

Significado del trabajo en el profesorado universitario*

Meaning of the work in the university professorship

Significado do trabalho nas professoras universitárias

María Fernanda Caballero-Lozada

Magíster en Psicología Organizacional – Profesional en Psicología Pontificia Universidad Javeriana. Coordinadora del Grupo de Investigación Subjetividades y Sujetos Colectivos de la ESCAH, UNAD. Docente Tiempo Completo de Psicología de la Escuela de Ciencias, Artes y Humanidades ESCAH, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Palmira, Colombia
maria.caballero@unad.edu.co

Claudia Matilde Adarve-Sayin

Magíster (e) Administración de Organizaciones. Especialista en Pedagogía para el Desarrollo del Aprendizaje Autónomo. Psicóloga Universidad Antonio Nariño. Docente Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades ESCAH, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD,
claudia.adarve@unad.edu.co

Fecha recepción: Noviembre 1 – 2014

Fecha aceptación: Diciembre 20 - 2014

Resumen

Las transformaciones generadas en el mundo del trabajo han producido cambios en sus condiciones y sus significados, lo que ha llevado a preguntarse ¿Cuál es el significado actual que los profesores le dan a su trabajo? lo cual llevó a plantear como objetivo de esta investigación encontrar los conceptos centrales de este. Es por esa razón que a una muestra de 43 docentes universitarios se le aplicó un macro-cuestionario (QPW-5) que incluyó escalas sobre *condiciones de trabajo*, *bienestar laboral general*, *burnout* y *engagement*, donde se realizó una metodología mixta o análisis cuali-cuanti a partir de un análisis textual y de correspondencia múltiple específicamente del ítem 16 del QPW-5 y una entrevista semi estructurada, donde se profundizó acerca de las palabras relacionadas a los significados del trabajo. La información obtenida logró evidenciar concepciones positivas relacionadas más al rol, negativas relacionadas a las condiciones laborales, (estrés, agotamiento, sobrecarga) y las situaciones problemáticas y ambiguas a las que se ve enfrentado el profesorado universitario en el escenario de la Nueva Gestión Pública.

Palabras clave

Significado del Trabajo, Síndrome de Burnout, *engagement*, sobrecarga laboral, educación, profesorado universitario.

* **Cómo citar:** Caballero-Lozada, M. F.; Adarve-Sayin, C. M. (2015). Significado del trabajo en el profesorado universitario. *Revista Criterio Libre Jurídico*, 12(1), 25-36 <http://dx.doi.org/10.18041/crilibjur.2015.v12n1.23102>

Abstract

The transformations generated in the working world, have changed their terms and their meanings, which led to wonder what is the current meaning that teachers give to their work? and generated aimed at finding the central concepts of this. It is for this reason that a sample of 43 university teachers was applied a macro-questionnaire (QPW-5) which included stops on Conditions of Work, Labor Welfare General, Burnout and Engagement, where a mixed methodology or analysis was conducted qualitative quantified from a textual analysis and multiple correspondence specifically Item 16 of QPW-5 and a semi-structured interview where he deepened about words related to the meanings of work. The information obtained was able to demonstrate negative positive conceptions related more to the role, related to working conditions (stress, exhaustion, overload) and problematic and ambiguous situations they are faced university faculty on the stage of the New Public Management.

Keywords

Meaning of working, working conditions, Burnout Syndrome, engagement, work overload, education, university professors.

Resumo

As transformações geradas no mundo do trabalho ter sido mudanças em suas condições e seus significados, o que levou a se perguntar qual é o significado real que os professores dão o seu trabalho? o que levou a posar como objetivo desta pesquisa para encontrar os conceitos centrais desta. É por esta razão que uma amostra de 43 professores universitários foi aplicado um questionário macro-(QPW-5), que incluiu pára Condições de Trabalho, Trabalho bem-estar geral, Burnout e *engagement*, onde uma metodologia mista ou análise qualitativa foi realizada cuanti a partir de uma análise textual e de correspondência múltipla especificamente o item 16 QPW-5 e uma entrevista semi-estruturada, onde aprofundei sobre palavras relacionadas ao significado do trabalho. A informação obtida foi capaz de demonstrar concepções positivas negativas relacionadas mais com o papel, relacionados às condições de trabalho (stress, cansaço, sobrecarga) e situações problemáticas e ambíguas que são enfrentados professores universitários no palco da Nova Gestão Pública.

