

**EL PAPEL DE LA DESHUMANIZACIÓN Y LA DIGNIDAD EN EL
TRABAJO EN LA INTENCIÓN DE ABANDONO EN EL ÁMBITO
ACADÉMICO**

Trabajo de Fin de Máster de Desarrollo y Gestión de los Recursos Humanos

Facultad de Doctorado y Posgrado

Autora:

Leila Pérez Louali

Tutora:

Naira Delgado Rodríguez

Curso académico 2023/2024

Índice

1. Resumen	3
1.2. Abstract	4
2. Marco teórico	5
2.1. El estudio de la deshumanización en el ámbito laboral.....	5
2.2. La dignidad y sus múltiples perspectivas	6
2.3. La relación entre la intención de abandono y la deshumanización organizacional... 9	
2.4. La profesión docente e investigadora en la universidad.....	10
3. Método	12
3.1. Participantes	12
3.2. Diseño de investigación.....	12
3.4. Materiales e instrumentos	12
3.5. Procedimiento.....	13
4. Resultados	14
5. Discusión	18
6. Referencias	20
7. Anexos	24
Anexo 1.....	24
Anexo 2.....	26
Anexo 3.....	28
Anexo 4.....	30
Anexo 5.....	30

1. Resumen

El objetivo de este trabajo es explorar la relación entre la deshumanización organizacional, la dignidad en el trabajo y la intención de abandono en una muestra en la que apenas se han investigado estas cuestiones, como es la de profesorado universitario. Un total de 30 participantes respondieron un cuestionario que incluyó la escala de deshumanización organizacional, la escala de dignidad en el trabajo y la escala de intención de abandono de la profesión. Los resultados obtenidos indican que la deshumanización organizacional y la dignidad en el trabajo guardan una relación muy estrecha con la intención de abandono. Se discuten los resultados y las implicaciones que pueden tener para cuidar la retención del talento en el entorno académico.

Palabras clave: Intención de abandono, deshumanización organizacional, dignidad en el trabajo, organizaciones, universidad.

1.2. Abstract

The objective of this work is to explore the relationship between organizational dehumanization, dignity at work and the intention to quit in a sample in which these issues have barely been investigated, such as university professors. A total of 30 participants answered a questionnaire that included the organizational dehumanization scale, the dignity at work scale, and the turnover intention the profession scale. The results obtained indicate that organizational dehumanization and dignity at work have a very close relationship with the intention to quit. These results and their implications for talent retention in the academic environment are discussed.

Key words: Turnover intention, organizational dehumanization, workplace dignity, organizations, university.

2. Marco teórico

2.1. El estudio de la deshumanización en el ámbito laboral

El trabajo cumple una función social y de realización personal, es decir, se necesita para relacionarse con el mundo, ayuda a la sensación de realización y a la consecución de metas, pero también ayuda a cubrir las necesidades básicas que contribuyen a mantener la dignidad del ser humano. Por tanto, el problema se da cuando el trabajo, en lugar de permitir vivir con dignidad, estabilidad económica y facilitando un rol positivo en la sociedad, erosiona el bienestar y la calidad de vida de las personas.

En este sentido, una de las agresiones psicológicas más estudiadas en el entorno laboral es la deshumanización organizacional (DO). La DO se define como *"la percepción del empleado de ser deshumanizado, tratado como un instrumento y privado de su subjetividad personal por parte de su organización"* (Baldissarri & Fourie, 2023). Según estos autores, pueden mediar factores organizativos, es decir, tener la percepción de poca o nada de ayuda por parte de la empresa y verse envuelto en normativas engorrosas. En cuanto a los factores interpersonales, pueden influir las relaciones con los trabajadores o el tipo de liderazgo que recibe el trabajador. Por ejemplo, no tener apenas relación con los iguales o que el liderazgo sea autoritario o tóxico. Siguiendo con los factores ambientales o situacionales, se analizan los centros de trabajo en cuestión de calidad, peligrosidad y recursos disponibles. Por último, se tienen en cuenta los factores individuales en los que median datos como la edad, el sexo y cómo se relacionan las mismas (Baldissarri & Fourie, 2023).

Igualmente, en el contexto de las organizaciones, Lagios et al. (2022) hallaron efectos nocivos derivados de la deshumanización organizacional. En concreto, mediante la frustración de necesidades psicológicas de los trabajadores disminuye el bienestar

entendido, por ejemplo, con aumento del absentismo y disminución de la satisfacción laboral, así como en actitudes aumenta las intenciones de rotación y disminuye el compromiso con la organización.

