

# Explorando el contexto laboral de la academia de la comunicación organizacional en América Latina: perspectivas y desafíos

## Exploring the labor context of organizational communication academia in Latin America: perspectives and challenges

### *Explorando o contexto laboral da academia de comunicação organizacional na América Latina: perspectivas e desafios*

**Lisette Marroquín Velásquez**, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica  
([lisette.marroquin@ucr.ac.cr](mailto:lisette.marroquin@ucr.ac.cr))

**Gabriela Rabello de Lima**, Université du Québec à Montréal, Montreal, Canadá  
([rabello\\_de\\_lima.gabriela@courrier.uqam.ca](mailto:rabello_de_lima.gabriela@courrier.uqam.ca))

**María de Jesús Montoya**, Universidad Autónoma de Baja California, Tijuana, Baja California  
([montoya@uabc.edu.mx](mailto:montoya@uabc.edu.mx))

---

**RESUMEN** | El contexto laboral de las personas académicas de la comunicación organizacional en América Latina se presenta a partir de un estudio empírico que explora cuatro dimensiones: las actividades de investigación, las exigencias institucionales, el bienestar laboral, y aspectos sociodemográficos y laborales. Para ello se aplicó un cuestionario a 81 personas académicas, representantes de 12 países de América Latina, entre octubre de 2019 y abril de 2021. Los resultados demuestran que los participantes enfrentan desafíos con respecto a los recursos y a la asistencia para investigar. Por otra parte, las exigencias institucionales y de bienestar laboral percibido varían en función del género. Este artículo amplía la comprensión de la realidad laboral, identificando fortalezas y debilidades, así como diferencias en las condiciones laborales según el régimen institucional y el género.

**PALABRAS CLAVE:** comunicación organizacional; condiciones laborales; América Latina; academia.

---

#### FORMA DE CITAR

Marroquín, L.; De Lima, G. & Montoya, M. J. (2024). Explorando el contexto laboral de la academia de la comunicación organizacional en América Latina: perspectivas y desafíos. *Cuadernos.info*, (58), 91-114. <https://doi.org/10.7764/cdi.58.69481>

---

**ABSTRACT** | *The labor context of Latin American academics in the field of organizational communication is presented through an empirical study that examines four dimensions: research activities, institutional demands, wellbeing at work, and sociodemographic and labor aspects. We applied a questionnaire to 81 researchers from 12 Latin American countries, and the data collection took place between October 2019 and April 2021. The results show that researchers face challenges in terms of resources and research support. In addition, the level of professional demands and perceived well-being vary more by gender. The article expands the understanding of the reality of Latin American researchers in the field of organizational communication, highlighting strengths and weaknesses, as well as differences in working conditions according to the institutional system and gender.*

**KEYWORDS:** *organizational communication; labor conditions; Latin America; academia.*

---

**RESUMO** | O contexto de trabalho das pessoas acadêmicas de comunicação organizacional na América Latina se apresenta com base em um estudo empírico no qual se exploram quatro dimensões: as atividades de pesquisa, as demandas institucionais, o bem-estar no trabalho, e os aspectos sociodemográficos e trabalhistas. Para isso, foi aplicado um questionário que foi respondido por 81 pessoas acadêmicas, pertencentes a 12 países da América Latina entre outubro de 2019 e abril de 2021. Os resultados demonstram que os participantes enfrentam desafios com relação a recursos e assistência para pesquisar. Por outra parte, as exigências das instituições e a percepção de bem-estar variam de acordo com o gênero. Assim, o artigo amplia a compreensão da realidade do trabalho na América Latina identificando pontos fortes e fracos, bem como as diferenças nas condições de trabalho segundo o regime institucional e o gênero.

**PALAVRAS-CHAVE:** *comunicação organizacional; condições laborais; América Latina; academia.*

## INTRODUCCIÓN

En la región Latino Americana, las últimas décadas se caracterizan, en el ámbito político, por el fin de las dictaduras y la consolidación de gobiernos democráticos en varios países y, en materia económica, por la preponderancia de las políticas neoliberales en la región (Ibarra-Colado, 2003, 2006; Walker, 2021). En este contexto, Saforcada y sus colegas (2022) se refieren a dos procesos que han incidido en la configuración de las universidades que tenemos hoy en la región. Por un lado, el crecimiento de la educación superior, con un aumento en la matrícula, en la cantidad de instituciones y en la diversidad de programas y titulaciones en grado y en posgrado y, por otro, el estancamiento o el recorte de los fondos públicos dedicados a las universidades. Es decir, el crecimiento de la educación superior en América Latina no siempre ha sido acompañado por más financiamiento público, sino que se ha tendido a desfinanciar los sistemas públicos universitarios y se han instaurado políticas económicas de mercado que promueven “la privatización y la mercantilización de la educación superior y del conocimiento” (Saforcada et al., 2022, p. 1). Ambos procesos inciden en la configuración de la vida profesional de las personas académicas.

A menudo exploramos un campo académico a partir de los escritos que lo constituyen. Si bien los estados del arte o estudios bibliométricos resultan valiosos, pues brindan información sobre los temas más estudiados, las metodologías más utilizadas, y sobre las personas más influyentes en el campo (Salas Forero, 2011; Angel Botero, 2013; Angel et al., 2017; Contreras-Delgado & Garibay-Rendón, 2020) estos estudios no consideran el contexto en el que se elabora la producción académica. En este sentido, Angel y sus colegas (2017) hacen un llamado para generar lecturas del campo que consideren “las condiciones concretas de la producción académica en América Latina” (p. 286). Atendiendo este llamado, este artículo busca describir el contexto laboral en el que las personas académicas del campo de la comunicación organizacional (en adelante CO) producen conocimiento en América Latina del año 2019 al 2021. Nótese que usamos el término de comunicación organizacional como un paraguas para englobar denominaciones conexas como relaciones públicas, comunicación estratégica, corporativa o institucional. Hasta el momento, el ámbito laboral de la CO se ha estudiado principalmente desde la práctica profesional. Una muestra son los estudios bianuales del Latin American Communication Monitor (LCM) que, desde 2013, reportan las tendencias y cambios en cuanto a competencias y desarrollo profesional en comunicación estratégica y relaciones públicas en la región (Latin American Communication Monitor, 2024), pero se conoce poco sobre las condiciones laborales de las personas académicas del campo (Ferrari et al., 2020; Cataño-Otálora et al., 2020; Palacios-Serna, 2021).

Este estudio se enfoca en las condiciones laborales de personas académicas que trabajan en universidades públicas y privadas de 12 países de América Latina. Por un lado, exploramos las condiciones materiales –es decir, el tipo de contrato, los recursos y los apoyos dedicados a la investigación y aspectos vinculados con las exigencias institucionales– y, por otro, aspectos sociales vinculados con el bienestar de las personas académicas (tabla 1). Lo hacemos desde una perspectiva ascendente (Vásquez Donoso et al., 2018; Vásquez, 2022), que se centra en las percepciones reportadas por las personas para identificar las principales fortalezas y debilidades de sus condiciones laborales, las diferencias que plantean las dimensiones estudiadas en relación con el régimen institucional, y los aspectos del trabajo académico que presentan diferencias en cuanto al género.

Para ello, aplicamos un cuestionario –de elaboración propia, basado en la literatura sobre los temas abordados– a personas académicas latinoamericanas expertas en CO provenientes de 12 países y que aborda sus condiciones de trabajo a partir de las siguientes dimensiones: actividad investigativa, exigencias institucionales, bienestar laboral, y aspectos sociodemográficos.

