

# La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión

LAURA ELENA PADILLA GONZÁLEZ\* | LEONARDO JIMÉNEZ LOZA\*\*  
MARÍA DE LOS DOLORES RAMÍREZ GORDILLO\*\*\*

A partir de la encuesta “La reconfiguración de la profesión académica en México” (RPAM), realizada con una muestra de profesores de educación superior en todo el país, se analizan las respuestas de los académicos relacionadas con la satisfacción en su trabajo; y éstas, a su vez, se relacionan con las respuestas sobre la intención de abandonar la profesión académica. Se toma como referente teórico principalmente el modelo propuesto por Hagedorn (2000). Se encontró que la mitad de los académicos encuestados manifestó la intención de experimentar un cambio laboral, por lo que debe ponerse atención especial en aquellos que están intentando dejar la profesión académica de manera total o parcial. Con base en los resultados, este hecho puede relacionarse con la satisfacción laboral en la que median elementos como el salario, la estabilidad laboral, los sistemas de evaluación o estímulo, así como la existencia de procesos de comunicación, participación y organización eficaces en la institución de educación superior en que trabajan los académicos.

*The authors analyze, based on the survey “Reconfiguring the academic profession in Mexico” (“Reconfiguración de la profesión académica en México”, RPAM), which was carried out with a sample of higher education teachers from the whole country, the academic staff’s answers about their satisfaction at work; and they connect them with the answers about their intention to quit the academic profession. Their main theoretical model is Hagedorn’s model (2000). The author discover that half of the academic staff who took part in the survey expressed their intention to try out another professional experience, which means that it is very important to pay attention to those who are intending to quit total or partially the academic profession. Based en the results, this can be connected to the satisfaction at work, in which relevant factors are wage, job stability, assessment and stimuli systems and the existence of efficient communication, participation and organization systems within the higher education institution where the academic staff is working.*

Recepción: 6 de julio de 2011 | Aceptación: 19 de octubre de 2011

\* Doctora en Educación, profesora-investigadora del Departamento de Educación de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Publicación reciente: (2011, en coautoría con A. Metcalfe, J. Galaz-Fontes y D. Fisher), “Gender Gaps in Northamerican Research Productivity: Examining publication rates in Mexico, Canada and the US”, *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, vol. 41, núm. 5, pp. 649-668. CE: lepadill@gmail.com

\*\* Candidato a Doctor en Sociología por la Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco. Publicación reciente: (2012, en coautoría con S. Hamui), “El delicado proceso de formación de doctores”, en R. Grediaga *et al.* (coord.), *Socialización de la nueva generación de investigadores en México*, México, ANUIES. CE: leonardo.jimenezloza@gmail.com

\*\*\* Maestra en Investigación en Ciencias Humanas, profesora-investigadora del Departamento de Educación de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Integrante del cuerpo académico Instituciones y actores de la educación. Línea de investigación: académicos. Publicación reciente: (2012, en coautoría con R. Grediaga *et al.*), *Socialización de la nueva generación de investigadores en México*, México, ANUIES. CE: mramirez@correo.uaa.mx

## Palabras clave

Satisfacción laboral  
Satisfacción profesional  
Personal académico  
Educación superior  
Ambiente laboral

## Keywords

Satisfaction at work  
Professional satisfaction  
Academic staff  
Higher education  
Working climate

## INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

La creciente diversificación de la educación superior, así como de su personal académico y del estudiantado, aunada a las exigencias de rendición de cuentas por parte de las instituciones de educación superior, y a los procesos evaluativos que esto conlleva, enfrenta a los académicos a retos que hacen cada vez más demandante su trabajo (Seifert y Umbach, 2008). El escrutinio público del trabajo académico cuestiona el tipo de actividades que el profesorado realiza, el tiempo que emplea para ello y los resultados que obtiene (Johnsrud y Rosser, 2002; Rosser, 2004). La actividad académica, por lo general, se desarrolla en entornos multifacéticos caracterizados por constantes situaciones de tensión, lo que puede afectar, de manera negativa, la satisfacción laboral de quienes la realizan (Hagedorn, 2000; Padilla *et al.*, 2008) y repercutir en su desempeño y motivación (Galaz-Fontes, 2003; Sabharwal y Corley, 2009; Terspstra y Honoree, 2004). Más aún, el nivel de satisfacción del profesorado, a su vez, es un factor que se asocia con la intención de los académicos de dejar la academia (Rosser, 2004; Simo *et al.*, 2008).

Este trabajo se ocupa de la satisfacción en general del personal académico con su trabajo y la relación entre este factor y la intención de realizar un cambio que implique abandonar la carrera académica. La información al respecto es proporcionada por la encuesta nacional “La Reconfiguración de la Profesión Académica en México” (RPAM).

La presentación está organizada en cuatro secciones. En la primera se presenta la conceptualización sobre los aspectos centrales de la satisfacción laboral y la intención de abandonar el trabajo académico. En la segunda se describe la encuesta RPAM y el conjunto de variables que fue posible

considerar para el estudio de la satisfacción laboral a partir de la misma; esta parte sirve de modelo para el análisis de los resultados, los cuales se presentan en la tercera sección. Finalmente, se incluye una sección con comentarios conclusivos.

## CONCEPTUALIZACIÓN

La satisfacción laboral fue definida por Kalleberg en 1977 (citado por Seifert y Umbach, 2008) a través de seis dimensiones: una intrínseca, que se refiere al trabajo en sí mismo, al grado en que éste resulta interesante y auto-dirigido; otras cinco dimensiones se refieren a diversas facetas del trabajo como: la financiera, de carrera, de conveniencia, de relación con los compañeros de trabajo y de disponibilidad de recursos.

Varios estudios sobre la satisfacción del profesorado indican que su valoración es alta, cuando se refiere a la dimensión intrínseca del desempeño general (Galaz-Fontes, 2003; Johnsrud y Rosser, 2002; Padilla *et al.*, 2008). Estos estudios han encontrado que más de 80 por ciento de los profesores que han sido encuestados al respecto han manifestado estar satisfechos o muy satisfechos con su trabajo; sin embargo, no es siempre el caso cuando se abordan facetas específicas del mismo (Herranz-Bellido *et al.*, 2007). Esto de alguna manera refuerza los hallazgos de Johnsrud y Heck (1998) y Galaz-Fontes (2003), en el sentido de que los académicos están satisfechos con su trabajo pero no con la manera como perciben que su institución respalda su desarrollo personal y profesional.

Hagedorn (2000: 6) propone un modelo para explicar la satisfacción laboral de los académicos (SLA en este estudio), y para ello define dos constructos básicos: los desencadenantes y los mediadores. El desencadenante

<sup>1</sup> Artículo elaborado a partir de una ponencia presentada en el Primer Congreso de la Red de Investigadores sobre Académicos (RDISA) sobre la profesión académica realizado en la Universidad Autónoma de Baja California, Ensenada, B.C., mayo de 2010. Los autores participaron en el estudio “La reconfiguración de la profesión académica en México” (RPAM), dirigido por el Dr. Jesús Galaz-Fontes, quien forma parte del estudio internacional The Changing Academic Profession.

se entiende como un evento significativo en la vida que puede estar relacionado o no con el trabajo; por ejemplo, cambios en las circunstancias emocionales, familiares o personales, o bien cambios importantes de trabajo (de una institución a otra, o de una categoría o un puesto a otro); como puede observarse, los desencadenantes enfatizan eventos asociados con cambios significativos de vida o de carrera (Hagedorn, 2000: 11).