De esta manera, la DO no solo afecta a la salud de los trabajadores sino al funcionamiento de la empresa en términos de degradación del clima laboral, satisfacción laboral y, por tanto, de productividad. En suma, todos los agentes salen perjudicados, de hecho, Moreno-Jiménez et al. (2009) señalan que *“el abandono del personal universitario tiene consecuencias como, costos económicos, pérdida de eficacia y eficiencia de la universidad para conseguir sus objetivos y resultados, de docencia e investigación y también de gestión”*.

Por otro lado, la DO puede ser directa o indirecta, directa en los contextos jerárquicos cuyos directivos objetivan a sus subordinados considerándolos meros instrumentos para los fines de la empresa (Valtorta et al., 2019), mientras que indirecta consiste en la necesidad de control mediada por la autonomía percibida, la necesidad por el desarrollo profesional o la autoestima mediada por el liderazgo (Baldissarri & Fourie, 2023).

2.2. La dignidad y sus múltiples perspectivas

Como se ha comentado anteriormente, la dignidad es un valor fundamental. Según Sainz et al. (2021) la dignidad en el trabajo es *“un proceso en el que las personas participan en el reconocimiento propio o ajeno del valor humano inherente que cada individuo ha acumulado (o carece de él) al realizar una actividad laboral”*. Del mismo modo Bermúdez y López (2016) señalan el trabajo como derecho y deber sociales, así como garantizar la dignidad de quien presta el servicio en aras de seguridad financiera y salud. Además, aparte del motivante económico y social, se distingue la dimensión del

trabajo con sentido, esto quiere decir que el trabajador no solo conoce lo que hace, sabe también por qué lo hace y a veces también para quién, lo cual puede relacionarse con la satisfacción laboral o la rotación (Bermúdez & López, 2016). En esa misma línea, cuando se habla del contexto de trabajo, el trabajador no sólo cambia dicho entorno, sino que el entorno también cambia al trabajador, en esta interacción se pueden observar satisfacciones o insatisfacciones, aprendizaje técnico o incluso desarrollo de cualidades personales tales como justicia, integridad o valores con connotación negativa (Melé, 2010).

Dicho constructo es influido por las diferentes áreas vitales que conforman la vida diaria. Una de ellas es el trabajo, se pasan mínimo 8 horas durante 5 días a la semana en el centro de trabajo, por tanto, no es raro que influya en el bienestar y el desarrollo como ser humano. Variables como las relaciones sociales entre los iguales o los supervisores, el tipo de tareas a desarrollar y cómo se valoran, las condiciones de trabajo, la cultura empresarial entre otras, su combinación alta o baja puede modular la percepción de degeneración de la dignidad propia (Sainz et al., 2021).

Asimismo, los estudios sobre la dignidad en el trabajo resultan controvertidos puesto que, el trabajo puede conferir dignidad o disminuirla no solo según el maltrato organizacional que se perciba, sino también el puesto de trabajo que se ocupe. Esto ha hecho que algunos investigadores entiendan la dignidad de diferentes maneras, en concreto, Lucas (2017) considera que entender la dignidad como reconocimiento de la humanidad radica en la creencia del valor incondicional de todas las personas. En el contexto del trabajo la principal forma de reconocer dignidad es a través de un trabajo decente y buenas condiciones laborales, como por ejemplo ofrecer recompensas equilibradas. En cuanto a la dignidad como respeto, este concepto es ampliamente

mencionado cuando hablamos de dignidad. En el contexto de trabajo las personas mencionan la interacción respetuosa como su característica central, en específico con los jefes y otros empleados (Lucas, 2017). También se entiende la dignidad como autonomía, esta se refiere a la autonomía concedida en las funciones del puesto de trabajo. La ausencia de autonomía afecta la dignidad en tanto que se limita ejercer agencia y con ello las oportunidades de desarrollo personal. Asimismo, Lucas (2017) encuentra dos tipos de autonomía, la de producción, que consiste en emplear toma de decisiones en cuanto a la realización del trabajo, y la personal, en las que los individuos mantienen el control de su propia persona. En cuanto al primer tipo, los abusos se cometen en forma de segmentación de tareas, automatización o aplicación estricta de normas. En el segundo caso, el abuso se da en, por ejemplo, negar pausas para ir al baño, restringir su capacidad para manifestar emociones o para defenderse de otros ataques si lo considera. De igual modo, se encuentra la dignidad como contribución, esta puede entenderse como la capacidad de los individuos para realizar contribuciones a través del trabajo, es decir, desde esta visión se considera que se contribuye realizando un trabajo significativo. Una forma de disminuir este tipo de dignidad es verse obligado a realizar trabajos sin sentido para la persona (Lucas, 2017). Por último, la dignidad como estatus o falta de este que se genera a través de la actividad laboral. La característica central de este concepto tiene que ver con el prestigio y la remuneración económica. Por ejemplo, una persona con un empleo de bajo estatus y también bajo en salario bajo puede convertirse en una fuente de degradación de la dignidad (Lucas, 2017).