Palavras-chave

Significado do trabalho, Síndrome de Burnout, *engagement*, excesso de trabalho, educação, professores universitários.

1. Introducción

El presente artículo de investigación, pretende analizar y describir los significados que le dan a su trabajo los profesores universitarios de una universidad colombiana, utilizando la metodología de análisis textual y de correspondencia múltiple y la entrevista semi-estructurada, reconociendo las transformaciones actuales en el mundo de la educación, donde se conjugan discursos como:

la inserción de la universidad en el mundo del mercado, la comercialización de los servicios educativos, el discurso de la educación superior como mercancía y fuente de negocio privado. Moulier-Boutang, Corsani y Lazzarato (2004) y Vercellone (2011), mencionan cómo la universidad está inscrita en la lógica del capitalismo cognitivo, donde a los docentes se les demanda un sistema de competencias, liquidez, maleabilidad, inter y transdisciplinariedad, empleabilidad, cambio permanente de su identidad, adaptabilidad, ser agentes y comercializadores de mercancías siguiendo los ciclos del mercado.

En Colombia, mediante las leyes y decretos relacionados con la educación, dentro de los discursos gubernamentales de la educación superior planteados en la Constitución de 1991, la Ley 30 de 1992 y la inserción de la universidad al mundo del mercado (Morphew y Eckel, 2009; Bok, 2003); en Latinoamérica a través de la Tercera reforma de la educación, donde se plantea una modificación progresiva de los sistemas de educación superior mediante la apropiación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y las nuevas demandas de acceso a la población (Rama, 2010), estos, en vez de promover la calidad y el sentido de aprendizaje y formación, han fortalecido la comercialización de los servicios en la educación, transformando la universidad en una organización laboral o empresa prestadora de servicios (Camargo, 2013), generando así una serie de condiciones de trabajo, que exigen “la difícil conjugación de imperativos propios del régimen fordista con demandas características de la lógica de producción flexible y cognitiva” (Morales y Blanch, 2014, p.2), lo cual se refleja en mayor productividad y eficiencia a cambio de más carga de trabajo.

La construcción histórica y la evolución del concepto del trabajo, sus representaciones y valoraciones, lo han ido transformando como actividad asociada fundamentalmente a la supervivencia humana en las sociedades primitivas, pasando por las connotaciones degradantes que le infundieron algunos clásicos griegos y romanos, atravesando la dualidad del cristianismo, que lo concibió como castigo y virtud, hasta el gran vuelco que significó la ilustración y la revolución industrial en la constitución de una nueva cosmovisión del trabajo como factor de producción y centro de la vida del hombre (Ochoa, 2012b).

Blanch (2012) concordando con Gorz (1991), dice que: “Desde la revolución industrial, la noción de trabajo se ha ido reduciendo a la acepción específica de empleo” (p.8). El empleo en el capitalismo flexible y globalizado ofrece opciones tales como las del empleo permanente, el sub-empleo y el desempleo. Para ello, es importante definir el empleo, reconociéndolo como una modalidad de trabajo que se desarrolla en una relación contractual de intercambio mercantil, de naturaleza jurídica, establecida, pública, donde hay dos partes, la persona trabajadora contratada que vende su esfuerzo, conocimiento, destrezas, habilidades y el contratante, que compra a cambio de un salario; de esta forma, en la modernidad, el trabajo es un referente central en la vida de las personas y del derecho del trabajo.

