su potencial transformador, frente a una sociedad que requiere pensamiento crítico, nuevas ideas que desmonten el poder hegemónico que por años ha imperado; una sociedad que pide nuevas voces que promuevan el perdón y la reconciliación.

Lo anterior propone los siguientes interrogantes en esta discusión: ¿Deben los docentes formar profesionales a la medida del mercado?, o ¿deben los docentes fomentar siempre un espíritu crítico que permita a los estudiantes cuestionar las lógicas mercantiles que priman en la actualidad? En este sentido, González (2004) manifiesta:

*En estos tiempos de mentira e infamia como diría el gran poeta Antonio Machado, la lucha por la autonomía de la universidad no sólo exige luchar contra la lógica mercantil como visión del mundo y de la vida, sino contra los argumentos a favor de una universidad que sólo atienda a la educación de los jóvenes en función de las demandas del mercado, propuesta no sólo irracional sino despiadada. (Párrafo 3).*

## Consideraciones finales

En los últimos treinta años la economía y con esto, el mundo del trabajo, ha pasado por importantes transformaciones. No obstante, Albanesi (2015) refiere que la informalidad y la precariedad, no son condiciones nuevas, propias del capitalismo

como podría pensarse, sino que son condiciones clásicas del trabajo, siempre que se encuentre ligado a mercados autorregulados. Sin embargo,

*Las diferencias quedan claramente identificadas cuando se toma como referencia el período correspondiente al Estado de Bienestar, aún en países y sociedades donde éste no se desarrolló plenamente, pero se establecieron políticas de seguridad social y laboral que modificaron las condiciones tradicionales de la mayor parte de los trabajadores. Desde esta perspectiva temporal, la desigualdad de los ingresos entre diferentes ramas y al interior de un mismo grupo no constituye una novedad, pero sí lo es la degradación de las condiciones de trabajo y la desprotección social de un vasto sector de trabajadores. (Albanesi, 2015, p.402)*

Pese a lo mencionado en este texto, el sector educativo en Colombia no ha cambiado lo suficiente, de manera que pueda dar respuesta efectiva a un mundo globalizado y con necesidades sociales específicas. Cabe decir que algunos sistemas educativos están desfasados, se crearon en una época distinta para responder a retos diferentes y, por tanto, cada vez son más limitados. Ahora, es necesario dismantelar una educación pensada para las redes industriales y en cambio, pensar realmente en una estructura sólida que permita la transformación social.

La educación tiene en líneas generales tres dimensiones: personal, cultural y económica. En el ámbito personal, es de esperarse que la educación contribuya a que las personas sean mejores como sujetos activos en una sociedad, que fortalezcan sus talentos y habilidades; en el ámbito cultural, la educación debe contribuir a la comprensión que hacen los individuos del mundo, de la posición subjetiva que asumen al respecto y a desarrollar un sentimiento de identidad cultural; y en el ámbito económico, se espera que la educación proporcione unos cimientos para que una vez culminado los estudios, se obtengan unas ingresos que permitan vivir dignamente.

Cabe decir que estas tres dimensiones se ven afectadas en Colombia, que existen grandes brechas en cada dimensión y que se presentan muchos retos para el sector educativo y para la profesión docente. Dichos desafíos invitan a propiciar espacios propositivos y de lucha conjunta; no de resignación, ni de luchas individualizadas.

Para lograr esto, será necesario la creación y consolidación de políticas públicas que, por un lado, garanticen la educación como un derecho en el que se cuente con la financiación del estado y en el que se elimine la lógica mercantil. Para ello, se debe escuchar a los estudiantes, los docentes, los sindicatos, las comunidades indígenas y los diversos actores sociales que puedan pensar y estructurar un proyecto educativo

sólido que responda a las necesidades académicas y culturales propias de nuestras regiones.

Por otro lado, estas políticas deben apuntar al mejoramiento de las condiciones laborales de los docentes, las cuales abarcan temas tan sensibles como el clima laboral, la cultura organizacional, la sobrecarga de trabajo, los horarios, los riesgos psicosociales, el salario, incentivos, entre otros.

Se necesita un panorama con menos incertidumbre laboral, con contratos estables y salarios equitativos (Albanesi, 2015), que les permita a los docentes tanto de planta como catedráticos mejorar su calidad de vida laboral.