2.3. La relación entre la intención de abandono y la deshumanización organizacional

El estudio de la intención de abandono es tan reciente como relevante, puesto que influye directamente en la estabilidad y productividad de la plantilla. La intención de abandono es un indicador significativo que se traduce en la propensión psicológica de abandonar su puesto de trabajo. En tanto que esto último acabe ocurriendo tiene repercusiones importantes para la organización en cuestiones de eficiencia y rendimiento (Norizan et al., 2023). De igual manera, es esencial preguntarse hasta qué punto llega el trabajador en términos psicológicos para pensar en abandonar el puesto de trabajo. Relacionado con esto, un estudio encuentra que las posibles variables antecedentes pueden ser la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el empoderamiento (Özkan et al., 2020).

La intención de abandono, según Moreno-Jiménez et. al (2012), se define como “la voluntad consciente y deliberada de dejar la organización, considerándose el último paso de una secuencia de pensamientos” dicha definición se completa con la intervención de Moreno-Jiménez et al. (2009) afirmando que la *“intención de abandono predice en mayor medida el abandono definitivo de la profesión que otras medidas actitudinales.”* Asimismo, Gamarra et al. (2011) encuentran en sus estudios sobre la calidad de vida del profesorado universitario, que el agotamiento emocional influye en la intención de abandono.

Si hablamos específicamente de la muestra elegida, el profesorado universitario, estudios anteriores han señalado que la cultura organizacional puede ser un factor importante en la intención de abandono, en concreto, la cultura de poder correlaciona positivamente con la rotación. Es decir, la cultura de poder es nociva para la plantilla,

frente a una cultura de apoyo que mantendría un nivel normal de intención de abandono. Además, la cultura de poder podría estar relacionada con la deshumanización, lo cual solo aumentaría la intención de abandono (Mashile et al., 2019).

2.4. La profesión docente e investigadora en la universidad

Según Arquero y Donoso (2013), cada universidad presenta sus propios riesgos psicosociales, algunas diferencias se pueden ver en si la institución es pública o privada, en las condiciones de trabajo, el nivel de demandas o incluso las expectativas de promoción, si bien este tipo de cuestiones puede desembocar en un estrés sostenido también puede acabar en degradación de la dignidad o deshumanización. Asimismo, no solo están este tipo de riesgos, esta población también se puede enfrentar a cambios estructurales que exigirán más trabajo a los docentes (Arquero & Donoso, 2013) como, por ejemplo, los procesos de cambio de rectorado, los recursos de la institución y el envejecimiento del profesorado. También, a los estresores mencionados se puede añadir las constantes evaluaciones a las que se ven sometidos los docentes, desde tres perspectivas, el alumnado, los compañeros y la autoevaluación, y también respecto a la publicación de artículos científicos o la obtención de proyectos de investigación. Además, los riesgos anteriores se pueden ver agravados si hay escaso o poco reconocimiento (Arquero & Donoso, 2013). Igualmente, si ponemos el foco en el profesorado más joven, estos pueden sufrir un estrés adicional al tener que competir en el mundo de la investigación en cuestiones relacionadas con becas, proyectos o incluso oportunidades laborales si se tiene un contrato temporal o a tiempo parcial (Arquero y Donoso, 2013).

Probablemente la población universitaria es posible que tengan un alto nivel de dignidad en autonomía, en estatus y en contribución, sin embargo, la dignidad como

respeto no está garantizada. Asimismo, son dimensiones que se solapan con facilidad y cada una de ellas cuenta con subáreas y puede ocurrir que algunas estén cubiertas y otras no dentro una misma área. Debido a esto, son necesarios más estudios sobre dignidad, en concreto, en el personal docente universitario.

Por otra parte, si se mencionan las variables de satisfacción laboral o la inestabilidad del contexto universitario, estas pueden correlacionar con sintomatología somática, depresiva y ansiedad e insomnio (Lucero et al., 2008). En efecto, la predisposición a los riesgos mencionados anteriormente puede generar consecuentes como la intención de abandono o absentismo, los cuales implican un alto coste tanto para el trabajador como para la institución (Lucero et al., 2008).