## **MARCO TEÓRICO**

En este apartado analizamos la literatura que estudia el campo de la CO desde el contexto laboral. Encontramos estudios que se interesan en el trabajo de sus profesionales en organizaciones privadas o del tercer sector (Arzuaga Williams, 2019; León Duarte, 2006; Kunsch, 2006; Moriceau et al., 2022; Rodrigues, 2022). Hay asimismo literatura sobre la enseñanza de la investigación en este ámbito (Ferrari et al., 2020; Cataño-Otálora et al., 2020; Palacios-Serna, 2021). Sin embargo, no hallamos artículos que traten sobre las condiciones laborales de personas académicas de la CO en América Latina en las bases de datos de referencias académicas consultadas (Scopus, Google Scholar). Lo más cercano fueron los estudios de Müller y sus colegas (2023) y Carrasco-Campos y Saperas (2021), que tratan sobre el trabajo de personas académicas en el campo de la comunicación. El estudio de Müller y sus colegas (2023) se ubica en periodo de pandemia e indaga a quiénes afectan más las medidas de prevención del COVID-19 y cómo las relaciones de pareja, la paternidad o la maternidad impactan en la producción académica sobre la comunicación en universidades alemanas, austriacas y suizas. Carrasco-Campos y Saperas (2021) argumentan acerca de la influencia del pensamiento neoliberal en la institucionalización del campo de la comunicación en Europa. Para ello, se concentran en el trabajo académico de la investigación y lo estudian desde los pilares institucionales que lo sostienen: la industria de la publicación, las asociaciones internacionales y las instancias que evalúan la investigación y la

reputación. Estas últimas operan desde el pensamiento mercantil que se manifiesta en la promoción de intereses de investigación y estándares que definen el campo de estudio de una cierta manera (Fairclough, 1993).

### **Contexto laboral de las personas académicas en América Latina**

Entendemos el trabajo académico como “una forma específica de trabajo informacional que tiene que ver con la producción y distribución (reproducción) de conocimientos, habilidades y prácticas académicas” (Allmer, 2018, p. 26). Siguiendo al autor, nos resulta crucial entender el trabajo académico desde la acepción de labor, que ancla la actividad creativa y productiva del trabajo en la estructura social (contexto político, económico y cultural), reconociendo el carácter habilitante y restrictivo de la estructura en las prácticas cotidianas. En este sentido, no es lo mismo hacer trabajo académico en una universidad del Norte global que en una del Sur global.

Desde los años noventa, las personas académicas latinoamericanas, específicamente aquellas que trabajan en universidades públicas, han asistido al fuerte debate social en torno al papel y a la reforma del Estado (Saforcada et al., 2022). La universidad, en tanto fruto y blanco de políticas públicas en materia de educación superior, ha experimentado no solo el recorte presupuestario sino la paulatina transformación hacia modelos administrativos propios de la empresa privada. Este tipo de transformaciones es lo que autores como Slaughter y Leslie (1997) denominan el capitalismo académico, que se refiere a “un conjunto de iniciativas y comportamientos económicamente motivados para asegurar la obtención de recursos externos” (Ibarra-Colado, 2003, p. 1059). En otras palabras, la tendencia es a convertir la universidad en “proveedora de servicios adaptando sus productos a demandas del mercado: de formación, de investigación en ámbitos definidos como prioritarios o de innovación, y de asistencia técnica a empresas y gobierno” (Sisto et al., 2021, p. 4). Estas propensiones globales se manifiestan internamente en las universidades en prácticas mercantiles que han modificado la naturaleza, el contenido y la organización del trabajo académico. Algunos ejemplos de estas prácticas son “el desarrollo de carreras nómades, la virtualización de las actividades, la intensificación de tareas y el control de los resultados” (Walker, 2021, p. 3; Martínez Alcántara et al., 2023). Los modelos de trabajo flexible que promueven las contrataciones a tiempo parcial y los contratos temporales son también manifestaciones del capitalismo académico. Al respecto, Mansano de Mello y Santos-Alves (2017) señalan que, en Brasil, esta situación es más frecuente en universidades privadas. Este tipo de contrataciones precariza el trabajo académico, ya que tareas como preparar clases y corregir las actividades evaluativas ocurren fuera del ciclo escolar, sin remuneración. Esto provoca una alta volatilidad y rotación laboral.

## Condiciones laborales vinculadas con la investigación

De acuerdo con el último reporte de la Conferencia Regional de Educación Superior (Observatorio Iberoamericano de la Ciencia la Tecnología y la Sociedad, 2018), si bien tres cuartas partes de las personas investigadoras latinoamericanas laboran en universidades, “la hegemonía numérica de las universidades en materia de recursos humanos para la ciencia y la tecnología no se ve replicada en los recursos que les son asignados para realizar investigación” (p. 18). El informe sobre el estado de la ciencia 2023 de la Unesco indica que la “inversión en I+D en el conjunto de países de ALC representó, en el 2021, el 2,32% del monto total invertido en el mundo” (p. 17). La inversión regional presenta una brecha importante entre los países en los que se concentra la mayor inversión, como Brasil con 62%, México con 13%, Argentina con 9%, Colombia y Chile con 3% y el resto de los países latinoamericanos (Red Iberoamericana de Indicadores de Ciencia y Tecnología, 2023).

Asimismo, la investigación se desarrolla en un sistema de educación superior heterogéneo que cuenta con instituciones públicas, privadas y mixtas, que parten de tradiciones y valores que inciden en priorizar la investigación y los recursos destinados a desarrollarla. Las especificidades de cada tipo de institución generan desafíos, ya sea para adaptarse a la política pública o a las tendencias establecidas para satisfacer las necesidades del mercado (Lenz, 2017; Rodríguez, 2017). Por ejemplo, según el Observatorio Latinoamericano de Políticas Educativas (Rodríguez, 2017), en algunas instituciones privadas de Brasil hay pocos incentivos para investigar y un porcentaje considerable de personas académicas debe combinar labores de investigación con una carga laboral de 40 horas semanales. En países como Chile, pese a las leyes que estipulan la contratación de personal "en planta" en 80% para el personal permanente y en 20% para el temporal en instituciones públicas, los sindicatos señalan una disparidad y proporción de 30% y 70%, respectivamente. Estas prácticas emanan directamente de las políticas neoliberales aplicadas a las universidades públicas en la región a partir de la década de los noventa (Walker, 2021). Sieglin (2019) indica que en México estas políticas generaron un proceso de desempoderamiento de las comunidades académicas, que restringe su autonomía y donde los procesos de toma de decisiones se ven nublados por temas como el financiamiento y las estructuras en estas instituciones. Por otro lado, Mattos y Silva (2020) señalan que ciertas instituciones privadas en Brasil reciben incentivos para llevar a cabo investigaciones en asociación con sectores del mercado, motivando esta interacción entre investigación e industria.

## Bienestar laboral

El trabajo académico es considerado como una de las profesiones que provoca más estrés en sus trabajadores (International Labour Office, 1981). Las particularidades de esta profesión dificultan la identificación y el diagnóstico de enfermedades

(Silva, 2015). Esta autora identifica las relaciones competitivas y los frágiles lazos de solidaridad del entorno académico como algunos de factores que las producen (Silva, 2015). Esto puede verse, por ejemplo, en las relaciones conflictivas con otras personas académicas (Skaalvik & Skaalvik, 2007), con estudiantes (Hakanen et al., 2006), o en la falta de apoyo social de su entorno (Marqués Pinto et al., 2005).

Para Millán y sus colegas (2017), el bienestar de los docentes en contexto laboral emerge del equilibrio entre bienestar psicológico y la dependencia universitaria. Dentro del primero, los autores incluyen variables como el impacto de los contextos políticos, el salario y la protección social, el manejo de las situaciones con el estudiantado, los recursos, la actualización profesional, la disciplina de las personas estudiantes, y la dedicación del trabajo docente. En cuanto a la dependencia universitaria, los autores destacan la valoración de las condiciones de trabajo, el ambiente social y la regulación de docentes en las instituciones.

