

# **LA SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL DEL PROFESORADO Y SU SATISFACCIÓN CON LA LIBERTAD ACADÉMICA, VALOR SUSTANCIAL DE LA UNIVERSIDAD. EL CASO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA ESTATAL**

LAURA ELENA PADILLA GONZÁLEZ, LEONARDO JIMÉNEZ LOZA,  
MA. DE LOS DOLORES RAMÍREZ GORDILLO

## **Desarrollo del tema**

En la sociedad contemporánea, en donde el conocimiento es valorado cada vez más como un recurso estratégico para el bienestar de la misma, la relevancia de la educación superior es evidente, dado que ésta es el ámbito por excelencia en donde el conocimiento es generado, aplicado, transmitido, y transformado (Altbach, 1999). Lo anterior es llevado a cabo fundamentalmente por el conjunto del profesorado, quién desarrolla las funciones centrales universitarias de docencia, investigación y difusión. Su desempeño, enfrenta retos que hacen cada vez más compleja la naturaleza del trabajo académico.

De esta forma, tanto las instituciones de educación superior (IES) como el profesorado, están sujetos a la rendición de cuentas sobre su desempeño en torno a las actividades académicas realizadas. Este desempeño, de acuerdo con Hagedorn (2000) se puede ver influido por el nivel de satisfacción laboral del profesorado, de ahí la pertinencia de su estudio. Además de lo anterior, Galaz (2003) enfatiza que la satisfacción laboral, en este caso de los académicos, está asociada con “la productividad, el ausentismo, los cambios de empleo y el compromiso evidente con la institución” (18), y señala la existencia de pocos estudios al respecto en México.

En el plano conceptual, la satisfacción laboral en función de su fuente o referente se clasifica, de acuerdo con Galaz (2003), en global, cuando se indaga acerca de la

satisfacción en el trabajo como un todo; o bien, de faceta, cuando se exploran aspectos particulares de la satisfacción laboral. El presente estudio valora la satisfacción global y algunos aspectos específicos de la misma en los académicos de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA), de forma un tanto empírica, tomando para ello fundamentalmente parte del modelo propuesto por Hagedorn (2000).

Hagedorn (2000) enfatiza que el profesorado normalmente se desempeña en entornos multifacéticos, caracterizados por mucha presión y estrés que pueden afectar su satisfacción; lo anterior concuerda con lo señalado por Ramírez (2003), en torno al desgaste profesional (burnout) en los académicos. Para estudiar la satisfacción propone un modelo en el que ésta es influenciada por tres tipos de mediadores: 1) Motivadores, como el reconocimiento y el salario; la presente investigación consideró este último y la estabilidad laboral. 2) Demográficos, como tipo de institución, de disciplina y género; estas variables se consideraron en la investigación, como independientes, en relación con el nivel de satisfacción global o por facetas. Se agregaron también el periodo de inicio en la vida académica y el tipo de concentración en ella. Y 3) Condiciones del entorno, como relaciones colegiadas, calidad de los estudiantes, administración de la institución; en este estudio se consideró relevante, como condición del entorno, la valoración de los profesores de la libertad académica en aspectos docentes y en la participación en decisiones que afectan su actividad académica. Hagedorn (2003), considera además de los mediadores, otros aspectos que denomina como detonantes de la satisfacción (triggers), mismos que no se incluyeron en la investigación.

## **Metodología**

Este estudio, de tipo exploratorio, forma parte de una investigación más amplia que sobre la profesión académica se realizó en la UAA durante el periodo 2004-2006. La información se obtuvo a través de un cuestionario semi-estructurado aplicado a una muestra aleatoria estratificada de 424 profesores. Las variables que definieron los estratos fueron: Centro académico de pertenencia y dedicación a la institución (de tiempo completo o por asignatura). Se recuperaron 393 cuestionarios, lo que representa un porcentaje de respuesta de 92.7 por ciento.

La satisfacción laboral del personal académico de la UAA fue valorada a través de un conjunto de quince ítems basados tanto en el estudio de satisfacción laboral del personal académico realizado por Galaz (2003) en la Universidad Autónoma de Baja California, como en el trabajo de Ramírez (2003) sobre desgaste profesional en la UAA. Catorce de los ítems referidos valoraron dimensiones específicas de la satisfacción laboral del personal académico y un ítem, valoró la satisfacción de forma global. Los valores de la escala tipo Likert, bajo la cual operaban los ítems referidos, iban del 1 al 5, siendo el uno el más bajo y el cinco el más alto. Este conjunto de ítems fue validado con la aplicación definitiva del cuestionario, cuya confiabilidad, según el alfa de Cronbach, fue de 0.843.