Probablemente, el ejercicio profesional de la docencia universitaria tiene caracteres muy específicos, pues, aunque, como otras profesiones, tiene un componente productivo muy controlado, tiene también una amplitud de autoorganización de tareas que probablemente no tienen otras profesiones, a pesar de que la demanda y carga laboral pueda ser muy variable y dependa, en parte, de la propia motivación intrínseca (Moreno-Jiménez et al., 2009). Además, la sobrecarga, la ausencia de recursos, el conflicto o el escaso o nulo reconocimiento pueden crear un contexto laboral negativo (Moreno-Jiménez et al., 2009). Igualmente, aunque dicha profesión no figure como un trabajo estigmatizado o un “*dirty job*” (Valtorta et al., 2019), lo cierto es que las condiciones de trabajo y la percepción que se tenga de ellas puede llevar a sentirse deshumanizado.

El objetivo de este trabajo es explorar la relación entre la deshumanización organizacional, la dignidad en el trabajo y la intención de abandono de personal docente e investigador en la Universidad de La Laguna. Concretamente, esperamos confirmar las siguientes hipótesis:

H1. La deshumanización incrementará los niveles de intención de abandono.

H2. La dignidad en el trabajo incrementará los niveles de intención de abandono.

3. Método

3.1. Participantes

La muestra elegida es el profesorado de la Universidad de La Laguna reuniendo así 30 participantes, de la cual el 65,7% son mujeres y el 31,4% hombres con una edad comprendida entre 25 y 65 años. De forma específica, la situación profesional de los mismos está repartida en catedrático/a de universidad (5,7%), titular de universidad (34,3%), contrato/a doctor/a (28,6%), ayudante doctor (11,4%), profesor sustituto (2,9%), investigador/a (14,3%) y otro (2,9%), con una antigüedad en dicha organización que va desde 1 año hasta los 40 años. De esta manera, se registra que un 85,7% tiene contrato fijo mientras que el 14,3% tiene contrato parcial.

3.2. Diseño de investigación

Se trata de un estudio transversal, de tipo correlacional.

3.3. Materiales e instrumentos

Los materiales utilizados consisten en tres escalas:

La primera, la escala adaptada y validada al español de la Dignidad en el Trabajo (Sainz et al, 2021) con 18 ítems a puntuar del 1 (nunca) al 5 (siempre), véase *anexo 2*.

La segunda, la escala adaptada y validada al español de Deshumanización Organizacional (Ariño-Mateo et al., 2022) con 11 ítems a puntuar del 1 (totalmente en desacuerdo) al 7 (totalmente de acuerdo), *véase anexo 3*.

La tercera, la escala adaptada y validada al español de Intención de Abandono (TIS-6) (Bothma & Roodt, 2013) con 6 ítems del 1 al 5 (según frecuencia), *véase anexo 4*.

Asimismo, las escalas fueron cumplimentadas por los participantes a través de un formulario de Google montado en orden específico y sin títulos para evitar sesgos. Para el análisis estadístico se utilizó el programa Jamovi (s.f).

3.4. Procedimiento

En un primer momento se montó el cuestionario en Google Forms para mejor difusión y facilidad a la hora de reunir los datos. Se dividió en cuatro secciones, la primera corresponde a los datos sociodemográficos (*véase anexo 1*) y las tres restantes para cada cuestionario. Los cuestionarios fueron *adaptación al español de la Escala Intención de Abandono* (Bothma & Roodt, 2013), *adaptación y validación al español de la Escala de la Deshumanización Organizacional* (Ariño-Mateo et al., 2022) y *adaptación y validación de la Escala de Dignidad en el trabajo* (Sainz et al, 2021), utilizando para la valoración de cada cuestión escalas de tipo lineal, del 1 al 5, siendo el 1 “Nunca” y el 5 “Siempre”, a excepción de la escala de DO que se valora del 1 al 7, siendo 1 “Totalmente en desacuerdo y el 7 “Totalmente de acuerdo”.

Por otro lado, se evitó poner los títulos y se sustituyó por *Sección 2, Sección 3 y Sección 4*, enmascarándolos así en la presentación del formulario bajo la premisa de

“Calidad de vida laboral” para limitar los sesgos. Además, se ofreció un apartado para escribir comentarios si los participantes así lo desearan, lo cual ayudó a detectar deficiencias en el instrumento. Asimismo, se garantizó su anonimato y se dejó el email de la autora por si surgieran dudas.