### **Exigencias y desafíos ligados al género**

Hurtado Saa (2021) señala que la academia occidental se ha construido sobre visiones culturales de masculinidad, heteronormatividad, clase y raza. Esto contribuye a que las mujeres docentes no realicen sus expectativas e ideales como académicas, dado el contexto de sociabilidad productiva y razonamiento instrumental de estos ambientes (Silva, 2015). Por ejemplo, Montes-López y Simbürger (2021) muestran que las académicas de instituciones de Chile y España creen que ellas son las principales responsables de conciliar el tiempo entre el trabajo y la vida personal, mientras que, en el caso de sus parejas, solo son vistos como corresponsables. Las autoras también señalaron la falta de apoyo del entorno universitario en la búsqueda de ese equilibrio, ofreciendo una disparidad de oportunidades e inversiones para que las investigadoras decidan seguir la carrera académica. Resulta crucial considerar la variable de género, ya que los ambientes académicos pueden obstaculizar la construcción de escenarios de igualdad para las mujeres.

### **METODOLOGÍA**

Los datos que presentamos forman parte de una investigación más amplia de enfoque mixto cuyo propósito es mapear el desarrollo académico de la CO en la región latinoamericana a partir de las percepciones de las personas académicas y de sus producciones. En este texto nos centramos en los datos correspondientes a las condiciones laborales (tabla 1) de la fase cuantitativa del estudio, de alcance exploratorio. Para esta fase se diseñó un cuestionario basado en una amplia revisión de literatura (Vásquez et al., 2022), de la cual se extrae la teoría que se operacionaliza. No se adapta ni implementa ningún instrumento previo. Este se validó tanto estadísticamente (alfa de Cronbach: 0,992) como por siete pares expertos. La siguiente tabla resume las variables que se consideran en esta publicación.

<b>Dimensiones</b>	<b>Subdimensiones</b>	<b>Variables</b>	<b>Preguntas o reactivos del cuestionario</b>	<b>Tipos de respuesta</b>
Actividad investigativa	Responsable de proyecto(s) de investigación.	Responsabilidad en la investigación.	Tengo o he tenido proyectos de investigación en CO bajo mi responsabilidad.	Cerrada
	Articulación investigación-docencia.	Afinidad docencia-investigación.	Tengo la posibilidad de enseñar asignaturas con mayor afinidad a mis investigaciones.	Escala de Likert
	Agencia para definir la agenda de investigación.	Grado de interés en línea de investigación actual.	Actualmente, me encuentro desarrollando la línea de investigación de mi principal interés.	Escala de Likert
	Integración a grupos de investigación.	Participación en al menos un grupo de investigación.	Soy parte de un grupo de investigación en CO.	Cerrada
		Acceso a wifi.	Tengo acceso a wifi.	Cerrada
		Espacio individual de trabajo.	Tengo un espacio de trabajo individual.	Cerrada
	Recursos para investigar.	Asistentes de investigación remunerados.	Tengo asistentes de investigación remunerados.	Cerrada
		Fondos para participar en actividades académicas.	Tengo facilidad para ir a congresos y eventos con fondos de la institución.	Cerrada
		Nivel de presión de la institución en relación con líneas de investigación.	Siento presión por parte de mi institución para seguir una línea específica de investigación.	Escala de Likert
		Nivel de presión de la institución en relación con realizar investigación aplicada.	Siento presión por parte de mi institución para realizar investigación aplicada.	Escala de Likert
Exigencias institucionales	Fondos de investigación.	Nivel de presión de la institución para postulación a fondos.	Siento presión por parte de mi institución para postular por fondos de investigación.	Escala de Likert
	Colaboración académica.	Nivel de presión de la institución para colaborar con colegas de la institución.	Siento presión por parte de mi institución para colaborar con colegas de mi institución.	Escala de Likert
		Nivel de presión de la institución para colaborar con colegas internacionales.	Siento presión por parte de mi institución para colaborar con colegas internacionales	Escala de Likert

Tabla 1 continúa >

Dimensiones	Subdimensiones	Variables	Preguntas o reactivos del cuestionario	Tipos de respuesta
Bienestar laboral	Conciliación trabajo-vida personal.	Nivel de conciliación vida personal trabajo.	Concilio mi trabajo con mi vida personal.	Escala de Likert
	Satisfacción con la profesión.	Alternativas de cambio profesional.	Pienso en cambiar de profesión.	Escala de Likert
	Competitividad en el lugar de trabajo.	Nivel de competitividad en el trabajo.	Siento que mi ambiente de trabajo es competitivo (existe competencia o rivalidad entre colegas).	Escala de Likert
Aspectos sociodemográficos y laborales	Demográficos.	País de origen.	País de origen indicado.	Cerrada
		Género.	Género indicado.	Cerrada
	Régimen institucional	Público.	Régimen que caracteriza la institución en la cual trabaja.	Cerrada
		Privado.		Cerrada

**Tabla 1. Operacionalización según dimensiones, subdimensiones y variables para el estudio de las condiciones laborales en CO**

Fuente: *Elaboración propia.*

## Descripción de la muestra

El cuestionario validado se montó en la plataforma Question Pro y se distribuyó por correo electrónico entre octubre de 2019 y abril de 2021<sup>1</sup>. Para ello, se creó un directorio de 276 personas académicas en CO a partir de la información disponible en los sitios web de 73 universidades que imparten carreras de comunicación organizacional y relaciones públicas en América Latina y asociaciones académicas de la región. Se usó un muestreo de respondientes voluntarios. El criterio de inclusión de la muestra fue ser académico en el campo de la CO o áreas conexas. Se obtuvo un total de 81 cuestionarios válidos, es decir, aquellos en los cuales se completaron todas las preguntas, de 12 países de la región; las respuestas parciales fueron descartadas. Esto corresponde a 29,4% del total de entradas en el directorio. Agrupamos las respuestas en tres subregiones y otros, los que registraron los siguientes porcentajes de respuesta: América del Norte (México), 28,3%; América Central y Caribe (Cuba, Costa Rica, República Dominicana), 7,4%; América del Sur (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Perú, Uruguay y Venezuela), 61,1%, y otros, 2,4%<sup>2</sup> (tabla 2). México (28,40%) y Brasil (24,79%) son los dos países que registraron una mayor respuesta. Para cuidar la proporcionalidad de la muestra por subregiones, los resultados de Brasil se presentan de forma independiente.

Se consideraron las subdimensiones de régimen institucional, tipo de contrato y género, puesto que fueron aquellas que, al cruzarlas con las dimensiones de las condiciones de trabajo, arrojaron resultados sugerentes. Como podemos ver en la tabla 2, 54% de las personas consultadas trabaja en universidades públicas mientras que 46% lo hace en universidades privadas. En cuanto al régimen de contratación, 76% son contratos de tiempo completo, 15% de medio tiempo y 9% reportan contratos por horas. Según la variable de género, 79% de las mujeres y 68,2% de los hombres tienen un contrato de tiempo completo, 10,5% y 27,3% respectivamente están a tiempo parcial y 10,5% y 4,5% respectivamente trabajan por horas. Los participantes se identificaron mayoritariamente como mujeres (73%), lo cual es usual en este campo (Latin American Communication Monitor, 2024). Cabe señalar que el cuestionario estaba abierto para incluir otras identidades de género o no señalar.

---

1. Los detalles de la construcción del cuestionario, así como la estrategia de aplicación se explican ampliamente en Vásquez y sus colegas (2022).

2. En la categoría otros se incluyeron los cuestionarios de dos académicos españoles debido a sus estrechos vínculos con el desarrollo de la CO en América Latina, un aspecto importante para otros temas desarrollados en la investigación más grande.