## **Resultados**

Tal y como lo reporta Galaz (2003) la forma en que se desarrolla la profesión académica hace que la mayor parte del personal académico de la IES tienda a estar satisfecha de manera general con el trabajo que desempeña. Al respecto, la UAA no es la excepción y los datos permitieron observar que el 91% de los profesores tiende a estar entre satisfecho y muy satisfecho con el trabajo que desempeña dentro de la Institución. Solamente un 2%

consideró estar insatisfecho. El comportamiento de este indicador no varía de manera significativa al considerar otros aspectos del profesorado, por lo que es una característica generalizable a cualquier miembro de la profesión académica. Esta satisfacción general se ve reforzada con el hecho de que el 98% del profesorado manifestó que si pudiera volver a elegir, elegiría nuevamente ser académico.

Al considerar la satisfacción por facetas, se valoró tanto la satisfacción con el salario (sólo 53% de los académicos se encuentra satisfecho o muy satisfecho), como la satisfacción con la estabilidad laboral (61.5% de los académicos se encuentra satisfecho o muy satisfecho). Los resultados indican que la satisfacción en estos motivadores está por debajo de la satisfacción general, lo que refuerza la hipótesis de que el trabajo académico tiene una motivación fuerte de carácter intrínseco. Estos resultados no variaron significativamente por género.

La satisfacción con la estabilidad laboral cambió de acuerdo con las siguientes variables. Esta satisfacción se diferenció por periodo de inicio en la vida académica (ANOVA,  $F=13.07$ ,  $p<0.0001$ ), siendo los profesores más satisfechos con su estabilidad laboral los que iniciaron su vida académica en 1980 o antes y los menos satisfechos los que iniciaron en el 2000 o después (Prueba Tukey B). La estabilidad laboral también varió en función del tipo de contrato, lo cuál es esperable, ya que los profesores interinos no cuentan con estabilidad laboral; su media de satisfacción fue de 2.8 mientras que la de los profesores con plaza definitiva fue de 4.1 (Prueba t para muestras independientes,  $p<0.0001$ ).

#### *La satisfacción de los académicos en aspectos relacionados con la libertad académica*

Se analizó que tan satisfecho se encuentra el profesorado en aspectos relacionados con la libertad académica, la cuál es uno de los valores que tradicionalmente se acepta como

constitutivo de la profesión académica desde su origen. Estudios internacionales (Altbach, 1996) señalan que la libertad académica se hace más evidente en la actividad docente y es por ello que se utilizaron dos reactivos que inquieren sobre el grado de satisfacción en cuanto a: 1) la posibilidad que se tiene para negociar cuales cursos impartir, y 2) para decidir el contenido de los cursos que se imparten; un reactivo más indagó sobre: 3) la satisfacción que se tiene con la participación en las decisiones que afectan el trabajo del profesor.

Se encontró que poco más de tres cuartas partes de los profesores encuestados (78%) están satisfechos o muy satisfechos con la posibilidad que tienen para decidir el contenido de los cursos que imparten. Una cantidad un poco menor (68%) se encuentra igualmente satisfecha en función de la posibilidad de negociar que cursos imparte. Por lo que en general, estos resultados confirman la presencia de la libertad académica en este rubro. No obstante, sólo la mitad de los profesores se manifiesta satisfecha o muy satisfecha en función de su participación en las decisiones que afectan su trabajo.

Estos resultados presentaron variaciones significativas por centro académico. La satisfacción con la posibilidad de negociar el contenido de los cursos que se imparte (ANOVA,  $F=6.57$ ,  $p<0.0001$ ) fue mayor en los profesores de los centros de C. Económico-administrativas, C. Sociales y C. del Diseño, mientras que los profesores del Centro de C. Básicas, fueron los menos satisfechos. Lo anterior de acuerdo con la prueba Tukey B, que se presenta en el Cuadro 1. Al analizar este tipo de satisfacción por tipo de disciplina de formación en la licenciatura, se encontró también una diferencia significativa (ANOVA,  $F=3.02$ ,  $p=0.004$ ), que permitió diferenciar al interior del Centro de C. Básicas el nivel de satisfacción de los profesores de este centro de acuerdo con su disciplina de formación. Con base en la Prueba Tukey B, son los profesores ubicados en ciencias exactas, como la física

y las matemáticas, y en seguida los ubicados en ingenierías, lo que se encuentran más insatisfechos y no tanto los ubicados en las ciencias naturales, disciplinas todas que integran mayoritariamente el Centro de C. Básicas.