En relación con los mediadores, esta autora los explica como grupos de variables que interactúan con la satisfacción y señala tres tipos: demográficos, motivadores y condiciones del entorno. Los mediadores planteados por esta autora concuerdan en gran medida con las variables señaladas por Rosser (2004) y por Seifert y Umbach (2008).

El grupo de las variables demográficas puede subdividirse en personales, como el sexo, y profesionales, como el tipo de establecimiento en el que laboran los académicos y su disciplina de formación, que son considerados como dos ejes centrales de diferenciación de los académicos (Clark, 1987). El grupo de los mediadores motivadores incluye variables relacionadas con el logro y el reconocimiento (estabilidad laboral, categoría, dedicación, participación en algún sistema de estímulos institucional o externo, grado académico, productividad); también se consideran motivadores el salario y el uso del tiempo en las diferentes actividades académicas.

Finalmente, el tercer grupo de mediadores se relaciona con la percepción de las condiciones del entorno, como pueden ser la administración de la institución, el tipo de comunicación, la colegialidad y la participación en la toma de decisiones que afectan su trabajo; el sentido de pertenencia o filiación hacia la institución puede vincularse también con la satisfacción de los académicos. Este último tipo de mediadores tienen una mayor probabilidad de ser transitorios.

De acuerdo con Johnsrud y Rosser (2002), la satisfacción del profesorado con su trabajo

académico, así como otras características personales, estructurales y del entorno organizacional, similares a las descritas en el modelo de Hagedorn (2000), han sido considerados aspectos relevantes en la explicación de la intención de los académicos de abandonar la academia; esta intención, además, es considerada un indicador aproximado del abandono factual de la misma. Johnsrud y Rosser (2002) encontraron que el principal aspecto relacionado con este hecho fue la percepción de los académicos acerca de la vida laboral en función de las prioridades y recompensas profesionales, el apoyo de la administración y el tipo de relación con ésta, así como la calidad de los beneficios y servicios (Rosser, 2004).

En el presente estudio, a partir de la información obtenida en la encuesta nacional sobre la Reconfiguración de la Profesión Académica en México (RPAM), se analiza la relación de determinados detonantes y mediadores con la satisfacción laboral, sugeridos en el modelo SLA (satisfacción laboral con el trabajo académico). Una vez identificada la satisfacción, se describe cómo esta variable, a su vez, se asocia con la intención de abandonar la academia, o al menos de considerar un cambio potencial importante en el trabajo.

## LA ENCUESTA RPAM Y LAS VARIABLES CONSIDERADAS

La Encuesta RPAM forma parte del estudio internacional The Changing Academic Profession (CAP) (Brennan, 2006). Se basó en un cuestionario que fue desarrollado por el equipo internacional y aplicado en México en el ciclo escolar 2007-2008 a personal académico de tiempo completo y medio tiempo. La muestra se obtuvo a través de una selección aleatoria en dos etapas: primero se identificaron 101 instituciones de educación superior (IES) y luego, a través de las listas del personal que proporcionaron 81 IES, se seleccionaron 2 mil 826 académicos. Se recuperaron 1 mil 973 cuestionarios debidamente contestados, lo

que representa una tasa de respuesta efectiva de 69.8 por ciento. Información más detallada sobre la metodología de la encuesta puede ser consultada en (Galaz-Fontes *et al.*, 2008).

### *Las variables a explorar*

En la mencionada encuesta, la satisfacción laboral con el trabajo académico en general se identificó de manera directa a través de un reactivos orientado a valorarla mediante una escala tipo Likert. Los resultados confirmaron que la mayoría (86.8 por ciento) de los académicos encuestados —de tiempo completo o parcial— están satisfechos (49.6 por ciento) o muy satisfechos (37.2 por ciento) con su trabajo en general. Cerca de un 13 por ciento no indicó una satisfacción alta, entre ellos un 2 por ciento se manifestó como muy insatisfecho o insatisfecho. Como se ha hecho evidente, existe poca variación en la satisfacción de los académicos que se encuentran en su mayoría

satisfechos, no obstante, es importante conocer qué aspectos pueden estar influenciando la diferencia de matiz en el otro extremo: la satisfacción media o baja.

La intención de abandonar la academia se valoró a través de una serie de reactivos en los que se preguntaba al respondiente si alguna vez en los últimos cinco años había considerado la posibilidad de un cambio importante en su trabajo (Tabla 1). En caso afirmativo, se pidió que señalara la orientación del mismo de acuerdo con las siguientes opciones: 1) a un puesto administrativo en la IES en que labora; 2) a un puesto académico en otra universidad, o IES, o centro de investigación del país; 3) a un puesto académico en otro país; 4) a un trabajo fuera de una universidad, IES, o centro de investigación (abandonar profesión académica); y 5) finalmente a una situación en la que combine su trabajo en esta institución con un trabajo externo a la academia (combinar actividades).

**Tabla 1.** Reactivos RPAM que se consideran indicadores de la intención de realizar un cambio importante en su trabajo o de abandonar la academia ( $N_T = 1973$ )

|   |      | No   | Sí   |     |
|---|------|------|------|-----|
| ¿En los últimos 5 años consideró cambios potenciales en su trabajo?                               | 1930 | 49.7 | 50.3 | 100 |
| ¿En los últimos 5 años consideró cambiar a un puesto administrativo en esta institución? *        | 849  | 49.7 | 50.3 | 100 |
| ¿En los últimos 5 años consideró cambiar a un puesto académico en otra IES del país?              | 849  | 67.0 | 33.0 | 100 |
| ¿En los últimos 5 años consideró cambiar a un puesto académico en una IES de otro país?           | 849  | 82.2 | 17.8 | 100 |
| ¿En los últimos 5 años consideró cambiar a trabajo fuera de alguna IES o centro de investigación? | 849  | 71.4 | 28.6 | 100 |
| ¿En los últimos 5 años consideró combinar trabajo académico con trabajo externo al mismo?         | 849  | 54.8 | 45.2 | 100 |

\* Los porcentajes sobre la orientación del cambio se obtienen considerando sólo a los profesores que manifestaron su intención de realizarlo.

De acuerdo con los resultados, la mitad de los académicos encuestados (50.3 por ciento) ha considerado un cambio potencial importante en su trabajo. Ahora bien, de éstos, la

mitad ha considerado cambiar a un puesto administrativo en la misma institución en donde trabaja. En segundo lugar, casi la mitad de los académicos con intención de hacer un

cambio (45.2 por ciento) ha pensado en combinar su trabajo académico con un trabajo externo a la vida académica, lo que ha sido una práctica común dadas las características de la profesión académica en México; esta práctica de alguna manera puede verse como un abandono parcial de la profesión. Igualmente, la mitad de los académicos ha considerado cambiar de IES; una tercera parte a otra IES del país, y un porcentaje menor (17.8 por ciento) a una IES del extranjero. Aunque el menor porcentaje (28.6 por ciento) fue el de los académicos que han pensado abandonar la vida académica, éste es, por su trascendencia, un dato a considerar en el establecimiento de políticas que busquen mejorar la retención del personal académico.

### *Detonantes y mediadores del modelo de satisfacción laboral académica (SLA)*

Para tratar de entender qué aspectos pueden relacionarse con los niveles descritos de satisfacción del profesorado y con la intención de éste de realizar cambios importantes en su trabajo, incluso dejarlo, se realizó un análisis bivariado de los detonantes y mediadores señalados en el modelo de SLA sugerido por Hagedorn (2000).<sup>2</sup> La Tabla 2 incluye a los detonantes y la Tabla 3 a los mediadores. El análisis bivariado se hace con base en la prueba estadística chi cuadrada y tiene la finalidad central de identificar variables relevantes que en estudios posteriores puedan formar parte de un modelo que permita análisis estadísticos más fuertes (regresión múltiple).