País o región	Régimen institucional		Tipo de contrato			Género		Muestra por región o país
	Pública	Privada	Tiempo completo	Tiempo parcial	Otro (por horas)	Femenino	Masculino	
Brasil	17	3	15	3	2	16	4	20
México	16	7	19	2	2	16	7	23
Centroamérica y Caribe	5	1	5	0	1	5	1	6
Sudamérica (-Brasil)	4	26	21	7	2	21	9	30
Otro	2	0	2	0	0	1	1	2
Muestra total	44	37	62	12	7	59	22	81

**Tabla 2. Descripción detallada de la muestra**

*Fuente: Elaboración propia.*

## RESULTADOS

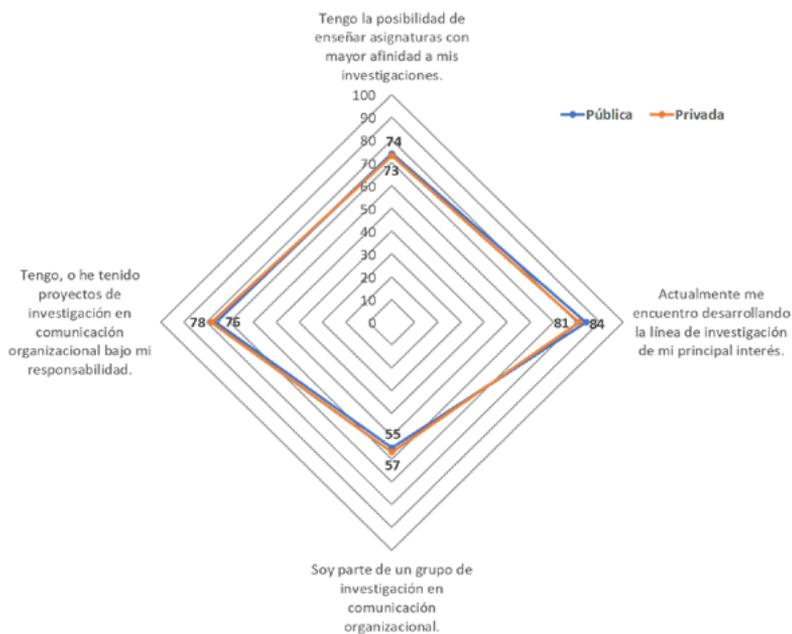
### Características de la actividad investigativa

La actividad investigativa es un eje de la educación superior que ha sido blanco de las tendencias de mercantilización (Carrasco-Campos y Saperas, 2021). Autores como Walker (2021), Alvarado (2019) e Ibarra-Colado (2003) indican que esto se manifiesta en aspectos como la reducción de tiempos dedicados a investigar (específicamente en el área de las Ciencias sociales) y la definición institucional de agendas de investigación basadas en exigencias del mercado, entre otros.

Los datos (figura 1) muestran un panorama en el cual un porcentaje alto de la muestra es o ha sido responsable de desarrollar proyectos de investigación, 78% en universidades privadas y 76% en universidades públicas. Un porcentaje aún mayor reporta hacerlo en su tema de interés principal (84% en universidades públicas y 81% en las privadas). Asimismo, la mayoría de la muestra está de acuerdo en que tiene posibilidades de enseñar temas que investiga (74% y 73%, respectivamente).

A partir de estos resultados se podría suponer que las tendencias de mercantilización relativas a la reducción de tiempos dedicados a la investigación y la injerencia de las instituciones en las agendas de investigación no han afectado significativamente las labores de investigación de las personas participantes en el estudio.

Queremos destacar que casi la mitad de la muestra no está vinculada con grupos de investigación en CO (45% en las instituciones públicas y 43% en las privadas). Aunque la diferencia por tipo de institución no es significativa, hay una mayor participación de las personas investigadoras de las instituciones privadas (57%) que de las públicas (55%). Este dato apunta hacia una práctica de investigación que se realiza en forma individual.



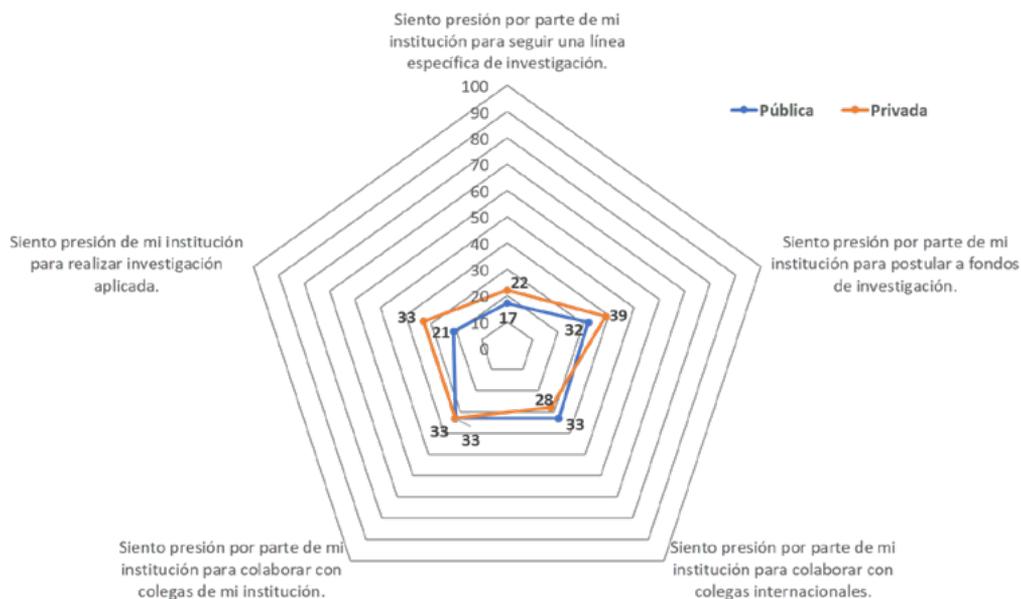
**Figura 1. Características de la actividad investigativa**

*Fuente: Elaboración propia.*

### Exigencias institucionales

La actividad de investigación se da en el marco de la institucionalidad universitaria, por lo que nos parece vital conocer la percepción que tienen las personas académicas participantes acerca de las exigencias institucionales. Además, como Walker (2021) y Carrasco-Campos y Saperas (2021) indican, este es uno de los aspectos en los que se han instalado las tendencias globales de mercantilización.

En general, las variables utilizadas para valorar las percepciones sobre las exigencias por parte de las universidades registraron valores bajos en comparación con las que caracterizan a las condiciones laborales. Los valores son ligeramente más altos en universidades privadas, lo cual se podría interpretar como una percepción de mayor exigencia por parte de estas instituciones. Por ejemplo, 22% de los participantes de universidades privadas y 17% de las públicas indicaron sentir presión para adoptar una línea de investigación específica. Las personas que trabajan en universidades privadas registran una mayor presión institucional en temas como postular a fondos para la investigación (39% versus un 32% de las públicas) y desarrollar investigación aplicada (33% versus un 21% de las públicas). Por su parte, quienes se desempeñan en las universidades públicas manifiestan mayor presión por los temas de colaboración, tanto a nivel de la institución como a nivel internacional, y el tema de postular a fondos (figura 2).



**Figura 2. Exigencias institucionales**

*Fuente: Elaboración propia.*

Otro aspecto interesante en la medición de la variable sobre exigencias institucionales es que la opción de ni en desacuerdo ni en acuerdo obtuvo el porcentaje más alto en las distintas dimensiones (18%, 25%, 25%, 29%, respectivamente). Este dato podría indicar que estas exigencias no se han institucionalizado, es decir, no son parte de las normas que regulan el quehacer académico y, por lo tanto, las personas no tienen una postura bien definida al respecto. Otra interpretación es que las personas participantes den por sentado estas exigencias como parte integral de hacer trabajo académico en el campo de la CO. Las ideas de Carrasco-Campos y Saperas (2021) en cuanto a la relación entre el campo de la comunicación y las ideas mercantilistas sustentan esta interpretación. De acuerdo con estos autores, “la globalización económica, tecnológica y mediática ha brindado un espacio para consolidar ‘las ideas de mercado’ en el campo de la comunicación” ya que “la investigación en comunicación ha sido uno de los factores estratégicos más dinámicos en el desarrollo de sistemas políticos y económicos” (p. 196).