Según el MOW (Meaning of Working, 1987), el significado del trabajo se define como el conjunto de creencias, definiciones y el valor que individuos y grupos atribuyen a éste, el cual está conformado por las tres dimensiones siguientes:

1. La centralidad del trabajo: Está relacionada con comprender el trabajo como eje central para la identidad de las personas. La centralidad puede ser absoluta cuando el trabajo desempeña una serie de valores de la socialización temprana. Y puede ser relativa, cuando se le compara con otras esferas de la vida, como la educación, el ocio, la salud o la familia.

2. Las normas sociales del trabajo: Esta dimensión se relaciona con el marco de referencia evaluativo fruto de las necesidades y expectativas construidas en la sociedad. Está relacionada con las normas y creencias sociales que el individuo posee sobre el trabajo. Estas creencias son los elementos normativos que guían las valoraciones que el empleado hace acerca de su trabajo. Hay dos grandes categorías de creencias normativas, los deberes y los derechos. Los deberes hacen referencia a las normas y obligaciones que asumen los individuos en el contexto laboral. Los derechos son las garantías que esperan los individuos en el trabajo.

3. Valoraciones y definiciones del trabajo: Son los aspectos más valorados de los sujetos con relación al trabajo, en cuanto a lo que desean encontrar en él. Dentro de esta dimensión es importante reconocer que los valores laborales poseen dos propiedades básicas: la primera, relacionada con los contenidos o motivos, entre las que se encuentran: a. Las razones instrumentales, se trabaja por obtener ingresos, b. las razones de autorrealización, se trabaja para realizarse, ser reconocido y valorado, c. Las razones de contribución al bien común, se trabaja para contribuir y mejorar la sociedad, d. Se trabaja por autonomía e independencia. La segunda propiedad, es la intensidad o preferencia de los valores.

Como lo señala Ochoa (2012b), en la línea de autores como Ardichvili & Kuchinke(2009); Da Rosa, Chalfín, Baasch y Soares,(2010; Blanch y Cantera, (2008); Goulart, (2009); Tolfo & Piccinini, (2007); Harpaz, Honig & Coetsier, (2002), los hallazgos en la investigación del Significado del trabajo, apuntan a una serie de núcleos comunes: la relación entre el tipo de ocupación, las condiciones de trabajo y el significado que emerge. Mientras algunos estudios apuntan a que a menor calificación del puesto y peores condiciones de trabajo se presenta una visión más instrumental del trabajo, y a mayor calificación y mejores condiciones físicas en el trabajo, se presenta un valor más expresivo de la experiencia laboral (MOW, 1987, Blanch, 1990, 2003, 2012; Gracia, Martín, Rodríguez & Peiró, 2001; Ochoa, 2012a)

Da Rosa *et al.* (2010) reconoce la importancia de ampliar el concepto de trabajo desde sus dimensiones objetivas y subjetivas, comprendiéndolo como una forma de interacción entre personas y con objetos materiales y simbólicos, implicando construcción e intercambio de significados. Combina significados y sentidos del trabajo; el primero lo define como construcciones elaboradas colectivamente, en un contexto histórico, económico y social concreto. Los sentidos del trabajo consisten en una producción personal que depende de la aprehensión individual de los significados colectivos, en las experiencias cotidianas.

Sin embargo, tanto los sentidos como los significados son construidos en una relación dialéctica con la realidad. Peralta (2010), agrega que las significaciones y los sentidos particulares combi-

nan las dinámicas culturales con las experiencias individuales; en su tesis doctoral señala cómo las personas conciben el trabajo como algo esencial, fundamental y necesario, que se desarrolla con el sudor de su frente y que les proporciona un determinado nivel de vida y de bienestar. Con respecto a los sentidos y significados del trabajo, en algunas ocasiones son usados como sinónimos y en otras como pertenecientes a un mismo campo semántico, con matices diferentes. Por ejemplo Antunes (2000) habla de Sentidos do Trabalho; desde la Antropología Cultural Guadarrama y Torres (2009) hablan de significado del trabajo femenino. Desde la Psicología Social, Blanch (1990) habla más frecuentemente de significado del trabajo y lo combina en diversos contextos los términos “significado”, “representación”, “valor”, “valoración”, “sentido”, “concepto”, “ideología”, “construcción social”, “discurso” y es desde este último enfoque como se va a considerar el concepto en esta investigación.