Una vez acabado el cuestionario, se distribuyó entre el profesorado del *Máster de Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos* y otros profesores de la facultad de Psicología, cerrándose definitivamente el formulario el día 10 de mayo. Por último, se volcaron los datos en Excel para revisar los datos y prepararlos para su análisis en el programa informático Jamovi (s.f.).

4. Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del análisis estadístico con los datos obtenidos de los diferentes cuestionarios.

En primer lugar, se presentan los estadísticos descriptivos para entender la dirección de los datos (*véase tabla 1*). Se continua con una matriz de correlaciones para ver las relaciones entre los factores y si las hubiera entre otras variables (*véase tabla 2*). En relación con lo anterior, se prosigue con una regresión lineal y los efectos de colinealidad (*véase tabla 3 y 4*). Por último, se elabora un análisis de mediación en el cual se usa la intención de abandono como variable dependiente, la dignidad como variable mediadora y la deshumanización organizacional como predictor (*véase tabla 5*).

Análisis descriptivos

Si observamos la variable dignidad, cuenta con una media de 4.45, lo cual puede significar una percepción de alta de dignidad y una desviación estándar de 0.560, puede significar que los valores están relativamente concentrados en torno a la media.

En cuanto a la variable DH_organizacional, se estima una media de 3.33 lo que sugiere una distribución de valores más bajos. Asimismo, la desviación estándar de 1.52 indica mayor variabilidad en las respuestas.

La tercera variable, Intención de abandono cuenta con una de media de 2.01 indicando una tendencia de valores bajos en la intención de abandonar. La desviación estándar de 0.858 muestra una menor variabilidad en comparación con las otras variables.

Según los descriptivos, generalmente los participantes perciben una alta dignidad, una percepción variable de deshumanización organizacional y muestran baja intención de abandono (*véase tabla 1*).

Tabla 1

Medias y desviaciones típicas en las dimensiones objeto de estudio

	DIGNIDAD	DH_ORGANIZACIONAL	INTENCIÓN_ABANDONO
Media	4.45	3.33	2.01
Desviación típica	0.560	1.52	0.858

Matriz de correlaciones

En la tabla 2 se puede observar como la Dignidad y la Deshumanización organizacional reflejan una correlación negativa y significativa ($r = -0.589$, $p < .001$).

Entre Dignidad e Intención de abandono también se refleja una correlación negativa y significativa ($r = -0.716$, $p < .001$). Por último, entre deshumanización organizacional e intención de abandono se encuentra una correlación positiva y significativa ($r = 0.761$, $p < .001$) (véase tabla 2).

Tabla 2

Matriz de Correlaciones

		DIGNIDAD	DH_ORGANIZACION	INTENCIÓN_ABANDON
		D	AL	O
DIGNIDAD	R de Pearson	—		
	valor p	—		
DH_ORGANIZACIONAL	R de Pearson	-0.589	—	
	valor p	< .001	—	
INTENCIÓN_ABANDON	R de Pearson	-0.716	0.761	—
	valor p	< .001	< .001	—

Regresión lineal

En cuanto a la regresión lineal, el modelo obtenido fue estadísticamente significativo ($p < .001$), explicando el 68.9% de la varianza en la variable dependiente. El modelo mostró que la deshumanización organizacional tuvo un efecto positivo y significativo en la intención de abandono ($\beta = 0.294$, $SE = 0.0689$, $t = 4.26$, $p < .001$) mientras que la dignidad tuvo un efecto negativo y estadísticamente significativo ($\beta = -0.628$, $SE = 0.1869$, $t = -3.36$, $p = 0.002$) (véase tabla 3 y 4).

Asimismo, la colinealidad se encuentra dentro la normalidad y no afecta al resultado del análisis, tolerancia (0.653) por encima de 0.1 y VIF (1.53) por debajo de 10 por debajo de todos los predictores.

Tabla 3

Regresión Lineal

Medidas de Ajuste del Modelo

Modelo	R	R ²
1	0.830	0.689

Tabla 4

Coefficientes del Modelo - INTENCIÓN_ABANDONO

Predictor	Estimador	EE	T	P
Constante	3.829	0.9882	3.87	< .001
DH_ORGANIZACIONAL	0.294	0.0689	4.26	< .001
DIGNIDAD	-0.628	0.1869	-3.36	0.002

Análisis de mediación

El análisis de mediación esclarece que el efecto total de la variable Deshumanización Organizacional sobre la Intención de Abandono fue significativo (Estimate = 0.430, SE = 0.0619, Z = 6.95, p < .001). Además, el efecto indirecto a través de la variable Dignidad fue significativo (Estimate = 0.136, SE = 0.0501, Z = 2.72, p = 0.006) y el efecto directo de la variable Deshumanización Organizacional sobre la variable Intención de Abandono también fue significativo (Estimate = 0.294, SE = 0.0659, Z = 4.46, p < .001) (véase tabla 5).