Al explorar las exigencias institucionales a la luz de la variable de género (tabla 3), es evidente que la presión es mayor en las mujeres. Por ejemplo, se observa que en el caso de solicitar fondos de investigación es superior a la de los hombres en casi un 23% (42% y 18% respectivamente). La presión para colaborar con colegas de la institución también es mayor para las mujeres (39%) en comparación con los hombres (9%). La presión para colaborar con colegas internacionales sigue siendo relativamente más alta para las mujeres (37%) que para los hombres (14%).

Exigencias institucionales	Régimen institucional		Género	
	Pública	Privada	Femenino	Masculino
Siento presión por parte de mi institución para seguir una línea específica de investigación.	17% (6/41)	22% (8/36)	20% (11/55)	18% (4/22)
Siento presión por parte de mi institución para postular a fondos de investigación.	32% (13/41)	39% (14/36)	42% (23/55)	18% (4/22)
Siento presión por parte de mi institución para colaborar con colegas internacionales.	33% (13/40)	28% (10/36)	37% (20/54)	14% (3/22)
Siento presión por parte de mi institución para colaborar con colegas de mi institución.	33% (13/40)	33% (10/36)	39% (21/54)	9% (2/22)
Siento presión de mi institución para realizar investigación aplicada	21% (9/40)	33% (12/36)	31% (19/54)	9% (2/22)

\* Con base en las respuestas de acuerdo y totalmente de acuerdo.

**Tabla 3. Exigencias institucionales**

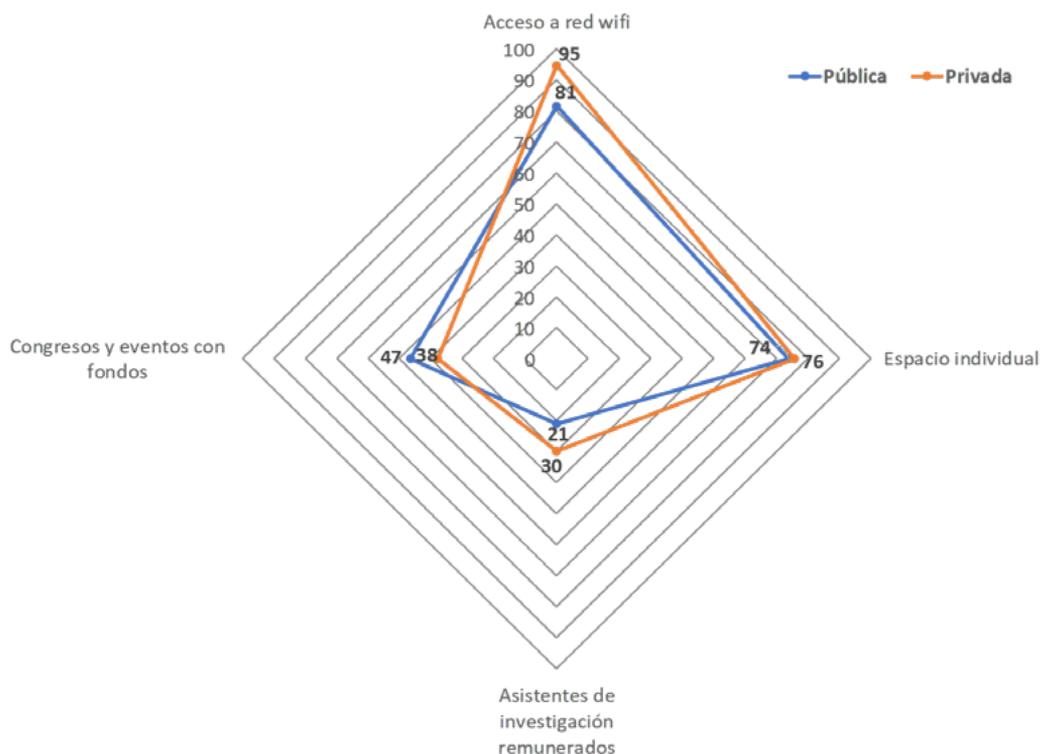
*Fuente: Elaboración propia.*

El nivel de exigencia de la investigación aplicada también varía considerablemente entre las mujeres y los hombres (31% y 9%, respectivamente), pero no hay mucha diferencia en la percepción de la presión por seguir una línea de investigación específica.

### Condiciones materiales para la investigación

Otro aspecto que forma parte integral del contexto laboral son las condiciones materiales aportadas por las instituciones para investigar. Identificamos que una mayoría considerable de las personas dispone de espacios individuales y de acceso a wifi tanto en las universidades públicas como en las privadas (figura 3). En ambas cuestiones, las personas participantes de instituciones privadas tienen mayor acceso (76% y 95%) en relación con las públicas (74% y 81%).

Sin embargo, en aspectos como los fondos para asistentes de investigación, vemos un porcentaje alto, con cerca de 70% (universidades privadas) y 79% (universidades públicas) de participantes que no cuentan con este recurso para sus investigaciones. Quienes investigan en instituciones privadas reportan tener un 9% más de posibilidades de contar con asistentes (30%) que las personas de instituciones públicas (21%). Sin embargo, cuando se trata de fondos para participar en eventos académicos, vemos un mayor porcentaje de personas de instituciones públicas (47% y 38% para las privadas). Destacamos el porcentaje de quienes no cuentan con este recurso, ya que evidencia claramente esta debilidad (53% y 62%). Esto incide no solo en visibilizar el trabajo académico y construir redes en el campo de CO, sino que genera brechas socioeconómicas en los cuerpos académicos, ya que la posibilidad de dar a conocer el trabajo realizado en otros espacios dependerá del acceso a otros fondos, incluso a fondos personales.



**Figura 3. Recursos para investigar**

Fuente: Elaboración propia.

Recursos para la investigación	Régimen institucional		Género	
	Pública	Privada	Femenino	Masculino
Acceso a red wifi	81% (35/43)	95% (35/37)	88% (51/58)	86% (19/22)
Espacio individual	72% (31/43)	76% (28/37)	69% (40/58)	86% (19/22)
Asistentes de investigación remunerados	21% (4/43)	30% (11/37)	28% (16/58)	18% (4/22)
Congresos y eventos con fondos	47% (20/43)	38% (14/37)	40% (23/58)	50% (11/22)

\* Con base en las respuestas de acuerdo y totalmente de acuerdo.

**Tabla 4. Recursos para la investigación**

Fuente: Elaboración propia.

Quando exploramos estos datos a la luz del género, llama la atención que el porcentaje de mujeres que reporta tener espacios individuales de trabajo (69%) es menor al de los hombres (86%). A veces, estos espacios están vinculados con puestos de dirección y coordinación; los datos recolectados no reportan las jerarquías, por lo cual no podemos aventurarnos a plantear conclusiones en ese sentido.

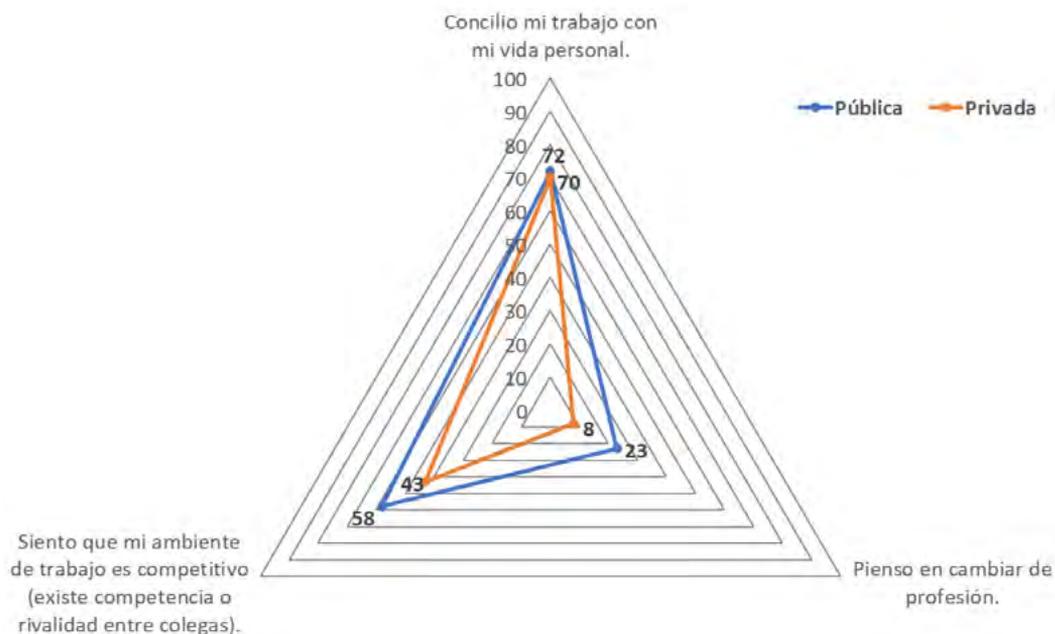
Otra diferencia se plantea en relación con el porcentaje de mujeres investigadoras que reportan contar con fondos para participación en congresos y eventos (40%), ya que es menor al de los hombres (50%).