Con base en esta última prueba, se encontró que la satisfacción con la posibilidad de negociar los cursos que se imparten (ANOVA,  $F=5.15$ ,  $p<0.0001$ ) fue mayor en los profesores del Centro de C. Agropecuarias y menor en los de C. Básicas. La misma tendencia se encontró en la satisfacción de los profesores con la participación en las decisiones que afectan su trabajo (ANOVA,  $F=5.29$ ,  $p<0.0001$ ). En ambos casos, no se encontraron diferencias importantes por disciplina.

En relación con el período de inicio en la vida académica, se encontró que la satisfacción con la posibilidad de negociar el contenido de los cursos que se imparten (ANOVA,  $F=2.81$ ,  $p=0.04$ , Prueba Tukey B) es inversa al periodo de inicio, es decir, los profesores que iniciaron en 1980 o antes son los más satisfechos, mientras que los más insatisfechos son los profesores que iniciaron a partir del 2000. Una tendencia similar se encontró en la satisfacción para negociar los cursos que se imparten. En la satisfacción con la participación en toma de decisiones no se identificaron diferencias significativas de acuerdo con el periodo de inicio en la vida académica.

El tipo de contrato que tiene el académico, es decir si es numerario (definitivo) o interino, hizo una diferencia importante en los tres tipos de satisfacción. Lo anterior de acuerdo con la Prueba t para muestras independientes ( $p<0.0001$ , en los dos primeros tipos de satisfacción; y  $p=0.01$  para el tercer tipo). En todos los casos los profesores numerarios, es decir aquéllos que tienen un contrato definitivo en la institución, manifestaron estar más satisfechos que aquéllos que no han logrado una estabilidad laboral. Este resultado cobra relevancia al vincular la vivencia de una mayor libertad académica por parte de los

profesores con su estabilidad laboral, en momentos donde incluso en los Estados Unidos se cuestiona la existencia del contrato definitivo de los académicos (tenure) (Schuster y Finkelstein, 2006).

Los tres tipos de satisfacción presentaron diferencias significativas de acuerdo con el tipo de concentración en la vida académica,<sup>1</sup> lo anterior, con base en un ANOVA (ver Cuadro2). De acuerdo con la Prueba Tukey B, los profesores que se concentran en la docencia por asignatura, cuyo ingreso se integra principalmente por aquél que proviene de actividades académicas, son en todos los casos los profesores menos satisfechos. En un plano intermedio se encuentran los profesores que están orientados al ejercicio profesional. Finalmente, los profesores más satisfechos son los profesores con alta concentración pero con baja productividad seguidos de los profesores con alta concentración y alta productividad. De lo anterior se puede suponer que la satisfacción es importante para la productividad pero que ésta no basta, sino que existen otras variables importantes, como el grado académico alto y el interés en investigación, entre otras, que pueden estar asociadas con ella. Los profesores con baja productividad tienen ingresos altos, estabilidad laboral, pero aún así la productividad no es la esperada.

Al considerar el género, se encontraron diferencias significativas sólo en la satisfacción para negociar el contenido de los cursos que se imparten, en donde, de acuerdo con la Prueba t para muestras independientes ( $p=0.005$ ) los hombres se encuentran más satisfechos que las mujeres.

## **Conclusiones**

A pesar de que la gran mayoría de los profesores (91%) muestra una alta satisfacción laboral global, una proporción menor se muestra satisfecha en aspectos particulares como

el salario (53%) y la estabilidad laboral (61%); lo que refuerza la hipótesis de que el trabajo académico tiene una motivación fuerte de carácter intrínseco. El tipo de contrato y el periodo de inicio en la vida académica son variables que se asociaron con la satisfacción con la estabilidad laboral, siendo los profesores más antiguos y con plaza definitiva lo que se muestran más satisfechos.