2. Metodología

Se realizó un tipo de abordaje mixto, donde lo cuantitativo se presentó desde el análisis de datos textuales con una aplicación del método estadístico multivariado denominado Análisis de Correspondencias Múltiple. Para ello, se utilizó una muestra de 43 docentes de una universidad colombiana que respondió al Cuestionario QPW-5 que incluyó diversas escalas sobre condiciones de trabajo y bienestar laboral, donde se inició con una revisión del corpus correspondiente a las respuestas obtenidas al enunciar la instrucción “Escriba cinco VALORES CLAVE de su PROFESIÓN”.

Posteriormente se determinó el tamaño del corpus y la riqueza de vocabulario. Se continuó con la fase de lematización, la construcción de tablas, y finalizó con el Análisis de Correspondencias Múltiples usando las variables categóricas, tipo de contrato, y dedicación. Para el procesamiento de la información se utilizó el software libre DTM-Vic. De las respuestas dadas al mismo, se realizó un análisis de contenido temático. La muestra fue seleccionada según los criterios de género, edad, escuela a la cual pertenece, situación contractual, dedicación laboral.

Desde lo cualitativo se realizó una entrevista semi-estructurada, con 8 de los 43 docentes de la muestra, para profundizar en aquellos aspectos y preguntas que surgieron a partir del análisis de correspondencia múltiple.

Instrumento:

Versión QPW-5.1-HA (2014) del cuestionario “Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos” aplicado en el proyecto *Working Under The New Public Management* (WONPUM) y entrevista semiestructurada con preguntas abiertas.

Ítem específico del QPW-5:

El n° 16: *Escriba hasta cinco PALABRAS CLAVE que le vengan a la mente cuando piensa en su TRABAJO.*

3. Resultados y discusión

Dentro del corpus estudiado a partir del ítem 16 del QPW-5, la palabra “Aprender” tiene 8 ocurrencias, es decir que se utilizó 8 veces en todo el corpus (Tabla 1). El tamaño del corpus es de 258 ocurrencias, y su vocabulario tiene 172 palabras distintas. De esta forma tenemos que la riqueza de vocabulario es de $172/258 = 66.67\%$.

Tabla 1.

Primera parte del vocabulario del corpus en orden de frecuencias

Used Words	Freq
Aprender	8
Responsabilidad	7
Crecimiento	6
Eficiencia	6
Colaboración	4
Dinero	4
Educación	4
Éxito	4

Fuente: Las autoras

Una vez identificada la estructura del corpus, se procedió a incluir los datos pertenecientes a las variables categóricas “*Tipo de Contrato*” y “*Jornada*”, cada una de ellas con dos categorías de respuesta. El resultado del análisis de correspondencias muestra algunas diferencias en las expresiones de los individuos de acuerdo al tipo de contrato y jornada de trabajo. Las dos dimensiones resultantes explican el 78% de la varianza total. De los dos ejes, el primero tiene un valor propio de 0.731, y el segundo de 0.551. El primer eje explica el 60.067% de la varianza total, mientras que el segundo explica solamente el 17.997% de la varianza total de los valores claves asociados con el trabajo, lo que significa que la variable jornada de trabajo está influenciando más y generando que se den ciertas diferencias en cuanto a los docentes ocasionales versus los docentes carrera o de planta.