*Tabla 2. Variables de la Encuesta RPAM que se manejan como detonantes en el modelo de SLA<sup>1/</sup>*

| Detonante                            | Definido en RPAM como:                            |
|--------------------------------------|---|
| Cambio en el estado de vida          | Etapa de vida adulta, construida a partir de edad |
| Antigüedad en la profesión académica | Tiempo estimado en la profesión académica (años)  |
| Antigüedad en la institución         | Antigüedad en la institución (años)               |

<sup>1/</sup> De los detonantes sugeridos por Hagedorn (2000) se incluyen sólo los que se encuentran disponibles en la Encuesta RPAM.

En la Tabla 2 se aprecian algunos de los detonantes sugeridos por Hagedorn (2000), aunque no para todos ellos la encuesta RPAM cuenta con variables aproximadas, ya que éstos se orientan a la valoración de cambios relevantes en la vida y la carrera del académico. No obstante, entre las variables aproximadas disponibles se encontró que tres fueron significativas en la explicación de la satisfacción y la intención de realizar un cambio: la etapa de la carrera académica y la antigüedad en la misma, así como en la institución. Los resultados se presentan más adelante. En la Tabla 3 se incluyen los mediadores motivadores, demográficos y de condiciones del entorno organizacional. Tanto los detonantes como los mediadores

descritos en estas tablas, que resultaron estadísticamente significativos, se identificaron como variables de importancia en relación con la satisfacción y la intención de un cambio.

## RESULTADOS DEL ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

A partir de la descripción de las variables involucradas se presentan a continuación los resultados del análisis. En primer término, el modelo se centró en la satisfacción general con el trabajo (SLA) y en cómo ciertos detonantes y mediadores están relacionados con la misma. En un segundo momento el modelo se enfocó en la relación entre la SLA y la intención de cambio del profesorado, especialmente hacia

2 Es importante señalar que la mayoría de los detonantes, a pesar de su importancia, no pueden ser valorados a través de la información obtenida por la encuesta RPAM, por lo cual no puede establecerse su posible relación con la SLA, pero no deben descartarse del modelo en futuros estudios.

fuerza de la academia. Cabe hacer notar que dada la poca variación en los resultados de la SLA, y al tipo de distribución de los datos, se utilizaron técnicas de análisis estadístico no paramétrico.

### *La SLA y su relación con los detonantes y mediadores*

La Tabla 4, que se presenta a continuación, muestra el análisis de los tres detonantes en la SLA que resultaron estar asociados con ella;

en principio no es descartable una correlación entre éstos. Los resultados mostraron que a medida que se avanza en las etapas de la carrera académica se presentan mayores porcentajes de académicos que manifestaron estar satisfechos (SLA alta, 45.6 por ciento) o muy satisfechos (SLA muy alta, 42.8 por ciento); por el contrario, entre los académicos que inician su carrera, sólo 26.1 por ciento indicó estar muy satisfecho y 15 por ciento se agrupó en el nivel de satisfacción media-baja.

**Tabla 3.** Variables de la Encuesta RPAM que se manejan como mediadores en el modelo de SLA

| Mediadores                             | Definidos en RPAM como   |
|--|--|
| Motivadores                            | Ingresos: contractuales, por incentivos y totales.<br>Participación en sistemas institucionales de incentivos.<br>Estabilidad en la plaza (permanente/contingente).<br>Dedicación en la plaza (tiempo completo/parcial).<br>Categoría académica (titular, asociado, asistente).<br>Grado académico y pertenencia al SNI.   |
| Demográficos                           | Región (clasificación ANUIES).<br>Tipo de IES o estrato institucional (clasificación RPAM).<br>Disciplina académica (clasificación RPAM).<br>Sexo.   |
| Condiciones del entorno organizacional | Relación con la administración.<br>Percepción del cambio en las condiciones de trabajo.<br>Filación institucional: hacia la institución como un todo y hacia la unidad básica de adscripción.<br>Participación en la toma de decisiones.<br>Orientación hacia las funciones académicas.<br>Tensión generada por el trabajo académico.<br>Percepción del cambio en las condiciones laborales. |

**Tabla 4.** Detonantes de la satisfacción laboral de los académicos SLA (N<sub>T</sub> = 1973)

|                             | Satisfacción laboral |      |          |      |
|-----------------------------|----------------------|------|----------|------|
|                             | Baja y Media         | Alta | Muy alta |      |
| Antigüedad en la profesión* | n                    | %    | %        | %    |
| Hasta 10 años               | 558                  | 14.7 | 53.7     | 31.6 |
| 11 a 20 años                | 536                  | 13.5 | 46.8     | 39.7 |
| 21 a 30 años                | 566                  | 11.8 | 45.3     | 42.8 |
| Mayor a 30 años             | 200                  | 10.7 | 49.5     | 39.8 |
| <i>Total</i>                | 1860                 | 13.1 | 48.7     | 38.2 |

Tabla 4. Detonantes de la satisfacción laboral de los académicos SLA (N<sub>T</sub> = 1973) (continuación)

|                                   | Satisfacción laboral |      |          |
|-----------------------------------|----------------------|------|----------|
|                                   | Baja y Media         | Alta | Muy alta |
| Antigüedad en la institución**    | n                    | %    | %        |
| Hasta 10 años                     | 430                  | 15.3 | 55.3     |
| 11 a 20 años                      | 486                  | 13.4 | 46.1     |
| 21 a 30 años                      | 534                  | 14.2 | 44.6     |
| Mayor a 30 años                   | 192                  | 8.3  | 44.3     |
| Total                             | 1642                 | 13.6 | 47.8     |
| Etapa de carrera académica/edad** | n                    | %    | %*       |
| 23 a 35 años (inicial)            | 165                  | 14.5 | 59.4     |
| 36 a 54 años (media)              | 1179                 | 13.3 | 49.4     |
| 55 o más años (tardía)            | 568                  | 11.6 | 45.6     |
| Total                             | 1912                 | 12.9 | 49.1     |
|                                   |                      |      | 38.0     |

Pearson chi cuadrada, \*p <.05, \*\*p <.005.

Tanto en este detonante como en la antigüedad en la vida académica y en la institución, el porcentaje mayor se ubicó en la categoría de SLA alta (cerca de 50 por ciento); no obstante, entre los académicos con más de 30 años de antigüedad en la institución se identificó que el mayor porcentaje estuvo entre aquellos con SLA muy alta (44.7 por ciento). En esta misma variable, entre los académicos que cuentan con una antigüedad de 21 a 30 años se observó uno de los mayores porcentajes de académicos con SLA media-baja (14.2 por ciento). La SLA muy alta en el grupo de mayor antigüedad puede explicarse posiblemente porque en este grupo se ubican profesores que por determinación propia han permanecido en la academia pudiendo haberse jubilado, ya que en muchas IES, el criterio central para la jubilación es contar con 30 años de servicio; en el mismo sentido puede hallarse una explicación parcial al porcentaje de profesores no satisfechos en el grupo próximo a los 30 años de servicio, ya que los que permanecen en la carrera académica lo hacen porque todavía no tienen la posibilidad de optar por la jubilación. En suma, la importancia de estos detonantes queda expresada a través de su significatividad estadística, pero la exploración de

su relación con la satisfacción académica, que puede no ser lineal, es una tarea pendiente.