### Bienestar laboral

El bienestar laboral lo operacionalizamos en tres subdimensiones: la conciliación trabajo y vida personal, la satisfacción con la profesión y la competitividad en el trabajo (Silva, 2015; Skaalvik & Skaalvik, 2007).

Las personas consultadas reportan en su mayoría (72% universidades públicas y 70% las privadas) conciliar el trabajo con la vida personal. Un 17,5% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación y 11,2% está en desacuerdo. Las personas que trabajan tiempo completo también reportan una mejor conciliación entre el trabajo y la vida personal (72%) en comparación con quienes lo hacen a tiempo parcial (42%).

En cuanto a la competitividad en el trabajo, se observa que las personas de instituciones públicas sienten más presión (58%) que las de instituciones privadas (43%). Analizando esta variable en relación con el género, se entiende que el porcentaje que siente presión o rivalidad entre colegas es mayor entre las mujeres (55%) que los hombres (41%).



**Figura 4. Bienestar laboral**

Fuente: Elaboración propia.

Bienestar laboral	Régimen institucional		Género	
	Pública	Privada	Femenino	Masculino
Concilio mi trabajo con mi vida personal.	72% (31/43)	70% (26/37)	67% (39/58)	82% (18/22)
Pienso en cambiar de profesión	23% (10/43)	8% (3/37)	19% (11/58)	9% (2/22)
Siento que mi ambiente de trabajo es competitivo (existe competencia o rivalidad entre colegas).	58% (25/43)	43% (16/37)	55% (32/58)	41% (9/22)

\* Con base en las respuestas de acuerdo y totalmente de acuerdo.

**Tabla 5. Bienestar laboral**

*Fuente: Elaboración propia.*

El 77% de profesionales en universidades públicas manifiesta no tener intención en cambiar de profesión, en contraste con el 92% de las universidades privadas. Si analizamos esta variable satisfacción en relación con el género (tabla 5), encontramos que es menor el porcentaje de hombres que piensan en cambiar de profesión (9%) que las mujeres (19%).

Las mujeres reportan un porcentaje más bajo (67%) que los hombres (82%) en la conciliación del trabajo con la vida personal. Esa diferencia puede ser producto de una sobrecarga de trabajo en el caso de las mujeres con las dobles jornadas, al tener una división no equitativa de las tareas en el hogar. Las personas que trabajan en universidades públicas reportan conciliar mejor el trabajo con la vida personal.

## DISCUSIÓN

Los resultados dibujan, de manera general, unas condiciones laborales propicias para el desarrollo de la investigación. Es una fortaleza que 77% de la muestra sea responsable de proyectos de investigación y que el nivel de afinidad entre la agenda de investigación y docencia que imparten sea de 73,5%. Cabe destacar el alto grado (82,5%) de interés en la línea de investigación que desarrolla actualmente. Asimismo, nos parece positivo que haya una baja percepción de presión (19,5%) por desarrollar investigación en una línea específica. En relación con las condiciones materiales, destacan el acceso a wifi (88%) y a un espacio individual de trabajo (75%). A esto se suma, en la dimensión de bienestar laboral, el reporte elevado de conciliación de trabajo y vida personal de 71%.

Asimismo, la mitad de la muestra (56%) no es parte de un grupo de investigación, no cuenta ni con fondos de la institución para asistir a eventos académicos (57.5%) ni con asistentes de investigación remunerados (74.5%) y siente que su ambiente laboral es competitivo (50.5%).

De estos resultados se deduce un presupuesto limitado (Ibarra-Colleado, 2003; Walker, 2021) que contribuye al desarrollo de la investigación como una actividad individual cuya puesta en común y difusión no parece no contar con el apoyo institucional necesario.

El reporte bajo de exigencias institucionales llamó nuestra atención, ya que la literatura revisada refiere a un panorama donde estas exigencias determinan las prácticas cotidianas de personas académicas en distintos países de América Latina (Basil Rodríguez, 2019; Saforcada et al., 2019). Carrasco-Campos y Saperas (2021) brindan algunas luces para comprender estos resultados, al situar la investigación en comunicación y en medios en lo que denominan la academia neoliberal, ya que “promueve estándares profesionales relacionados con rutinas de trabajo, procedimientos teóricos y metodológicos, objetos de estudio estratégicos y criterios para la evaluación de la actividad académica” (p. 204). Si bien los criterios descritos no son exclusivos del campo de la comunicación, sino que aplican a la forma en la que se hace academia actualmente, en nuestro campo se plasma en lo que los autores llaman investigación administrativa, que se refiere a la investigación aplicada orientada a propósitos prácticos. Esta explicación tiene sustento en el campo de la comunicación organizacional en los estudios bibliométricos de Angel Botero (2013) y Angel y sus colegas (2017), quienes identificaron una marcada tendencia en investigación hacia los discursos normativos (Deetz, 2001). Esto significa que las personas investigadoras se preocupan “por la función, los roles y las actividades que desempeñan las y los profesionales de esta área, así como por la efectividad de la comunicación en la resolución de problemas organizacionales” (Angel, 2017, p. 285). Estas preocupaciones están alineadas con una visión mercantilista de la investigación (Ibarra-Colado, 2003).

En cuanto a las diferencias observadas según el régimen institucional, tal vez los datos más reveladores se vinculan con las exigencias institucionales que, si bien reportan porcentajes más bajos que las otras variables, muestran algunos rasgos importantes hacia la mercantilización, sobre todo en las universidades privadas, por ejemplo, en los resultados asociados con la pregunta sobre la presión para realizar investigación aplicada y la presión para concursar por fondos. Las universidades públicas también muestran rasgos de mercantilización. Un dato interesante es en relación con el tema del bienestar laboral: las percepciones de competitividad en el ambiente de trabajo son más perceptibles en las y los académicos de las universidades públicas, alcanzando una diferencia de aproximadamente 15%. Estos resultados son sugerentes pues la relativa seguridad laboral que se tiende a atribuir al sector público no se traduce en una disminución de la percepción de competitividad, sino que la incrementa.

Finalmente, respecto de las diferencias relacionadas con el género, a pesar de la criticidad que se promueve en las universidades y los impactos del pensamiento feminista en el espacio académico, las universidades siguen siendo “un espacio social marcado por las mismas desigualdades que otros ámbitos de la sociedad, como la discriminación por género” (Montes-López & Simbürger, 2021, p. 9). Los resultados del cuestionario sustentan parcialmente esta afirmación. Si bien la muestra evidencia una considerable mayoría de mujeres (72,9%) en el campo académico de CO en la región y 80% tiene contrato a tiempo completo, los datos sobre las exigencias institucionales lanzan alertas, ya que la percepción de presión institucional es más marcada en las mujeres que en los hombres. Lo mismo sucede con la conciliación del trabajo y la vida personal, cuando las mujeres reportan niveles más bajos. Estos resultados están en línea con hallazgos de otros estudios (Montes-López & Simbürger, 2021; Cisterna et al., 2021) acerca de los retos que implica balancear universidad y familia para una mujer académica, pero también plantean desafíos para las universidades en la creación y mantenimiento de contextos laborales no solo equitativos, sino sensibles a que “lo familiar forma parte del contexto de producción del conocimiento científico” (Montes-López & Simbürger, 2021, p. 10).

## CONCLUSIONES

Este texto contribuye al cuerpo de estudios interesado por las condiciones laborales de personas académicas aportando evidencia empírica para el campo de la CO en América Latina. Las fortalezas y las debilidades identificadas plantean desafíos para las universidades latinoamericanas en términos de financiamiento para que se promueva la investigación como un trabajo que se realiza en equipo (grupos de investigación, asistentes) y para su adecuada divulgación en escenarios académicos nacionales e internacionales. También destacamos la necesidad de considerar las variables de género y el régimen institucional en futuras investigaciones.

Como parte de nuestro trabajo autorreflexivo y crítico, comprendemos que nuestro análisis también presenta limitaciones. Una mayor y más variada participación de los países que conforman la región es un aspecto a mejorar en futuras investigaciones. Aunque los datos analizados representan 29,35% del directorio de personas académicas de la CO, los resultados revelan tendencias interesantes. Las condiciones laborales son un objeto de estudio complejo y multifactorial. Los datos de este artículo se recolectaron con un cuestionario extenso que, además de las condiciones laborales, abarcaba siete temáticas para explorar el campo de la CO desde el ámbito académico y el laboral. Por esta razón, es limitado en cuanto a medir ciertas dimensiones como el bienestar laboral, que

son mucho más complejas, y por extensión no se incluyeron ciertas variables más sencillas (edad, puesto o tiempo de laborar) que hubiesen sido pertinentes.

Finalmente, creemos importante sistematizar y analizar de manera más profunda las diferencias en las condiciones laborales a raíz del género.

## REFERENCIAS

- Allmer, T. (2018). Teorizando y analizando el trabajo académico (Theorizing and Analyzing academic labour). *Revista Hipertextos. Capitalismo, Técnica y Sociedad en debate*, 6(10), 12-56. <https://revistas.unlp.edu.ar/hipertextos/article/view/6272>
- Alvarado, S. V. (2019). El asedio de las ciencias sociales (The Siege of Social Sciences). In A. Basail Rodríguez (Coord.), *Academias asediadas. Convicciones y conveniencias ante la precarización* (Academies under siege. Convictions and conveniences in the face of precarization) (pp. 11-18). CLACSO.
- Angel Botero, A. M. A. (2013). Los “campos” de la comunicación organizacional: Perspectivas Latinoamericanas y Norteamericanas. (The “fields” of organizational communication: Latin American and North American Perspectives). *Filo de Palabra*, (15), 09-26. <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/filodepalabra/article/view/1001>
- Angel, A., Marroquín, L., & Vásquez, C. (2017). O campo da comunicação organizacional na América Latina: uma revisão crítica de sua produção intelectual acadêmica. (The Latin American field of organizational communication: a critical review of its academic production). *Organicom*, 14(26), 273-289. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2017.139373>
- Arzuaga Williams, M. (2019). Perspectivas latinoamericanas sobre el rol de los profesionales de la comunicación organizacional y las relaciones públicas (Latin American perspectives on the role of professionals in organizational communication and public relations). *Anagramas - Rumbos y sentidos de la comunicación*, 17(34), 135-154. <https://doi.org/10.22395/angr.v17n34a7>
- Basil Rodríguez, A. (2019). Academias asediadas: Convicciones y conveniencias ante la precarización. (Academies under siege. Convictions and conveniences in the face of precariousness). CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1gm01g2>
- Carrasco-Campos, Á. & Saperas, E. (2021). Neoliberalism and academia in communication and media studies: A new institutional framework. *TripleC*, 19(1), 195-211. <https://doi.org/10.31269/triplec.v19i1.1190>
- Cataño-Otálora, M. M., Fernández-Muñoz, M. C., & Campos-Bustamante, V. (2020). Las experiencias significativas como práctica educativa en la enseñanza de la comunicación en las organizaciones (Significant experiences as an educational praxis in the teaching of communication in organizations). *Organicom*, 17(32), 164-179. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.17.166672>
- Cisternas, C. F., Corvalán-Navia, A., García-Meneses, J., & Koscina, F. C. (2021). Ni extranjeras, ni secretarias: discursos de las científicas chilenas sobre el trabajo académico (Not foreigners or secretaries: discourses of chilean female scientists on academic work). *Pensamiento Educativo*, 58(1), 1-13. <https://doi.org/10.7764/PEL.58.1.2021.11>

- Contreras Delgado, O. E., & Garibay Rendón, N. G. (2020). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. (Organizational communication: History, development and perspectives of a concept under constant construction in Latin America). *In Mediaciones de La Comunicación*, 15(2), 43-70.
- Deetz, S. (2001). Conceptual Foundations. In F. Jablin & L. Putnam (Eds.), *The New Handbook of Organizational Communication* (pp. 3-46). SAGE.
- Fairclough, N. (1993). Critical discourse analysis and the marketization of public discourse: the universities. *Discourse & Society*, 4(2), 133-168. <https://doi.org/10.1177/0957926593004002>
- Ferrari, M. A., Martins, J., & de Moura, C. P. (2020). Reflexão coletiva e a docência na área da comunicação (Collective thinking and teaching in the communications). *Organicom*, 17(32). <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.17.170909>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hurtado Saa, T. (2021). Interseccionalidades y desigualdades de sexo-género en la producción académica universitaria: el caso de una universidad pública en México (Intersectionalities and inequalities of sex-gender in academic university production: The case of a public university in Mexico). *Revista Punto Género*, (16), 51-78. <https://doi.org/10.5354/0719-0417.2021.65879>
- Ibarra-Colado, E. (2003). Capitalismo académico y globalización: la universidad reinventada (Academic Capitalism and globalization: The university reinvented). *Educação & Sociedade*, 24(84), 1059-1067. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302003000300017>
- Ibarra-Colado, E. (2006). Organization Studies and Epistemic Coloniality in Latin America: Thinking Otherness from the Margins. *Organization*, 13(4), 463-488. <https://doi.org/10.1177/1350508406065851>
- International Labour Office. (1981). *Emploi et conditions de travail des enseignants* (Employment and work conditions of professors). ILO.
- Kunsch, M. M. K. (2006). Gestão das Relações Públicas na contemporaneidade e a sua institucionalização profissional e acadêmica no Brasil (Contemporary Public Relations Management and its professional and academic institutionalization in Brazil). *Organicom*, 3(5), 30-61. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2006.139990>
- Latin American Communication Monitor. (2024). *Especial LCM #8M: Diversidad, equidad e Inclusión (DEI) en la profesión de comunicación estratégica en América Latina* (Special LCM #8M: Diversity, equity and inclusion (DEI) in the profession of strategic communication in Latin America). LCM. <https://latincommunicationmonitor.com/especial-lcm-8m-diversidad-equidad-e-inclusion-dei-en-comunicacion/>
- León Duarte, G. A. (2006). La comunicación organizacional en México. Enfoques, diseños y problemas en su desarrollo (Organizational Communication in Mexico. Focuses, Designs and Problems in its Development). *Anàlisi: quaderns de comunicació i cultura*, (34), 287-304. <https://raco.cat/index.php/Analisi/article/view/55458>

- Lenz, S. (2017). *Las universidades nacionales frente al desafío de la democratización. Estrategias institucionales y dispositivos de acceso y permanencia* (National universities facing the challenge of democratization: Institutional strategies and access and permanence devices). In D. Del Valle, F. Montero, & S. Mauro, *El derecho a la universidad en perspectiva regional* (pp. 249-269). IEC-Conadu-CLACSO.
- Mansano de Mello, F. & Santos-Alves, A. E. (2017). O produtivismo acadêmico como expressão da precarização do trabalho docente (Scholar productivism as expresión of deterioration of academic labour). *Revista Binacional Brasil-Argentina: Diálogo entre as ciências*, 6(1), 73-86. <https://doi.org/10.22481/rbba.v6i1.1512>
- Marqués Pinto, A. M., Lima, M. L., & Silva, A. L. D. (2005). Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses (Stress sources, burnout and coping among Portuguese teachers). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 125-143. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/22fb0cee7e1f3bde58293de743871417>
- Martínez Alcántara, S., Ramírez Jiménez, L., & Martín, M. C. (2023). Exigencias Laborales y daños en la salud en dos universidades Latinoamericanas: México y Argentina (Job demands and damage to health at two Latin American universities in Mexico and Argentina). *Revista de La Facultad de Ciencias Económicas*, 31(2), 144-160.
- Mattos, M. C. C. M. & Silva, M. C. R. F. (2020). Precarização e privatização das políticas públicas na educação a distância (Precariousness and privatization of public policies in distance education). *Educação UFSM*, 45, e35216. 2023. <https://doi.org/10.5902/1984644435216>
- Millán, A., Calvanese, N., & D'Aubeterre, M. E. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios (Conditions of work, labor stress, university dependence and psychological well-being in university professor). *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 15(1), 195-218. <https://doi.org/10.4995/redu.2017.6009>
- Montes-López, E. & Simbürger, E. (2021). La académica malabarista y la ausencia de políticas universitarias de conciliación: Un estudio comparado de trabajo académico y familia en Chile y España (Juggling academics in the absence of university policies to promote work-life balance: A comparative study of academic work and family in Chile and Spain). *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 29(2), 175. <https://doi.org/10.14507/epaa.29.5751>
- Moriceau, J.-L., Figueiredo, M. B., & Besson, M. (2022). Comunicações organizantes, comunicações não organizáveis: trabalho remoto, comunicação e construção de si (Communications that organizes, non-organizable communications: remote work, communication, and construction of selves). *Organicom*, 19(38), 28-40. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2022.196530>
- Müller, K. F., Peil, C., & Weder, F. (2023). Career, Covid-19, and Care: (Gendered) Impacts of the Pandemic on the Work of Communication Scholars. *Media and Communication*, 11(1), 184-196. <https://doi.org/10.17645/mac.v11i1.6050>
- Observatorio Iberoamericano de la Ciencia, la tecnología y la sociedad de la OEI. (2018). *Las universidades, pilares de la ciencia y la tecnología en América Latina* (Universities, pillars of science and technology in Latin America). OEI.

- Palacios Serna, L. I. (2021). Una revisión sistemática: Actitud hacia la investigación en universidades de Latinoamérica (A systematic review: Attitude towards research in Latin American Universities). *Comuni@cción*, 12(3), 195-205. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.533>
- Red Iberoamericana de Indicadores de Ciencia y Tecnología. (2023). *El estado de la ciencia: Principales Indicadores de Ciencia y Tecnología Iberoamericanos/Interamericanos 2023* (The State of Science: Main Ibero-American/Inter-American Science and Technology Indicators 2023). Unesco.
- Rodrigues, E. G. B. (2022). Comunicação, gênero e trabalho informal: a cultura empreendedora como fator de ambiguidade nas organizações (Communication, gender, and informal work: entrepreneurial culture as an ambiguity factor in organizations). *Organicom*, 19(38), 123-134. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2022.187947>
- Rodríguez, C. (Coord.). (2017). *Tendencias en Educación* (Education trends) (Vol. 2). OLPE.
- Saforcada, F., Atairo, D., & Trotta, L. (2022). *La privatización de la universidad en América Latina y el Caribe* (Privatization of the university in Latin America and the Caribbean). CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2v88f6p>
- Salas Forero, C. (2011). Estado del arte de la nueva comunicación estratégica en Iberoamérica y Colombia (State of the art of new strategic communication in Latin America and Colombia). *Signo y Pensamiento*, 31, 234-246.
- Sieglin, V. (2019). Desempoderamiento de las comunidades académicas, acoso laboral y problemas de salud en las élites académicas de universidades estatales (Disempowerment of academic communities, workplace harassment and health problems among academic elites in State universities). In Basail Rodríguez (Coord.), *Academias asediadas. Convicciones y conveniencias ante la precarización* (Academies under siege. Convictions and conveniences in the face of precariousness) (pp. 91-133). CLACSO.
- Silva, E. P. (2015). Adoecimento e Sofrimento de Professores Universitários: Dimensões Afetivas e Ético-Políticas (Sickness and suffering of university professors: affective and ethical-political dimensions). *Psicologia - Teoria e Prática*, 17(1), 61-71. <https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/ptp/article/view/7049/5323>
- Sisto, V., Núñez-Parra, L., & Rivera-Aguilera, G. (2021). Entre managerialismo y nostalgia. El debate por el futuro de la Universidad y el Trabajo Académico (Between managerialism and nostalgia: the dispute for the future of the University and Academic Work). *Quaderns de Psicologia*, 23(2), e1695. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1695>
- Slaughter, S. & Leslie, L. (1997). *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. The Johns Hopkins University Press.
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99(3), 611-625. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.3.611>
- Vásquez, C., Burgueño, R., Rabello de Lima, G., & de Queiroz, M. M. (2022). Uma metodologia reflexiva para desoccidentalizar a Comunicação Organizacional Latino-americana (A Reflexive Methodology for dewesternizing Latin American organizational communication). *Revista Brasileira de Ciências da Comunicação (RBCC)*, 45. <https://doi.org/10.1590/1809-58442022110pt>

Vásquez Donoso, C., Marroquín Velásquez, L., & Angel Botero, A. (2018). In search of a Latin American approach to organizational communication: A critical review of scholarship (2010–2014). *Communication Theory*, 28(2), 155-179. <https://doi.org/10.1093/ct/qtx010>

Walker, V. S. (2021). Trabajo docente y capitalismo académico. Girando las lentes para comprender el trabajo cotidiano en la universidad contemporánea (Teaching work and academic capitalism. Turning the lenses to understand the daily work in the contemporary university). *Praxis Educativa*, 25(3), 1-18. <https://doi.org/10.19137/praxiseducativa-2021-250306>

## **SOBRE LOS AUTORES**

**LISSETTE MARROQUÍN VELÁSQUEZ**, doctora en Comunicación por la Université de Montréal (Canadá). Trabaja en la Universidad de Costa Rica como profesora en la Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectiva y como investigadora en el Centro de Investigación en Comunicación (CICOM), donde coordina el programa de investigación Procesos de Comunicación y Organización. Cofundadora de la Red Latinoamericana de Investigación en Comunicación Organizacional (RedLaCo), se interesa por el desarrollo académico del campo de la comunicación organizacional en América Latina.

 <https://orcid.org/0000-0001-5963-9421>

**GABRIELA RABELLO DE LIMA**, estudiante de doctorado y máster en comunicación de la Université du Québec à Montréal (UQAM). Becaria del Fonds de recherche du Québec - Société et culture (FRQSC). Sus intereses de investigación incluyen la comunicación política, los estudios decoloniales y género. Miembro asociada del Institut de recherches et d'études féministes (IREF/UQAM), de la Red Latinoamericana de Investigación en Comunicación Organizacional (RedLaCo) y del Núcleo de Estudios em Política, Estado e Capitalismo na América Latina (NEPEC/UFRGS).

 <https://orcid.org/0000-0003-0756-6480>

**MARÍA DE JESÚS MONTOYA ROBLES**, doctora y profesora de tiempo completo de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California. Su investigación se centra en el área de la comunicación de las organizaciones y métodos cuantitativos. Cuenta con la distinción de investigadora nacional nivel I, 2023- 2027 por el Consejo Nacional de Humanidades Ciencia y Tecnología, CONAHCYT. Miembro fundadora de la Asociación Mexicana de Investigadores y Profesionales en Comunicación organizacional (AMIPCO).

 <https://orcid.org/0000-0002-8032-6857>