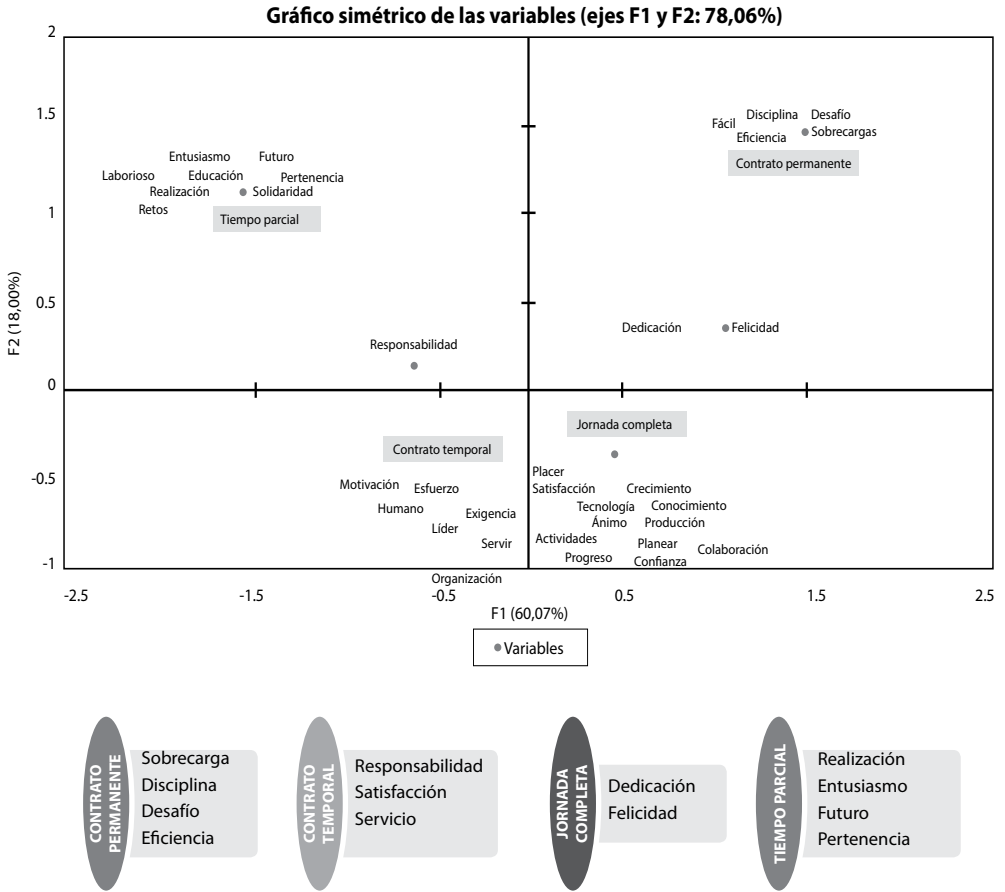


Figura 1. Mapa factorial
Fuente: La autoras

En el mapa factorial (Figura 1), se puede identificar que el **contrato permanente** aparece asociado a palabras como: *sobrecarga, disciplina, desafío, y eficiencia*. Por su parte el contrato temporal aparece asociado con palabras como: *responsabilidad, satisfacción, servicio*, entre otras. En relación con la entrevista realizada, esta forma de organización tiene sentido en cuanto a que los docentes de carrera en su condición de estabilidad, luchan por fortalecer su rol docente y académico, mientras que los docentes ocasionales, aunque también tienen en cuenta su papel docente, incluyen y le dan un fuerte reconocimiento a sus funciones administrativas, puesto que es lo que les asegura el contrato para el siguiente año; de esta manera, se puede observar cómo las condiciones laborales influyen en los significados de trabajo según el tipo de contratación.