La Tabla 5 permite observar la SLA por región geográfica; los resultados sobresalen en dos regiones: primero, los académicos de la región metropolitana son los más satisfechos, ya que presentaron el mayor porcentaje (44.7 por ciento) de profesores con SLA muy alta y uno de los menores con SLA media-baja (10.9 por ciento), en contraste con los porcentajes encontrados para toda la muestra, que son 38 y 13 por ciento, respectivamente. Por el contrario, los académicos que pertenecen a la región sur-sureste presentaron el mayor porcentaje en SLA baja (19.0 por ciento), y uno de los menores porcentajes en SLA muy alta (32.0 por ciento). Tradicionalmente, estas regiones representan por un lado la zona con condiciones más favorables de desarrollo socio-económico (región metropolitana), y por otro la que cuenta con condiciones menos favorables (región sur-sureste), lo que puede reflejarse en las condiciones laborales de los académicos y su satisfacción.

En los resultados que describen la SLA de acuerdo con el tipo de IES, se identificó una tendencia de SLA muy alta entre los académicos que laboran en IES públicas federales,

Tabla 5. Mediadores demográficos de la SLA ( $N_T = 1973$ )

| Región geográfica*                  | Satisfacción laboral |       |      |          |
|-------------------------------------|----------------------|-------|------|----------|
|                                     | Baja-Media           |       | Alta | Muy alta |
|                                     | n                    | %     | %    | %        |
| Noroeste                            | 222                  | 14.5  | 53.6 | 32.0     |
| Noreste                             | 339                  | 11.8  | 47.8 | 40.4     |
| Centro-Occidente                    | 389                  | 15.2  | 50.9 | 33.9     |
| Centro-Sur                          | 265                  | 10.2  | 51.7 | 38.1     |
| Metropolitana                       | 533                  | 10.9  | 44.5 | 44.7     |
| Sur-Sureste                         | 200                  | 19.0  | 49.0 | 32.0     |
| <i>Total</i>                        | 1948                 | 13.1  | 48.8 | 38.1     |
|                                     |                      |       |      |          |
| Tipo de IES**                       | n                    | %     | %    | %        |
| Centros públicos de investigación   | 113                  | 17.7  | 4.0  | 36.3     |
| Instituciones públicas federales    | 424                  | 10.7  | 4.9  | 45.5     |
| Instituciones públicas estatales    | 794                  | 13.1  | 5.5  | 35.4     |
| Instituciones públicas tecnológicas | 311                  | 12.9  | 5.4  | 35.7     |
| Instituciones particulares          | 310                  | 14.5  | 4.1  | 38.4     |
| <i>Total</i>                        | 1952                 | 13.00 | 48.8 | 38.2     |

Pearson chi cuadrada, \*p <.05, \*\*p <.005.

similar a la de los académicos que se localizan en la zona metropolitana. Estos resultados pueden estar relacionados de manera importante, ya que la mayoría de los académicos en estas IES se ubican en la zona metropolitana. Es interesante que los académicos de los centros de investigación hayan presentado el mayor porcentaje en SLA media-baja (17.7 por ciento) con respecto al global (13 por ciento); puede ser que en ello influya el que en algunos centros no se cuenta con estabilidad laboral y los académicos están sujetos a estándares altos de exigencia y evaluación.

Cabe señalar, para finalizar, que respecto de los mediadores demográficos la variable género no presentó diferencias significativas en relación con la SLA, no obstante que en los resultados de la encuesta RPAM se observaron diferencias importantes en niveles salariales por género, que es un elemento que afecta la satisfacción laboral. Sabharwal y Corley (2009) identificaron un patrón similar y señalan que parece ser que la mujer académica da mayor importancia a los motivadores intrínsecos de la profesión académica.

A continuación se describen los mediadores motivadores. En la Tabla 6 se observa que la SLA varía de acuerdo con la estabilidad laboral y la categoría académica. Se encontró que entre los académicos cuya plaza es contingente, el porcentaje de aquellos que manifestaron una SLA muy alta fue menor al esperado (32.5 por ciento vs. 38.2 por ciento), mientras que el porcentaje con SLA media-baja fue mayor (18.2 por ciento vs. 13 por ciento). Lo mismo sucedió en el caso de los académicos cuya categoría académica fue asistente o asociado, aunque la magnitud de las diferencias entre los porcentajes observados fue menor en relación con los valores obtenidos para el conjunto de la muestra. Shen (2011) y Sabharwal y Corley (2009) han encontrado resultados similares en cuanto al efecto de la seguridad laboral. En relación con la categoría son varios los autores que también la han identificado como un factor central en la satisfacción laboral (Oshagbemi, 2003; Sabharwal y Corley, 2009), aspecto que está asociado con los sistemas de promoción del trabajo académico en las IES.

Tabla 6. SLA y su relación con estabilidad laboral y categoría académica (N<sub>T</sub> = 1973)

|                       | Satisfacción laboral |      |      |          |
|-----------------------|----------------------|------|------|----------|
|                       | Baja-Media           |      | Alta | Muy alta |
|                       | n                    | %    | %    | %        |
| Estabilidad laboral** |                      |      |      |          |
| Contingente           | 406                  | 18.2 | 49.3 | 32.5     |
| Permanente            | 1527                 | 11.7 | 48.6 | 39.8     |
| <i>Total</i>          | 1933                 | 13.1 | 48.7 | 38.2     |
| Categoría*            | n                    | %    | %    | %        |
| Asistente o asociado  | 511                  | 15.6 | 50.5 | 33.9     |
| Titular               | 1282                 | 11.8 | 48.0 | 40.2     |
| <i>Total</i>          | 1793                 | 12.9 | 48.7 | 38.4     |

Pearson chi cuadrada \*p<.05, \*\*p<.005

En la Tabla 7 se presentan los mediadores motivadores relativos al ingreso económico de los académicos y su participación en sistemas de incentivos. Se encontró una diferencia significativa en los niveles de satisfacción de acuerdo con el salario contractual mensual, ya que el grupo con mayor ingreso concentró el mayor porcentaje de académicos con SLA muy alta (54.1 por ciento), y el menor entre quienes indicaron una SLA media-baja (6.5 por ciento). Mientras que lo opuesto ocurre en el grupo con menor ingreso, ya que estos porcentajes fueron en SLA muy alta (33.5 por ciento) y en SLA media-baja (17.9 por ciento). Estas variaciones se reflejan en el mismo sentido en el ingreso total mensual con una diferencia: entre los grupos con mayores ingresos, el porcentaje de los académicos con SLA media-baja no disminuye de la misma manera. Lo anterior puede relacionarse con los académicos de los centros de investigación, que son los que perciben un mayor ingreso total pero que también evidenciaron porcentajes ligeramente más altos en este nivel de SLA. El efecto de los salarios, así como de sistemas de promoción adecuados han sido identificados en diversos estudios (Herranz-Bellido *et al.*, 2007; Terspstra y Honoree, 2004; Sabharwal y Corley, 2009; Chen, 2011). En especial los

sistemas de estímulos se relacionan hasta cierto grado con la productividad académica, que es otra variable que algunos autores señalan como relevante para el estudio de la SLA (Seifert y Umbach, 2008).

En cuanto a la participación en programas de incentivos, se encontró que la SLA es más alta entre quienes participan en este tipo de programas. El ingreso por concepto de incentivos no presentó una tendencia clara en la SLA; si bien entre los académicos con mayores ingresos por este concepto, el mayor porcentaje (55.6 por ciento) mostró una SLA muy alta, entre los académicos con menores ingresos por este concepto, o que no indicaron percepciones, la distribución a lo largo de los diferentes niveles de satisfacción fue muy similar a la del conjunto de los académicos encuestados. La diferencia comenzó a manifestarse a partir de una percepción por incentivos de entre 10 mil y 19 mil 999 pesos. Cabe destacar que si bien el hecho de percibir un estímulo económico puede contribuir a la satisfacción laboral, los esquemas de evaluación a los que se someten los académicos para recibirlo pueden contrarrestar su influencia.

Finalmente, las siguientes tablas presentan los resultados de los mediadores relacionados con la percepción del entorno organizacional en la SLA.

Tabla 7. Salario y participación en sistemas de incentivos y la SLA (N<sub>T</sub>=1973)

|   | Satisfacción laboral |      |      |          |
|---|----------------------|------|------|----------|
|   | Baja-Media           |      | Alta | Muy alta |
|   | n                    | %    | %    | %        |
| Ingreso contractual mensual bruto*      |                      |      |      |          |
| Hasta \$9,999                           | 409                  | 17.9 | 48.7 | 33.5     |
| Entre \$10,000 a \$19,999               | 691                  | 12.6 | 49.1 | 38.4     |
| Entre \$20,000 a \$29,000               | 473                  | 12.3 | 51.6 | 36.2     |
| Entre \$30,000 a \$39,999               | 194                  | 11.8 | 45.4 | 42.8     |
| \$40,000 o más                          | 109                  | 6.5  | 39.4 | 54.1     |
| <i>Total</i>                            | 1876                 | 13.2 | 48.7 | 38.1     |
| ¿Participa en programas de incentivos?* | n                    | %    | %    | %        |
| No                                      | 908                  | 15.0 | 50.7 | 34.4     |
| Sí                                      | 941                  | 11.2 | 47.1 | 41.8     |
| <i>Total</i>                            | 1849                 | 13.0 | 48.8 | 38.1     |
| Incentivos totales mensuales*           | n                    | %    | %    | %        |
| No participa o \$ 0                     | 1045                 | 14.5 | 49.4 | 36.1     |
| \$9,999 o menos                         | 402                  | 13.4 | 49.3 | 37.3     |
| \$10,000 a \$19,999                     | 211                  | 12.4 | 46.0 | 41.7     |
| \$20,000 a \$29,000                     | 99                   | 8.1  | 57.6 | 34.3     |
| \$30,000 o más                          | 117                  | 6.0  | 38.5 | 55.6     |
| <i>Total</i>                            | 1874                 | 13.2 | 48.7 | 38.1     |
| Ingresos brutos totales mensuales*      | n                    | %    | %    | %        |
| Hasta \$ 9,999                          | 227                  | 20.3 | 51.1 | 28.6     |
| Entre \$10,000 a \$19,999               | 491                  | 13.6 | 51.3 | 35       |
| Entre \$20,000 a \$29,000               | 412                  | 10.9 | 50.5 | 38.6     |
| Entre \$30,000 a \$39,999               | 331                  | 12.7 | 46.5 | 40.8     |
| \$40,000 o más                          | 413                  | 11.4 | 44.3 | 44.3     |
| <i>Total</i>                            | 1874                 | 13.2 | 48.7 | 38.1     |

Tabla 8. Percepción de la relación con la administración y su relación con la SLA  
(N<sub>T</sub>=1973)

|  | Satisfacción laboral |      |          |      |
|--|----------------------|------|----------|------|
|  | Baja-Media           | Alta | Muy alta |      |
| En la institución existe una buena comunicación entre la administración y los académicos** |                      |      |          |      |
|  | n                    | %    | %        | %    |
| 1 Fuertemente en desacuerdo  | 290                  | 24.1 | 43.1     | 32.8 |
| 2  | 343                  | 15.5 | 58       | 26.5 |
| 3  | 536                  | 14.4 | 55.4     | 30.2 |
| 4  | 433                  | 6.5  | 49.9     | 43.6 |
| 5 Fuertemente de acuerdo   | 306                  | 6.2  | 30.7     | 63.1 |
| <i>Total</i>   | 1908                 | 12.9 | 48.8     | 38.3 |
| En la institución existe un estilo administrativo de arriba hacia abajo (vertical)**       |                      |      |          |      |
|  | n                    | %    | %        | %    |
| 1 Fuertemente en desacuerdo  | 192                  | 17.7 | 42.2     | 40.1 |
| 2  | 237                  | 10.1 | 51.9     | 38.0 |
| 3  | 423                  | 10.9 | 51.8     | 37.4 |
| 4  | 482                  | 11.9 | 57.5     | 30.7 |
| 5 Fuertemente de acuerdo   | 537                  | 15.1 | 39.9     | 45.1 |
| <i>Total</i>   | 1871                 | 12.9 | 48.9     | 38.2 |
| En la institución existen procesos administrativos complicados**                           |                      |      |          |      |
|  | n                    | %    | %        | %    |
| 1 Fuertemente en desacuerdo  | 239                  | 13.6 | 38.8     | 47.7 |
| 2  | 283                  | 6.5  | 57.4     | 36.1 |
| 3  | 489                  | 9.7  | 52.7     | 37.6 |
| 4  | 471                  | 15.4 | 47.7     | 36.9 |
| 5 Fuertemente de acuerdo   | 379                  | 16.2 | 47.9     | 35.9 |
| <i>Total</i>   | 1861                 | 12.7 | 48.9     | 38.4 |

Pearson chi cuadrada \*\*p<.005

La Tabla 8 presenta los diferentes niveles de satisfacción en función del acuerdo manifestado por los académicos encuestados en torno a la relación con los administradores de su institución. En relación con el enunciado “en la institución existe buena comunicación entre la administración y los académicos”, claramente se observa que entre los profesores que manifestaron un fuerte acuerdo con el mismo se presentó el mayor porcentaje de académicos con SLA muy alta

(63.1 por ciento); y por el contrario, entre los profesores que manifestaron un fuerte desacuerdo se identificó el mayor porcentaje de académicos con SLA media-baja (24.1 por ciento). Los problemas de comunicación en la organización, así como la falta de colegialidad —como se verá más adelante— han sido identificados también en otros estudios en relación con una baja satisfacción del profesorado (Hoyt *et al.*, 2008; Ambrose *et al.*, 2005).

No se identificó una tendencia clara en los niveles de SLA, en función del acuerdo con el enunciado “en la institución existe un estilo administrativo de arriba hacia abajo (vertical)”. Lo anterior es un tanto controversial, ya que se esperaría que los mayores niveles de satisfacción se asociaran con un estilo horizontal más que vertical; no obstante, los resultados mostraron que existen profesores igualmente satisfechos que se manifestaron tanto de acuerdo como en desacuerdo con el enunciado.

Finalmente, los académicos que estuvieron en desacuerdo o en fuerte desacuerdo con el enunciado “en su institución existen procesos administrativos complicados” fueron

los que mostraron los porcentajes más altos de académicos con satisfacción alta (57.4 por ciento) y muy alta (47.7 por ciento), es decir, los más satisfechos no encuentran que existan procesos complicados en su institución. En resumen, la percepción por parte de los académicos encuestados, de una comunicación y procesos administrativos adecuados, son variables del entorno organizacional que se relacionan con la SLA. Sabharwal y Corley (2009) así como Simo *et al.* (2008) han enfatizado también la importancia de asignarle un papel especial al clima organizacional y a la relación entre los compañeros como aspectos relevantes para la SLA.

**Tabla 9. Filiación institucional y percepción del cambio en las condiciones laborales y su relación con la SLA (N<sub>t</sub>=1973)**

|   | Satisfacción laboral |      |          |      |
|---|----------------------|------|----------|------|
|   | Baja-Media           | Alta | Muy alta |      |
| <b>¿Qué tan importante es para usted su institución?**</b>                  |                      |      |          |      |
|   | n                    | %    | %        | %    |
| 1 Nada-escasamente importante   | 24                   | 58.3 | 29.2     | 12.5 |
| 2   | 93                   | 33.4 | 46.2     | 20.4 |
| 3   | 340                  | 17.4 | 60.9     | 21.8 |
| 4 Muy importante  | 1474                 | 9.8  | 46.6     | 43.6 |
| <i>Total</i>  | 1931                 | 12.8 | 48.9     | 38.3 |
| <b>¿Qué tan importante es para usted su unidad básica de adscripción?**</b> |                      |      |          |      |
|   | n                    | %    | %        | %    |
| 1 Nada-escasamente importante   | 52                   | 38.5 | 36.5     | 25.0 |
| 2   | 143                  | 28.7 | 51.0     | 20.3 |
| 3   | 487                  | 15.0 | 62.8     | 22.2 |
| 4 Muy importante  | 1251                 | 9.1  | 43.9     | 47.0 |
| <i>Total</i>  | 1933                 | 12.8 | 49.0     | 38.2 |
| <b>Percepción del cambio en las condiciones laborales**</b>                 |                      |      |          |      |
|   | n                    | %    | %*       | %*   |
| 1 Deteriorado mucho   | 154                  | 21.4 | 33.8     | 44.8 |
| 2   | 284                  | 21.9 | 49.3     | 28.9 |
| 3   | 594                  | 14.1 | 57.7     | 28.1 |
| 4   | 550                  | 8.2  | 52.5     | 39.3 |
| 5 Mejorado mucho  | 282                  | 6.3  | 30.2     | 63.5 |
| <i>Total</i>  | 1864                 | 12.3 | 47.3     | 40.4 |

Pearson chi cuadrada \*\*p<.005.

La Tabla 9 muestra que la importancia que los académicos le asignan tanto a su institución como a su unidad básica de adscripción es alta, ya que en el primer caso, tres de cada cuatro académicos encuestados señalaron que era muy importante, mientras que en el segundo caso 65 por ciento lo indicó así. En ambos casos, entre estos profesores se agruparon los mayores porcentajes de SLA muy alta (43.6 y 47.0 por ciento, respectivamente), así como los menores porcentajes de académicos con SLA media-baja (9.8 y 9.1 por ciento). Lo anterior refuerza la idea de que el sentido de pertenencia a la institución puede asociarse con la SLA. Además, en alguna medida refuerza lo que Simo *et al.* (2008) señalan en relación con la importancia del compromiso con la

organización y su relación con la satisfacción laboral.

Igualmente, la Tabla 9 muestra que entre los académicos que consideraron que las condiciones de trabajo han mejorado mucho en las IES, se encontró el mayor porcentaje de quienes tienen una SLA muy alta (63.5 por ciento); y por el contrario, entre los que consideraron que se han deteriorado se observaron los mayores porcentajes de satisfacción media-baja (21.4 y 21.9 por ciento).

A continuación, en la Tabla 10 se describen los resultados de la percepción de la colegialidad en la toma de decisiones, así como de la influencia que el académico en lo personal percibe que ejerce sobre la formulación de políticas académicas.

**Tabla 10. Percepción de la colegialidad en la toma de decisiones y de la influencia en la formulación de políticas académicas y su relación con la SLA (N<sub>T</sub>=1973)**

|   | Satisfacción laboral |      |          |      |
|---|----------------------|------|----------|------|
|   | Baja-media           | Alta | Muy alta |      |
| <b>En la institución existe colegialidad en los procesos de toma de decisiones**</b>                            |                      |      |          |      |
|   | n                    | %    | %        | %    |
| 1 Fuertemente en desacuerdo   | 283                  | 24.4 | 41.3     | 34.3 |
| 2   | 335                  | 14.6 | 54.6     | 30.7 |
| 3   | 471                  | 14.6 | 56.9     | 28.5 |
| 4   | 444                  | 7.0  | 52.7     | 40.3 |
| 5 Fuertemente de acuerdo  | 313                  | 7.7  | 31.0     | 61.3 |
| <i>Total</i>  | 1846                 | 13.1 | 48.7     | 38.2 |
| <b>¿Qué tanto influye Ud. en la formulación de políticas académicas a nivel de institución?*</b>                |                      |      |          |      |
|   | n                    | %    | %        | %    |
| Nada de influencia  | 775                  | 18.4 | 49.7     | 32.0 |
| Poca influencia   | 529                  | 10.4 | 50.7     | 38.9 |
| Alguna influencia   | 349                  | 5.4  | 49.9     | 44.7 |
| Mucha influencia  | 102                  | 7.9  | 36.3     | 55.9 |
| <i>Total</i>  | 1755                 | 12.8 | 49.2     | 38   |
| <b>¿Qué tanto influye Ud. en la formulación de políticas académicas a nivel departamento o unidad similar?*</b> |                      |      |          |      |
|   | n                    | %    | %        | %    |
| Nada de influencia  | 252                  | 20.6 | 47.6     | 31.7 |
| Poca influencia   | 361                  | 16.6 | 48.5     | 34.9 |
| Alguna influencia   | 816                  | 10.4 | 54.3     | 35.3 |
| Mucha influencia  | 370                  | 7.3  | 38.4     | 54.3 |
| <i>Total</i>  | 1799                 | 12.5 | 48.9     | 38.6 |

Pearson chi cuadrada \*p<05, \*\*p<005.

Aunque la respuesta al enunciado “en la institución existe colegialidad en los procesos de toma de decisiones” no presentó una tendencia definida en las categorías intermedias de acuerdo, se observó que el mayor porcentaje de académicos con SLA muy alta (61.3 por ciento) se presentó entre los profesores con un fuerte acuerdo hacia el enunciado, y por el contrario, entre los que mostraron un fuerte desacuerdo se identificó el mayor porcentaje de quienes mostraron una SLA media-baja (24.4 por ciento).

Una situación similar, pero con porcentajes ligeramente menores, se observó en relación con la percepción de la influencia del académico en la formulación de políticas a nivel de la institución como un todo; es decir, los académicos que consideraron tener mucha influencia fueron los que se manifestaron más satisfechos (55.9 por ciento), mientras que los que indicaron no tener influencia se mostraron no satisfechos (18.4 por ciento). Esta tendencia se repite en la percepción de la influencia del académico en la definición de políticas a nivel de departamento o área, siendo los porcentajes respectivos, 54.3 por ciento y 20.6 por ciento.

La Tabla 11 muestra una tendencia clara en cuanto al enunciado “en la institución

existe una fuerte orientación a la evaluación del desempeño con base en resultados”, ya que entre quienes mostraron un fuerte acuerdo se encontró el mayor porcentaje de académicos con SLA muy alta (56.7 por ciento), mientras que entre quienes mostraron fuerte desacuerdo se observaron los mayores porcentajes de académicos con satisfacción media-baja (20.5 por ciento); es decir, los académicos más satisfechos están de acuerdo en que la institución evalúe el desempeño con base en resultados. Podría decirse que la percepción de estos profesores es que esta orientación recompensa adecuadamente el trabajo académico.

En sentido inverso, pero con la misma tendencia, se manifestó la percepción acerca del enunciado “mi trabajo es fuente de una considerable tensión personal”, ya que entre quienes mostraron un fuerte acuerdo se identificaron los mayores porcentajes de académicos con SLA media-baja (29.1 por ciento), mientras que entre quienes se manifestaron en fuerte desacuerdo se presentó el mayor porcentaje de académicos con SLA muy alta (52.7 por ciento); es decir, los académicos que consideran que su trabajo es fuente considerable de tensión mostraron niveles de satisfacción más bajos.

*Tabla 11. Otros aspectos del entorno organizacional. Orientación hacia las funciones académicas y su relación con la SLA (N<sub>T</sub>=1973)*

|  | Satisfacción laboral |      |          |      |
|--|----------------------|------|----------|------|
|  | Baja-media           | Alta | Muy alta |      |
| <b>En la institución existe una fuerte orientación a la evaluación del desempeño con base en resultados*</b> |                      |      |          |      |
|  | n                    | %    | %        | %    |
| 1 Fuertemente en desacuerdo  | 239                  | 20.5 | 43.5     | 36.0 |
| 2  | 283                  | 16.2 | 51.6     | 32.2 |
| 3  | 489                  | 13.1 | 58.3     | 28.6 |
| 4  | 471                  | 9.0  | 52.4     | 38.6 |
| 5 Fuertemente de acuerdo   | 379                  | 10.6 | 32.7     | 56.7 |
| <i>Total</i>   | 1861                 | 12.9 | 48.7     | 38.4 |

Tabla 11. Otros aspectos del entorno organizacional. Orientación hacia las funciones académicas y su relación con la SLA ( $N_T=1973$ ) (continuación)

|  | Satisfacción laboral |      |          |
|--|----------------------|------|----------|
|  | Baja-media           | Alta | Muy alta |
| <b>Mi trabajo es fuente de una considerable tensión personal**</b> |                      |      |          |
|  | n                    | %    | %        |
| 1 Fuertemente en desacuerdo  | 611                  | 7.5  | 39.8     |
| 2  | 407                  | 11.3 | 58.0     |
| 3  | 476                  | 14.7 | 56.3     |
| 4  | 284                  | 14.8 | 33.5     |
| 5 Fuertemente de acuerdo   | 165                  | 29.1 | 35.2     |
| <i>Total</i>   | 1943                 | 13.0 | 49.0     |
|  |                      |      | 38.0     |
| <b>Función académica que prefiere**</b>                            |                      |      |          |
|  | n                    | %    | %        |
| Principalmente docencia  | 388                  | 11.8 | 51.8     |
| Ambas, inclinación docencia  | 710                  | 9.9  | 48.3     |
| Ambas, inclinación investigación                                   | 673                  | 16.8 | 47.9     |
| Principalmente investigación                                       | 121                  | 15.7 | 42.1     |
| <i>Total</i>   | 1892                 | 13.1 | 48.5     |
|  |                      |      | 38.4     |

Pearson chi cuadrada \*p<05, \*\*p<005.

En relación con la orientación hacia las funciones académicas se encontró que entre los académicos que prefieren dedicarse principalmente a la investigación, o con inclinación hacia esta actividad se identificaron los porcentajes mayores con SLA media-baja (15.7 y 16.8 por ciento). Esto es consistente con el hecho de que fueron los académicos de los centros de investigación quienes se mostraron más insatisfechos. En contraste, fueron los académicos que prefieren ambas actividades, pero con inclinación hacia la docencia, quienes mostraron el menor porcentaje en el nivel de SLA media-baja (9.9 por ciento). Herranz-Bellido *et al.* (2007), encontraron también que los profesores que se dedican más a la docencia son los más satisfechos.

#### *La satisfacción laboral académica y su relación con la intención y orientación de cambio en el trabajo académico*

Una vez que se han descrito las diferencias en la SLA que resultaron significativas en relación con los detonadores y los mediadores del modelo (Hagedorn, 2000), la Tabla 12 presenta los resultados relativos a la intención de los académicos de realizar un cambio importante en su trabajo en los últimos cinco años, así como de la orientación de dicho cambio en función de la SLA. Como puede observarse, de manera global, 45.2 por ciento de los académicos encuestados ha considerado un cambio importante en su trabajo. Ahora bien, entre los académicos con SLA muy alta, este porcentaje fue menor (42.6 por ciento),

mientras que entre los académicos con SLA media-baja ascendió a 58.3 por ciento. Es decir, la intención de realizar un cambio en

su trabajo académico fue más frecuente entre los académicos con menores niveles de satisfacción.

*Tabla 12. Relación de la SLA con la intención de los académicos de realizar un cambio importante en su trabajo, así como la orientación del cambio (N<sub>T</sub>=1973)*

| SLA          | n    | Intención del cambio (%) ** |      |       |
|--------------|------|-----------------------------|------|-------|
|              |      | No                          | Si   | Total |
| Baja-media   | 249  | 41.7                        | 58.3 | 100.0 |
| Alta         | 934  | 56.2                        | 43.8 | 100.0 |
| Muy alta     | 730  | 57.4                        | 42.6 | 100.0 |
| <i>Total</i> | 1913 | 54.8                        | 45.2 | 100.0 |

Orientación del cambio en el contexto académico (% de los que lo señalaron) (NT=1973, NF=877)

|              | n   | Puesto administrativo* | Otra IES del país* | Otra IES del extranjero |
|--------------|-----|------------------------|--------------------|-------------------------|
| Baja-media   | 137 | 43.7                   | 42.3               | 26.3                    |
| Alta         | 387 | 47.5                   | 34.4               | 16.8                    |
| Muy alta     | 294 | 55.8                   | 29.0               | 16.0                    |
| <i>Total</i> | 818 | 49.9                   | 33.8               | 17.5                    |

Orientación del cambio fuera del contexto académico

|              | n   | Abandonar la academia** | Combinar con trabajo externo* |
|--------------|-----|-------------------------|-------------------------------|
| Baja-media   | 138 | 42.0                    | 54.0                          |
| Alta         | 387 | 28.9                    | 43.8                          |
| Muy alta     | 293 | 22.9                    | 41.8                          |
| <i>Total</i> | 818 | 29.0                    | 44.8                          |

Pearson chi cuadrada. \*p<.05, \*\*p<.005.

La encuesta RPAM exploró la orientación del cambio considerado por los académicos, a través de opciones que pueden agruparse en dos tipos: primero, el que incluye los cambios que se contemplan en el ámbito del trabajo académico, es decir, se busca un cambio hacia un puesto administrativo en la propia IES, o bien un cambio de institución ya sea en el país o en el extranjero. Segundo, cuando el cambio se dirige fuera del ámbito académico, y se orienta ya sea hacia la combinación del trabajo académico con un trabajo externo al mismo, o bien se considera dejar la academia y buscar un trabajo fuera de dicho ámbito. En

principio los resultados mostraron que la SLA se relaciona con dos de los tipos de cambio del primer grupo, es decir, dentro del mismo ámbito académico, aunque de manera inversa. En un caso, la SLA hizo una diferencia significativa en la intención del cambio hacia un puesto administrativo, pero fueron los académicos con SLA muy alta quienes en mayor medida buscaron esta opción (55.8 por ciento). En contraste, la SLA se asoció también con la intención de buscar un cambio hacia otra IES del país, pero fueron los académicos con SLA media-baja quienes lo consideraron en mayor medida (42.3 por ciento).

De forma consistente con la literatura, que señala que la SLA puede influir en la intención de los académicos de abandonar la academia (Rosser, 2004), los resultados mostraron que la SLA es altamente significativa para explicar el cambio en este sentido. Entre los académicos que indicaron una SLA muy alta, sólo 22.9 por ciento ha considerado buscar un trabajo fuera del ámbito académico, mientras que 42 por ciento lo ha hecho entre quienes mostraron una SLA media-baja. Finalmente, en el último tipo de cambio considerado se encontró que estos mismos académicos (SLA media-baja) fueron quienes en mayor medida (54.0 por ciento) buscarían también combinar su trabajo académico con un trabajo externo al mismo, lo que ha sido una práctica común en el ámbito de la profesión académica en el país; lo anterior se refleja en que esta opción parece estar siendo considerada igualmente por cerca del 42 por ciento de los académicos con SLA alta y muy alta.

Estos resultados confirman también los hallazgos de otros estudios como los que han sido previamente referidos de Johnsrud y Rosser (2002) y Rosser (2004) en el sentido de que la intención de abandonar la academia está relacionada con la percepción, por parte del profesorado, de tensión en el ambiente de trabajo, falta de sentido de pertenencia y de su insatisfacción con respecto a ciertos ámbitos del trabajo académico (Ryan *et al.*, 2012).

## NOTA FINAL

La satisfacción laboral de los académicos no es una actitud que incida solamente en la productividad y calidad del trabajo académico; es un factor que se encuentra relacionado con la posibilidad de que un académico considere un cambio laboral, y que este cambio esté orientado a dejar la profesión académica, ya sea parcial o definitivamente.

La identificación de los factores que se encuentran asociados con la satisfacción laboral de los académicos, como son los de tipo contextual, los motivadores o el entorno organizacional, permite saber cuáles son, desde el recorte teórico de este estudio, los puntos en que las políticas tanto públicas como institucionales deben incidir para aumentar la satisfacción laboral de los académicos (Shen, 2011), y en parte para hacer más atractiva la carrera académica a las nuevas generaciones.

La intención de los académicos de experimentar un cambio laboral está presente en una proporción considerable de ellos; en lo que debe ponerse atención es en aquellos que están intentando dejar la profesión académica de manera total o parcial. Es por esto que el hecho de haber identificado los factores asociados a la intención de un cambio laboral, así como de la orientación del mismo hacia dejar la profesión o combinarla, permitirá establecer estrategias que contribuyan a disminuir dicha intención, contribuyendo así a incrementar el capital académico de México y de las IES que conforman su sistema de educación superior. Una mejor identificación de estos aspectos puede realizarse a través de modelos de análisis más fuertes, como la regresión múltiple, que permitan identificar variaciones en la SLA y la intención de abandonar la academia de acuerdo con diferentes variables que pudieran estar influyendo, como el área de conocimiento en el que se insertan los académicos, el sexo y la antigüedad, entre otras.

La identificación de la satisfacción laboral de los académicos, así como de los aspectos asociados con ella, aporta información esencial para recomendar estrategias que deriven en políticas públicas e institucionales orientadas a mejorarla, y de esta manera contribuir a una mejor calidad de vida en este grupo profesional.

## REFERENCIAS

- AMBROSE, Susan, Therese Houston y Marie Norman (2005), "A Qualitative Method for Assessing Faculty Satisfaction", *Research in Higher Education*, vol. 46, núm. 7, pp. 803-830.
- BRENNAN, John (2006), "The Changing Academic Profession: The driving forces", en Research Institute for Higher Education (ed.), *Reports of Changing Academic Profession Project Workshop on Quality, Relevance, and Governance in the Changing Academic International Perspectives*, Hiroshima, Hiroshima University, COE Publication Series núm. 20, pp. 37-44.
- CLARK, Burton (1987), *The Academic Life: Small worlds, different worlds*, Princeton, Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- CHEN, Shun Hsing (2011), "A Performance Matrix for Strategies to Improve Satisfaction among Faculty Members in Higher Education", *Qual-Quant*, vol. 45, pp. 75-98.
- GALAZ-Fontes, Jesús (2003), *La satisfacción laboral de los académicos en una universidad estatal pública*, México, ANUIES.
- GALAZ-Fontes, Jesús, Manuel Gil-Antón, Laura E. Padilla-González, Juan J. Sevilla-García, Jorge Martínez-Stack y José Arcos-Sevilla (2008), "Los académicos mexicanos a principios del siglo XXI. Una primera exploración sobre quiénes son y cómo perciben su trabajo", reporte presentado ante la XXXII Sesión Ordinaria del Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines (CUPIA) de la ANUIES, noviembre de 2008, Villahermosa, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- HAGEDORN, Linda Serra (2000), *What Contributes to Job Satisfaction among Faculty and Staff*, serie New Directions for Institutional Research, vol. 105, San Francisco, Jossey-Bass Publishers.
- HERRANZ-BELLIDO Jesús, Abilio Reig-Ferrer, Julio Cabrero-García, Rosario Ferrer-Cascales y Juan Pedro González-Gómez (2007), "La satisfacción académica de los profesores universitarios", *Actas de las V Jornadas de Investigación en Docencia*, Alicante, Universidad de Alicante, en: <http://www.eduonline.ua.es/jornadas2007/comunicaciones/2E5.pdf> (consulta: 29 de septiembre de 2011).
- HOYT, Jeff E., Scott L. Howell, Lee J. Glines, Cary Johnson, Jonathan S. Spackman, Carrie Thompson y Chandler H. Rudd (2008), "Assessing Part-Time Faculty Job Satisfaction in Continuing Higher Education: Implications for the profession", *Journal of Continuing Higher Education*, vol. 56, núm. 1, pp. 27-38.
- JOHNSRUD, Linda K. y Ronald H. Heck (1998), "Faculty Worklife: Establishing benchmarks across groups", *Research in Higher Education*, vol. 39, núm. 5, pp. 539-555.
- JOHNSRUD, Linda K. y Vicki J. Rosser (2002), "Faculty Members' Morale and their Intentions to Leave. A Multilevel Explanation", *The Journal of Higher Education*, vol. 73, núm. 4, pp. 518-542.
- OSHAGBEMI, Titus (2003), "Personal Correlates of Job Satisfaction: Empirical evidence from UK universities", *International Journal of Social Economics*, vol. 30, núm. 12, pp. 1210-1232.
- PADILLA, Laura E., Leonardo Jiménez y María de los Dolores Ramírez (2008), "La satisfacción con el trabajo académico. Motivaciones y condiciones del entorno institucional que la afectan. El caso de una universidad pública estatal", *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 13, núm. 38, pp. 843-867.
- ROSSER, Vicki J. (2004), "Faculty Members' Intentions to Leave: A national study on their worklife and satisfaction", *Research in Higher Education*, vol. 45, núm. 3, pp. 285-309.
- RYAN, John F., Richard Healy y Jason Sullivan (2012), "Oh, won't you Stay? Predictors of faculty intent to leave a public research university", *Higher Education*, vol. 63, núm. 4, pp. 421-437.
- SABHARWAL, Meghna y Elizabeth A. Corley (2009), "Faculty Job Satisfaction across Gender and Discipline", *The Social Science Journal*, vol. 46, pp. 539-556, en: <http://search.conduit.com/Results.aspx?q=Faculty+job+satisfaction&ctid=CT1351364&oxtid> (consulta: 29 de septiembre de 2011).
- SEIFERT, Tricia A. y Paul D. Umbach (2008), "The Effects of Faculty Demographics Characteristics and Disciplinary Context on Dimensions of Job Satisfaction", *Research in Higher Education*, vol. 49, núm. 4, pp. 357-381.
- SIMO, Pep, José Sallan y Vicenc Fernández (2008), "Compromiso organizativo, satisfacción con el trabajo e intención de abandonar la organización: análisis comparativo entre el profesorado universitario a tiempo parcial y a tiempo completo", *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, vol. 16, núm. 22, en: <http://epaa.asu.edu/epaa/> (consulta: 30 de abril de 2010).
- TERSPSTRA, David E. y Andre L. Honoree (2004), "Job Satisfaction and Pay Satisfaction Levels of University Faculty by Discipline Type and by Geographic Region", *Education*, vol. 124, núm. 3, pp. 528-539.