Tabla 5*Análisis de mediación**Mediation Estimates*

Effect	Estimate	SE	Z	p
Indirect	0.136	0.0501	2.72	0.006
Direct	0.294	0.0659	4.46	< .001
Total	0.430	0.0619	6.95	< .001

5. Discusión

El propósito de este estudio era investigar si la deshumanización organizacional y la influencia en la dignidad intervienen en los pensamientos de abandono del puesto de trabajo, específicamente en una pequeña muestra del profesorado de la Universidad de La Laguna.

Según los resultados obtenidos, podemos concluir que las hipótesis formuladas se han cumplido, es decir, tanto la deshumanización organizacional como la dignidad en el trabajo pueden incrementar la intención de abandono. Los resultados obtenidos también indican que la intención de abandono se encuentra altamente condicionada por la experiencia de deshumanización en el trabajo y por la percepción de falta de dignidad. Estos resultados permiten concluir que, al menos en la población estudiada, la relación entre estas tres dimensiones es muy alta. Por otra parte, los resultados también indican que, a pesar de esa estrecha relación entre los tres conceptos, se trata de constructos distintos.

En investigaciones futuras se podrá indagar en si existen grupos de trabajadores que pueden experimentar deshumanización sin que esto afecte a su dignidad. Por ejemplo, una persona con un trabajo altamente repetitivo, pero con poca centralidad en su vida, tal

vez se sienta deshumanizada pero no perciba falta de dignidad en su trabajo, ya que su autoestima no está vinculada al trabajo, sino que lo ve solo como un medio de remuneración. Ahora bien, ¿podríamos encontrar diferencias entre los "Dirty Jobs" (Baldissarri, 2023) y otros tipos de empleo en este contexto? Sería interesante repetir el estudio en poblaciones diferentes para determinar si la dignidad y la deshumanización surgen sin la intervención de la otra.

Continuando con el estudio, en un principio se compararon los factores con otras variables, como, por ejemplo, el sexo, la edad o la ocupación profesional entre otros, sin embargo no resultaron interesantes estadísticamente. La única variable que ha sido significativa con los diferentes factores ha sido *Tipo de contrato*, pero no ha podido ser reflejado por el tamaño de la muestra. Aun así, sería interesante en el futuro incluirla bajo la premisa de si tener un horario parcial o completo influye en la implicación del trabajo o por el contrario se mueva más hacia la intención de abandono.

Asimismo, se han encontrado una serie de limitaciones en el desarrollo del estudio que son susceptibles de mejora. En primer lugar, aunque la fiabilidad de las escalas es alta, sobre todo la de Intención de Abandono, esta se puede haber visto afectada en cuestiones de, por ejemplo, si resultaba aburrido o repetitivo o incluso confuso para algunos/as participantes. También pudo haber afectado la traducción del inglés al español dado que a veces se utilizaba la palabra "organización" en vez de "universidad" y es posible que algunos/as participantes no se sintieran identificados con lo que se les preguntaba. Por otra parte, la escala de dignidad en el trabajo recoge una dimensión general del concepto, sin ahondar en dimensiones específicas que componen la dignidad. En futuros estudios sería interesante profundizar en este tipo de aspectos.

En cuanto a la muestra, es fundamental continuar investigando al profesorado universitario. Esta población es relevante por diversos motivos, uno de ellos puede radicar en que la docencia universitaria pertenece al funcionariado y es, por tanto, una profesión de difícil acceso y con una baja probabilidad de intención de abandono.

Para concluir, con este tipo de estudios se abre un gran campo de investigación, ya sea estudiando las mismas variables en distintas profesiones o siguiendo con población universitaria. De igual manera, es conveniente seguir investigando el fenómeno de la deshumanización para fomentar el bienestar de los trabajadores.

6. Referencias

- Ariño-Mateo, E., Ramírez-Vielma, R., Arriagada-Venegas, M., Nazar-Carter, G., & Pérez-Jorge, D. (2022). Validation of the Organizational Dehumanization Scale in Spanish-Speaking Contexts. *International Journal Of Environmental Research And Public Health/International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(8), 4805. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084805>
- Arquero, J. L., & Donoso, J. A. (2013). Docencia, investigación y burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista de Contabilidad*, 16(2), 94-105. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2013.04.001>
- Baldissarri, C., & Fourie, M. M. (2023). Dehumanizing organizations: insidious effects of having one's human integrity denied at work. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 49, 101244.