La mayoría de los profesores (78%), se muestra satisfecha con la libertad que tienen para definir el contenido de los cursos que imparten, y una proporción un poco menor (68%) está también satisfecha en cuanto a la posibilidad para decidir que cursos imparte, lo que confirma hallazgos de otros estudios en cuanto a que la libertad académica en estos aspectos tiende a ser de los valores académicos tradicionales que se han venido preservando. A diferencia de lo anterior, sólo la mitad de los profesores se encuentra satisfecha con el involucramiento en las decisiones que afectan su trabajo, lo que tal vez pueda dar pie a estudios posteriores, relacionados con el trabajo colegiado, otro valor académico central. La satisfacción en estos aspectos particulares se encuentra relacionada con el Centro Académico de pertenencia, siendo el Centro de Ciencias Básicas el que presenta lo menores niveles de satisfacción, por lo que sería recomendable profundizar en la problemática de este Centro. Igualmente se encontraron diferencias importantes al considerar el periodo de inicio en la vida académica (excepto en el tercer tipo de satisfacción) y el tipo de contrato del profesor, por lo que se recomienda que estas variables puedan formar parte de un modelo que trate de explicar la satisfacción del profesorado.

Finalmente, el tipo de concentración del profesorado en la vida académica, hace variar su satisfacción en estos aspectos, y permite identificar que existe una importante proporción de académicos contratados por asignatura que posiblemente desearían formar parte de la academia con una mayor concentración, la cuál mejoraría su satisfacción. En



contraste, existe una proporción importante de académicos altamente concentrados, pero con baja productividad, que son los más satisfechos, lo cuál permite sugerir que la satisfacción es importante pero no suficiente para presentar una alta productividad.

<sup>1</sup> La estimación de la concentración en la vida académica se realizó a partir del análisis del porcentaje de ingresos que perciben los profesores por el ejercicio de la profesión académica, el tipo de dedicación, su grado máximo obtenido, las actividades académicas realizadas y la productividad académica alcanzada en los últimos tres años (total de cursos impartidos, libros publicados, artículos publicados, actividades de divulgación, etc.). Resultante de este análisis realizado a través de la técnica estadística de racimos (clusters) (método WARD y distancia Euclídeana). Se obtuvieron los siguientes grupos de profesores: 1) concentrados en el ámbito profesional no académico, 2) concentrados en docencia por asignatura, 3) concentrados en docencia e investigación con alta productividad y 3) alta concentración en la academia con baja productividad.

Cuadro 1. Prueba Tukey B Satisfacción del profesorado para negociar el contenido de los cursos que imparte, por Centro Académico de adscripción

Centro Académico	N	Subset for alpha = .05		
		1	2	3
Ciencias Básicas	76	3.59		
Ciencias Biomédicas	44	3.68	3.68	
Ciencias Agropecuarias	30		4.10	4.10
Ciencias Diseño y Construcción	41			4.20
Ciencias Sociales y Humanidades	121			4.21
Ciencias Económicas y Administrativas	74			4.22

Cuadro 2. Resultados de ANOVA, para los diferentes tipos de satisfacción, de acuerdo con la concentración del profesorado en la vida académica

Tipo de satisfacción	F	Sig.
Negociar cursos que imparto	5.006	.002
Negociar contenido de cursos que imparto	6.278	.000
Participación en las decisiones que afectan mi trabajo	4.587	.004

## BIBLIOGRAFÍA

- Altbach, P. G. (Ed.) (1996). *The international academic profession: Portraits of fourteen countries*. Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Altbach, P. G. (1999). Harsh realities. The professoriate faces a new century. En P.G. Altbach, R. Berdahl, & P. Gumport (Ed.) *American Higher education in the twenty-first century* (p. 271-97). Baltimore: John Hopkins University Press.

- 
- Gappa, J.M. (2000). The new faculty majority: Somewhat satisfied but not eligible for tenure. En: L.S. Hagedorn (Ed.) *What contributes to job satisfaction among faculty and staff*. San Francisco: Jossey-Bass publishers. New Directions for Institutional Research, No. 105, p.77-88.
- Galaz, J. (2003) *La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una universidad estatal pública la realidad institucional bajo la lente del profesorado*. D.F., México: ANUIES.
- Hagedorn, L.S. (2000). *What contributes to job satisfaction among faculty and staff*. San Francisco: Jossey-Bass publishers. New Directions for Institutional Research, No. 105.
- Ramírez, M.D. (2003). *El desgaste profesional en los académicos de la UAA*. Aguascalientes: UAA. (En prensa).
- Schuster, J.H. y Finkelstein, M.J. (2006). *The restructuring of academic work and careers. The American faculty*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.