Sánchez, March y Ballester (2015) proponen intervenir sobre la dimensión socioeducativa de la problemática del malestar docente, y específicamente del síndrome de Burnout. Esto implica actuaciones de parte de las organizaciones que fomenten el bienestar laboral, la formación y la supervisión psicosocial, de forma que las instituciones educativas se constituyan en entornos laborales saludables.

Es menester generar políticas educativas que les permita a los docentes hacer carrera, lograr un desarrollo profesional para el análisis y configuración de los colectivos de trabajo. Una carrera docente que permita la dignificación, valoración y fortalecimiento de la profesión, que suponga una carrera atractiva para las nuevas generaciones y que favorezca una enseñanza y un aprendizaje significativos.

Se deben establecer procesos de formación continua que oriente el desarrollo profesional articulado con el mejoramiento de las instituciones educativas. La formación continua debe ser relevante y pertinente, centrada en la formación integral, que considere estándares para el desempeño profesional de los docentes y que facilite la identificación de necesidades prioritarias en sus contextos educativos específicos.

Finalmente, estos cambios serán posibles siempre y cuando exista un propósito común y no desarrollos egoístas, para esto los docentes deben tener un papel activo en la sociedad, donde no se espere que alguien más tome la iniciativa y decida, donde no se opte por la resignación. Por el contrario, se espera que todos los docentes se empoderen para una construcción de realidad más digna, donde se actúe

con coherencia, desde los actos más pequeños en el aula de clase, hasta espacios gubernamentales de conformación de políticas públicas.

## REFERENCIAS

- Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. *Trabajo y Sociedad*, 25, 387-403.
- Andrade, V. (2014). Cambios en las relaciones de trabajo: paradojas y consecuencias en el actual mundo del trabajo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10(2), 337-351.
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo de hoy. *Papeles de Población*, 25, 83-94.
- Bauman, Z. (2013). Sobre la educación en un mundo líquido. *Conversaciones con Ricardo Mazzeo*. Barcelona: Paidós.
- Blanch, J. y Cantera, M. (2011). La nueva gestión pública de universidades y hospitales. Aplicaciones e implicaciones. En: E. Agulló; J. L. Alvaro; A. Garrido; R. Medina & I. Schweiger (Eds.), *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad*. Oviedo: Ediuno.
- Colino, N. y Pérez de León, P. (2015). El síndrome de Burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. *Ciencias Psicológicas* 9(1): 27 - 41
- Esteras, J., Chorot, P. y Sandín, B. (2014) Predicción del Burnout en los docentes: papel de los factores organizacionales, personales y sociodemográficos. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 19(2), 79-99.
- García, W. (2011). La educación colombiana en el plan nacional de desarrollo de Juan Manuel Santos. *Revista El educador caldense*. Órgano informativo de Educadores Unidos de Caldas EDUCAL, Sin Volumen ni número. pp. 9 – 12.
- González, P. (2004). La autonomía universitaria, hoy. *La Jornada*. Disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2004/10/12/018a1pol.php>
- Martínez, J. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 1-9
- Maslach, C. & Jackson, S.E., (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.

- Mendoza, L. (2014). El neoliberalismo tomó por asalto a las universidades. Noam Chomsky. *El Espectador*. Disponible en: <https://www.elespectador.com/noticias/educacion/el-neoliberalismo-tomo-asalto-universidades-noam-chomsk-articulo-480438>
- Mercado-Salgado, P. y Gil-Monte, P. (2010). Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en profesionales de servicios (salud y educación). *Innovar*, 20(38), 161-174.
- Nakao, M. (2010). Work-related stress and psychosomatic medicine. *BioPsychoSocial Medicine*, 4(1). Disponible en <https://doi.org/10.1186/1751-0759-4-4>
- Peiró, J. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles Del Psicólogo*, 29(1), 68–82. Disponible en <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1097/AJP.0b013e3181bff8f3>
- Pineda, S. (2017). La metamorfosis en el mundo del trabajo. *Revista académica ECO*, 16, 15-24.
- Sánchez, D., March, M. y Ballester, L.(2015). Malestar social y malestar docente: una investigación sobre el síndrome de desgaste profesional Burnout y su incidencia socioeducativa. *Aula*, 21, 245-257.
- Vega, C. (2011). *Contrarreforma educativa en Colombia. Bienvenidos a la universidad de la ignorancia*. Tunja: Universidad Pedagógica Nacional.
- Weisz, I. (2016). Diversificación y fragmentación del mundo del trabajo en la hipermodernidad. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 6(2), 7-28. Disponible en <http://revista.psico.edu.uy/>