- Bermúdez, G. M., & López, M. J. (2016). Análisis de la dignidad del trabajador en el contexto de la globalización. el ejemplo de México. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3(6).
<https://doi.org/10.5354/0719-7551.2012.42811>
- Bothma, C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal Of Human Resource Management*, 11(1).
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Gamarra, M. M., Jiménez, B. M., & Puig, R. F. (2011). Calidad de vida del profesorado universitario: el desgaste profesional. (Propuesta metodológica y resultados). *Acciones E Investigaciones Sociales*, 27, 131.
https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.200927346
- Lagios, C., Caesens, G., Nguyen, N., & Stinglhamber, F. (2022). Explaining the Negative Consequences of Organizational Dehumanization. *Journal Of Personnel Psychology*, 21(2), 86-93. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000286>
- Lucas, K. (2017). Workplace Dignity. In *The International Encyclopedia of Organizational Communication* (eds C.R. Scott, J.R. Barker, T. Kuhn, J. Keyton, P.K. Turner and L.K. Lewis).

- Lucero, J. C. V., Muñiz, J. G., López, N. A. M., Lara, R. M. M., & Pérez, Ó. P. G. (2008). Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. *Psicología y Salud*, 18(1), 27-36. <https://doi.org/10.25009/pys.v18i1.672>
- Mashile, D. A., Munyeka, W., & Ndlovu, W. (2019). Organisational culture and turnover intentions among academics: a case of a rural-based university. *Studies In Higher Education*, 46(2), 385-393. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1637844>
- Melé, D. (2010). Ética en la organización del trabajo: Trabajo decente y trabajo con sentido (Occasional Paper No. 172).
- Moreno-Jiménez, B., Díaz-Gracia, L., & Garrosa Hernández, E. (2012). La agresión laboral y la intención de abandono: Evaluación del papel mediador de la satisfacción laboral. *Revista Mexicana de Psicología*, 29(2), 125-135.
- Moreno-Jiménez, B., Hernández, E. G., Carvajal, R. R., Gamarra, M. M., & Puig, R. F. (2009). El burnout del profesorado universitario y las intenciones de abandono: un estudio Multi-Muestra. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones/Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 149-163. <https://doi.org/10.4321/s1576-59622009000200005>
- Norizan, N. S., Arham, A. F., Arham, A. F., & Norizan, M. N. (2023). Exploring the Research Landscape of Turnover Intention: A Bibliometric Analysis.

Information Management And Business Review, 15(3(I)), 361-372.
[https://doi.org/10.22610/imbr.v15i3\(i\).3546](https://doi.org/10.22610/imbr.v15i3(i).3546)

Özkan, A. H., Elci, M., Karabay, M. E., Kitapci, H., & Garip, C. (2020). Antecedents of turnover intention: A meta-analysis study in the United States. *E+M. Ekonomie A Management*, 23(1), 93-110.
<https://doi.org/10.15240/tul/001/2020-1-007>

Sainz, M., Lobato, R. M., & Porrás-Caballero, F. (2021). Adaptación y validación al español de la Escala Dignidad en el Trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 64-72. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.8>

Valtorta, R.R., Baldissarri, C., Andrighetto, L. and Volpato, C. (2019), Dirty jobs and dehumanization of workers. *Br. J. Soc. Psychol.*, 58: 955-970.

7. Anexos

Anexo 1. Cuestionario inicial

TFM: Calidad de vida laboral en el profesorado universitario

La presente investigación se desarrolla en el marco de un trabajo final de máster, el cual pretende reunir información sobre calidad de vida laboral en el profesorado universitario. Para ello, pedimos su colaboración garantizando que los datos recabados serán de uso exclusivamente académico, respetando así la intimidad de los participantes.

Por favor, lea atentamente las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas, conteste según su experiencia laboral en cada caso.

Muchas gracias por su atención.