Con respecto a la variable tiempo de dedicación, se observó una asociación entre la **jornada tiempo completo** y las palabras **dedicación** y **felicidad**. La **jornada tiempo parcial** aparece asociada a palabras como **realización, entusiasmo, futuro, pertenencia**, entre otras. Los

docentes que pertenecen a la jornada tiempo completo son los docentes de carrera y alguna parte de los docentes ocasionales, los docentes de tiempo parcial son todos los docentes ocasionales (Figura 2)

Dedicación Laboral

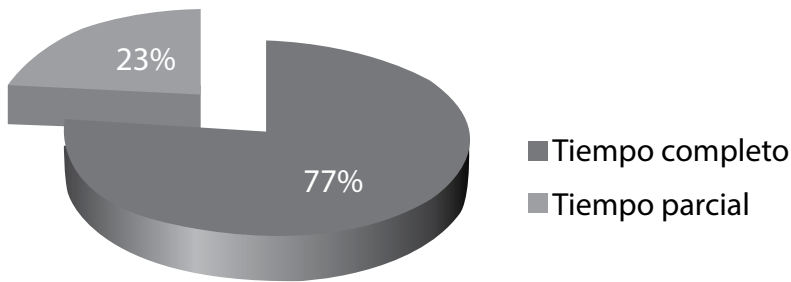


Figura 2. Distribución de Docentes Universitarios de acuerdo a la Dedicación Laboral

Fuente: La investigación

A nivel macro, se pudo observar que el significado del trabajo en el profesorado universitario investigado, presenta tanto una mirada positiva como negativa. Según la mayoría de las frecuencias de las palabras, los docentes en la mayor parte de las respuestas, dicen en relación a lo que significa su trabajo palabras que tienen una connotación positiva, lo que está indicando el alto reconocimiento y valor que le otorgan a su trabajo; en contraste con los aspectos negativos, se encuentra que las palabras más señaladas fueron agotamiento y sobrecarga. Esta doble vertiente entre lo positivo y lo negativo confirma la relación entre el compromiso del profesorado, conocido como Engagement y la mayor posibilidad que tiene de presentar factores de riesgo psicolaborales, en este caso como el Síndrome de Burnout.

La entrevista semi-estructurada logró ampliar y comprender más la visión negativa en relación al significado del trabajo docente, donde la sobrecarga de trabajo, la falta de tiempo, la demandas exigidas frente a lo administrativo empiezan a producir ciertos estados fisiológicos y emocionales de malestar, resultado que coincide con lo planteado por Badwen y Robinson (2008), Duxbury, Lions y Higgins (2008), Blanch (2012) y en considerar la sobrecarga de trabajo como un factor de estrés psicosocial que debe ser tenido en cuenta. Así mismo, la sobrecarga y el agotamiento se convierten en un componente central del significado del trabajo en el profesorado universitario.

Análisis de entrevistas Significado del trabajo

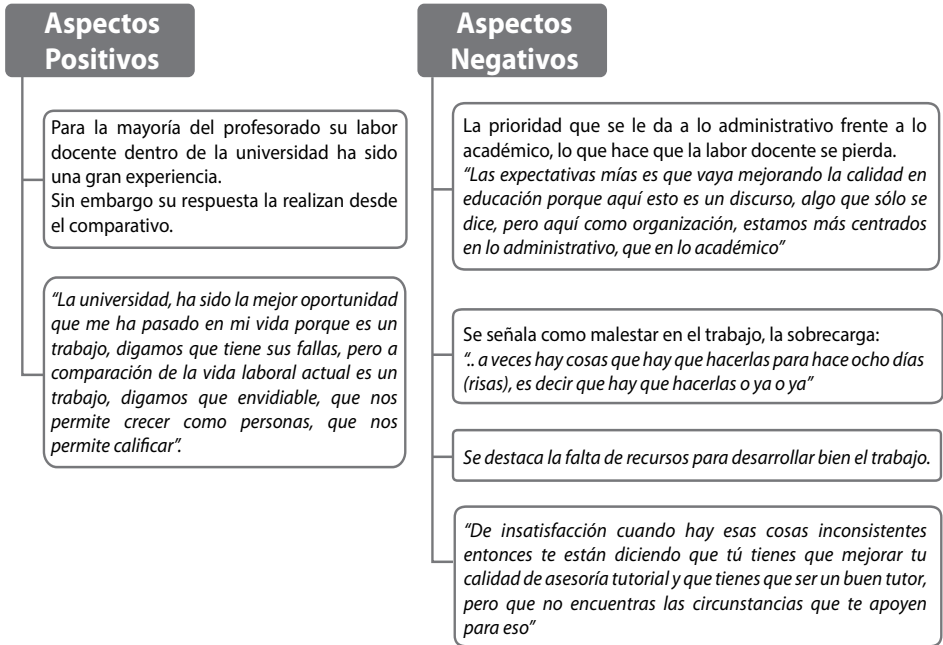


Figura 3. Análisis Entrevista semi-estructurada

Fuente: La investigación

Los resultados cuantitativos y cualitativos de la investigación, también destacan la tendencia que el MOW (1987) plantea al referirse a la doble motivación que el grupo de docentes universitarios presenta; por una parte se destacan las de nivel intrínseco relacionadas a la responsabilidad, el aprendizaje y la realización, pero a la vez se destacan las de nivel extrínseco como son el dinero y el éxito. Estas dos dimensiones están señalando la importancia que tiene el trabajo, constituye una categoría central de la experiencia humana personal, social y económica, tal como lo describe Blanch (2012).

Conclusiones

Las transformaciones de la educación y las nuevas condiciones descritas en torno al modelo de la Nueva Gestión Pública, han influido en la manera de pensar y significar el trabajo en los docentes universitarios. El énfasis general del profesorado está enfocado en los aspectos positivos de realización y bienestar frente al trabajo docente, no obstante, en relación a los aspectos negativos, se destaca la sobrecarga y el agotamiento; de igual manera, las palabras relacionadas a los aspectos positivos están más enfocadas al rol docente, mientras que las negativas se relacionan a las condiciones laborales. Toda esta serie de información logró evidenciar que el trabajador más compro-

metido es el que tiene más riesgo de Burnout, situación que se hizo evidente tanto en el análisis cuantitativo como en las expresiones cualitativas de las respuestas de la entrevista.

Sin embargo, frente a estas generalizaciones, se presentaron diferencias en el significado del trabajo de los docentes de planta vs. docentes ocasionales. El primer grupo estuvo más enfocado en su rol docente; mientras que el segundo más hacia los aspectos administrativos, por lo que se logra confirmar la mutabilidad del significado del trabajo.

De igual manera, los resultados de la investigación también dieron una idea de las situaciones problemáticas y ambigüedades a las que se ve enfrentado el profesorado universitario, en las que sobresalen: La motivación extrínseca (dinero, éxito) e intrínseca (responsabilidad, aprendizaje, realización) del trabajo, donde trasciende el simple cumplimiento, compromiso y necesidad. De esta manera sigue coincidiendo con los planteamientos del MOW (1987) que a pesar del tiempo, sigue siendo uno de los referentes más importantes en cuanto al tema del significado del trabajo.

Frente al significado de trabajo que presentaron los docentes en este estudio, se resalta el énfasis de componentes estresores de las condiciones de trabajo (sobrecarga, presentimos) y sus efectos psicológicos (agotamiento), a pesar del compromiso, la motivación y la vocación evidente en el profesorado, donde se ha naturalizado el discurso de la sobrecarga, lo que silenciosamente puede ser un riesgo alto de generar enfermedades.

De igual manera, se destaca dentro del significado del trabajo la ambigüedad que promueve el discurso de la NGP, frente a ejercer tareas administrativas y adaptarse a un entorno laboral flexible, donde aparece la inquietud por la estabilidad laboral y las oportunidades de un plan de carrera, y donde se realiza una apuesta al cumplimiento, sobrecargado de trabajo para asegurar la contratación, son condiciones que terminan considerándose como factores de riesgo psicosociales que requieren evaluación, prevención e intervención.

Referencias bibliográficas

1. Antunes, R. (2000) La centralidad del trabajo hoy. En: Revista papeles de población; p. 83-96.
2. Ardichvili, A. & Kuchinke, K.P. (2009). International Perspectives on the Meanings of Work and Working: Current Research and Theory. *Advances in Developing Human Resources*, 11, 155-167.
3. Bawden, D. & Robinson, L. (2008). The dark side of information: overload, anxiety and other paradoxes and pathologies. *Journal of Information Science*. 35(2)180-191
4. Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
5. Blanch, J. M. y Cantera, L. (2008). Subjetivación del trabajo en el capitalismo flexible. En Mendes, A. M. (Ed.). *Trabalho e Saúde. O sujeito entre emancipação e servidão* (89-101). Curitiba, Br.: Juruá. ISBN 978-85-362-2075-8.
6. Blanch, J.M. (2012). *Trabajar y Bienestar*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.

7. Bok, D. (2003). *Universities in the Marketplace: The Commercialization of Higher Education*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
8. Camargo, M. (2013). Universidad y Producción Biopolítica de Subjetividad. *Cuestiones de Filosofía*. 15.
9. Cuestionario *Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos*, WONPUM (Working under the New Public Management), Universidad Autónoma de Barcelona, bloc 16.
10. Colombia (1997). Constitución Política, Bogotá. Legis.
11. Congreso de la República de Colombia (2007). *Ley 30 de 1992 Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior*: Legislación Educativa Colombiana.
12. Da Rosa, Coutinho, Baasch y Soares (2010). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico - epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*. 10(1).
13. Duxbury, L., Lyons, S., y Higgins, C. (2008). Too Much to do, and Not Enough Time: An Examination of Role Overload. In *Handbook of Work-Family Integration* (125-140). San Diego: Academic Press.
14. Gracia, F.J., Martínez-Tur, V., Peiró, J.M. (2001). Tendencias y controversias en el futuro de la gestión y del desarrollo de los recursos humanos. En: Agulló, T. y Ovejero, A. (coord.). *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid: Pirámide.
15. Guadarrama, R. y Torres, J. (2009). Los significados del trabajo femenino en el mundo global: estereotipos, transacciones y rupturas. *Revista de Antropología Social* 18. 360-366.
16. Goulart, P.M. (2009). O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. 12(1), 47- 55.
17. Harpaz, I., Honig, B. & Coetsier, P. (2002). "A cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters". *Journal of World Business*. 37(4), 230-244
18. Morales, M. y Blanch, J.M. (2014) *Universidad Post-Fordista y Nueva Subjetividad Docentes*. En: VII Congreso Latinoamericano de estudios. Vol 18. *Psicología Social del Trabajo en América Latina, Identidades y Procesos de Subjetivación, salud de los trabajadores, prácticas y producción de sentidos en lo cotidiano*; p. 2 - 25.
19. Morphet, C. C. y Eckel, P.D. (Eds.) (2009) *Privatizing the Public University*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
20. Moulier Boutang, Y., Corsani, A. y Lazzarato, M. (2004). *Capitalismo Cognitivo*. Madrid: Traficante de Sueños.

21. MOW-International Research Team (1987). *The Meaning of Work: an International View*. Academic Press, London.
22. Ochoa, P. (2012a). Significado del Trabajo en mineros venezolanos. ¿Reflejo del empleo en vías de extinción? *Gaceta Laboral*. 18(1), 35- 56 Ochoa, P.
23. Ochoa, P. (2012b). *Significado del Trabajo en la Profesión Médica. Un Estudio Iberoamericano*. Tesis Doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, España.
24. Peralta, M.C. (2010). *Entre la formalidad y la informalidad*. Tesis de Doctorado, Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, España.
25. Rama, C. (2010). La tercera reforma de la educación superior en América Latina y el Caribe: masificación, regulaciones e internacionalización. *Revista Educación y Pedagogía*. XVIII(46).
26. Tolfo, S. & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*. 19(1) Edição Especial, 38-46.
27. Vercellone, C. (2011). *Capitalismo cognitivo. Renta, saber y valor en la época pos-Fordista*. Buenos Aires: Prometeo.