Investigadora de contacto: Leila Pérez Louali, oportoleila64@gmail.com

Sexo

Mujer

Hombre

No binario

Prefiero no decir

Edad (respuesta libre)

Tipo de contrato

Fijo

Parcial

Antigüedad en la universidad (respuesta libre)

Situación profesional

Catedrático/a de universidad

Titular de universidad

Contratado/a Doctor/a

Ayudante Doctor

Profesor/a sustituto/a

Investigador/a

Otro

Indique el número de horas que invierte en la empresa en un día laborable

(respuesta libre)

Anexo 2. Escala Dignidad en el Trabajo

Adaptación y validación de la Escala de Dignidad en el trabajo

1.La gente en el trabajo se comunica conmigo respetuosamente.	Nunca	1	2	3	4	5	Siempre
2.Me siento respetado/a cuando interactúo con gente en el trabajo.	Nunca	1	2	3	4	5	Siempre
3.Me tratan con respeto en el trabajo.	Nunca	1	2	3	4	5	Siempre
4.En el trabajo, tengo la oportunidad de desarrollar mis habilidades.	Nunca	1	2	3	4	5	Siempre
5.La gente en el trabajo reconoce mis habilidades.	Nunca	1	2	3	4	5	Siempre
6.La gente muestra que valora mis esfuerzos en el trabajo.	Nunca	1	2	3	4	5	Siempre
7.En el trabajo, la gente me habla como un igual, incluso cuando existen diferencias de estatus entre nosotros/as.	Nunca	1	2	3	4	5	Siempre
8.Me siento tan valorado/a como los demás en la organización.	Nunca	1	2	3	4	5	Siempre
9.En el trabajo, soy valorado/a como un ser humano.	Nunca	1	2	3	4	5	Siempre
10.La gente en el trabajo me trata como una persona, no solo como un/una trabajador/a.	Nunca	1	2	3	4	5	Siempre
11.La gente en el trabajo realmente me valora como persona.	Nunca	1	2	3	4	5	Siempre
12.Mi lugar de trabajo es una fuente de dignidad para mí.	Nunca	1	2	3	4	5	Siempre
13.Me tratan con dignidad en el trabajo.	Nunca	1	2	3	4	5	Siempre
14.Tengo dignidad en el trabajo.	Nunca	1	2	3	4	5	Siempre
15.La gente en el trabajo me trata como un/a ciudadano/a de segunda clase.	Nunca	1	2	3	4	5	Siempre

16.Me tratan como si fuera menos valioso/a que los objetos o piezas de trabajo. Nunca 1 2 3 4 5 Siempre

17.No siento que tenga dignidad en este trabajo. Nunca 1 2 3 4 5 Siempre

18.Soy tratado/a de manera poco digna en el trabajo. Nunca 1 2 3 4 5 Siempre

Anexo 3. Escala Deshumanización Organizacional
Adaptación y validación al español de la Escala de la Deshumanización Organizacional

1. Mi organización me hace sentir que un/a trabajador/a es tan bueno/a como cualquier otro/a.	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
2. Mi organización no dudaría en reemplazarme si eso permitiera a la compañía obtener mayores beneficios.	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
3. Si mi trabajo pudiera ser realizado por una máquina o un robot, mi organización no dudaría en reemplazarme por esta nueva tecnología.	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
4. Mi organización me considera como una herramienta a usar para sus propios fines.	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
5. Mi organización me considera como una herramienta para su propio éxito.	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
6. Mi organización me hace sentir que lo único importante es mi desempeño laboral.	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
7. Mi organización sólo está interesada en mí cuando me necesita.	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
8. Lo único que cuenta en mi organización es lo que yo pueda contribuir a esta.	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
9. Mi organización me trata como si fuera un robot.	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo

10. Mi organización me considera como un número.	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
--	--------------------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------------------

11. Mi organización me trata como si fuera un objeto.	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
---	--------------------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------------------

Anexo 4. Escala Intención de Abandono

Adaptación al español de la Escala Intención de Abandono

1. ¿Con qué frecuencia piensas en dejar tu trabajo?	Nunca	1	2	3	4	5	La mayoría del tiempo
2. ¿Cuánto de satisfactorio es tu trabajo a la hora de cubrir tus propias necesidades?	Nada satisfactorio	1	2	3	4	5	Totalmente satisfactorio
3. ¿Con qué frecuencia sientes frustración por no tener oportunidades de desarrollo en el trabajo?	Nunca	1	2	3	4	5	Siempre
4. ¿Con qué frecuencia piensas en un trabajo que encaje mejor con tus necesidades personales?	Nunca	1	2	3	4	5	Siempre
5. ¿Con qué probabilidad aceptarías una oferta de trabajo con la misma compensación económica que el puesto actual?	Poco probable	1	2	3	4	5	Muy probable
6. ¿Con qué frecuencia enfrentas el día a día en el trabajo con una predisposición positiva?	Nunca	1	2	3	4	5	Siempre

Anexo 5. Agradecimientos

¡Muchas gracias por su participación!

A continuación, se ofrece un apartado por si se desea dejar alguna observación o sugerencia.

Observaciones: