

# **SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESORES INVESTIGADORES UNIVERSITARIOS**

Norma Aguilar Morales, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco  
Deneb Elí Magaña Medina, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco  
Candelaria Guzmán Fernández, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

## **RESUMEN**

*La satisfacción laboral es considerada como un sentimiento positivo respecto al trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características. Cuando el sentimiento es negativo, se considera que hay insatisfacción. El objetivo de la investigación fue conocer el nivel de satisfacción laboral de los profesores de los cuerpos académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México y los factores relacionados con dicho nivel de satisfacción. El tipo y diseño del estudio fue no experimental, descriptivo, transeccional, con enfoque mixto y abarcó dos etapas, cuantitativa a través de encuestas y cualitativa por medio de grupos de enfoque. Los resultados obtenidos reflejan que el 26.9% de los profesores presentan insatisfacción laboral siendo las dimensiones que representan focos de alerta el reconocimiento, la compensación y las condiciones de trabajo. Entre las principales causas asociadas se atribuye un agobio relacionado con las funciones, la gestión de apoyos y las labores administrativas.*

**PALABRAS CLAVES:** Satisfacción Laboral, Capital Humano, Investigadores

## **JOB SATISFACTION ON UNIVERSITY RESEARCH PROFESSORS**

### **ABSTRACT**

*Job satisfaction is considered a positive feeling towards ones work, resulting from an evaluation of its characteristics. When the feeling is negative, it is considered as dissatisfaction. The aim of this work was to know the job satisfaction level of the academic community professors of the Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, as well as the factors associated with this level of satisfaction. The type and the research design was non-experimental, descriptive and transactional, with a mixed approach carried out in two stages, a quantitative one through surveys and a qualitative one through focus groups. The results show that 26.9% of the professors have job dissatisfaction, showing warning signs: recognition, compensation and working conditions. The main causes are attributed to stress caused by working and work-related activities, the requesting of resources, and the administrative tasks.*

**JEL:** J24

**KEYWORDS:** Satisfaction, Human Capital, Researchers

### **INTRODUCCIÓN**

**E**l trabajo es la fuente de progreso no solo se los individuos, sino de las organizaciones, de la sociedad y de las naciones, por lo cual, todas las acciones que se lleven a cabo para mejorar la calidad de vida laboral, contribuyen a la productividad de las organizaciones. Los seres humanos dedican por lo menos una tercera parte de su tiempo al trabajo, lo que representa una actividad fundamental en la vida de las personas (Peiró y Prieto, 1996). Desde esta perspectiva, el trabajo es fuente de satisfacción o

insatisfacción personal, ya que en él se obtiene reconocimiento, el cual contribuye a la sensación de logro, que a su vez impacta en la autoestima de los individuos. De igual manera, el trabajo proporciona una fuente de ingresos económicos, los cuales sirven para satisfacer diversas necesidades. Por otra parte, las condiciones en que se realiza el trabajo tienen también un impacto en el individuo y en su bienestar. Todos los aspectos mencionados son significativos para el logro de un equilibrio entre los intereses de las personas y los de las organizaciones (Muchinsky, 2002; Tack y Patitu, 2000; Schultz, 1998). Para Robbins (2004) la satisfacción laboral “Es la actitud general de un empleado hacia su trabajo, pero éste es más que las actividades obvias de barajar documentos, escribir códigos de programación, esperar a los clientes o manejar un camión; requiere también tener trato con los compañeros y los jefes; obedecer las reglas y las costumbres de la organización, cumplir los criterios de desempeño; y vivir en condiciones laborales que no son las ideales, lo cual significa que la evaluación que hace un individuo de la satisfacción o insatisfacción que siente con su trabajo, es la suma compleja de varios elementos”. De acuerdo a Warr (1999) y Oshagbemi (2003), tiende a pensarse que los trabajadores más satisfechos sean también los más productivos, aunque esta percepción no es corroborada por los datos empíricos.

En el ámbito del trabajo académico, la satisfacción en el trabajo posiblemente promoverá un mejor rendimiento escolar, mejor satisfacción de los alumnos, funcionarios y profesores; en la medida en que la satisfacción deja a los profesionales psicológicamente estables y dispuestos a liderar el proceso educacional a través del establecimiento de filosofías y políticas educacionales, así como mediante la motivación grupal. Estos profesionales estarán también más dispuestos a asimilar los progresos científicos y tecnológicos. La satisfacción laboral se ha igualado en importancia a la preparación científica del profesional o a la disposición de una determinada tecnología, además, el grado de calidad de los servicios ofertados por una organización, está directamente relacionado con el nivel de satisfacción de las personas que trabajan en ella y en su vinculación con la motivación (Varela, Ferreiro, Fontao y Martínez, 2004). En el ámbito académico, se ha podido constatar que el grado de satisfacción que los profesores universitarios manifiestan con la docencia, la investigación y las tareas de gestión que desempeñan, es reducido; siendo la gestión la actividad más insatisfactoria y la docencia la más estresante. Según Fisher (1984), en Herranz, Reig, Cabrero, Ferrer y González (2007), cuando los profesores universitarios clasifican sus diez principales fuentes de estrés, sitúan en primer lugar las tareas administrativas, mientras que la enseñanza ocupa la cuarta posición y la investigación la octava. En una primera parte se define la problemática de estudio, enseguida se presentan los fundamentos teóricos que sustentan el análisis, la metodología empleada y finalmente se presentan los resultados obtenidos en las dos etapas del estudio y las conclusiones.

### Planteamiento del Problema y Su Importancia

La satisfacción laboral es considerada por la comisión europea como un indicador de la calidad de los empleos, ya que el análisis de sus determinantes y consecuencias ha sido objeto de una extensa literatura, siendo la satisfacción laboral contemplada como una variable económica y como un factor que afecta a las conductas individuales en el mercado laboral, produciendo consecuencias como el abandono de trabajo, el absentismo y la baja productividad (Gamero, 2007; Gholipur, Saeidinejad y Zehtabi, 2009). Actualmente muchas empresas privadas en México, están conscientes de que su éxito depende de la gente que trabaja para ellos, lo cual lo demuestra cada año la revista Expansión en los resultados de una encuesta denominada súper empresas, los lugares en donde todos quieren trabajar. Entre los factores que evalúa la encuesta se encuentran: gestión de personal, valores, costumbres, prácticas, reglas, prestaciones, compensaciones, eventos, liderazgo, comunicación, *satisfacción laboral*, aplicación de políticas y procedimientos, salario, organización temporal del trabajo, entre otros (De Jong, 2008). Contrario a esto, en el ámbito de la educación superior no se le da la debida importancia a este aspecto, ya que no hay evidencia de que las universidades públicas lleven a cabo estas prácticas para conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes que les permita formular políticas a este respecto. La literatura encontrada sobre el tema versa sobre investigaciones aisladas que llevan a cabo los mismos docentes y que no tienen un impacto directo en las prácticas imperantes en el medio.

Por su parte, las universidades públicas son sistemas abiertos que interactúan en un supra sistema compuesto por otras instituciones de educación superior tanto públicas como privadas; y que las han llevado a niveles muy altos de competencia por los recursos disponibles que cada día son más escasos, con grandes exigencias para poder acceder a dichos fondos a través de altos indicadores de calidad; lo cual ha traído como consecuencia que los roles del profesor se multipliquen, aumentando considerablemente sus cargas de trabajo.

En el contexto de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, los profesores constantemente expresan su inconformidad con los esquemas de evaluación a que se ven sometidos, ya que las políticas cambian de un año a otro sin previo aviso y también se muestran inconformes con la forma en que se aplican estas evaluaciones. De igual manera, se declaran inconformes con las condiciones en que realizan su trabajo, mencionando la falta de equipos, materiales de trabajo, instalaciones inadecuadas, sobre todo la falta de aire acondicionado en los salones de clase, siendo que la temperatura en el trópico húmedo es muy elevada, lo que dificulta la realización de las labores.

Tomando como base la situación descrita, surge la inquietud de estudiar el problema en la universidad, para poder determinar el grado de satisfacción laboral de los profesores investigadores de los cuerpos académicos de la misma, analizando las diferencias que se presenten entre las distintas divisiones académicas, ya que la universidad tienen una población docente muy heterogénea, tanto por las diferentes disciplinas que abarca, como por otros factores importantes como la cultura, el ambiente organizacional y la estructura física, entre otras, siendo cada división académica diferente a las demás. El objetivo de la investigación fue determinar el grado de satisfacción laboral en los profesores investigadores que integran los Cuerpos Académicos de la universidad. Un cuerpo académico es un conjunto de profesores investigadores que comparten una o más líneas afines de investigación, cuyos objetivos y metas están destinados a la generación y/o aplicación de nuevos conocimientos, a través de su alto grado de especialización (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2011).

## REVISIÓN LITERARIA

### La Satisfacción Laboral

De acuerdo a Muchinsky (2002), la satisfacción laboral forma parte relevante de la Psicología del trabajo y de las organizaciones, existiendo por parte de estas últimas un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o la insatisfacción en el trabajo, ya que se le considera un elemento importante en la productividad de los trabajadores. El interés por estudiar la satisfacción en el trabajo responde al hecho de que se encuentra ligada al desarrollo de los trabajadores como personas y a su dignidad, en tanto se relaciona con la calidad de vida en general; y finalmente, porque un empleado satisfecho presentará más conductas a favor de la organización que uno menos satisfecho (Kalleberg, 1977, en Galaz, 2002). Por su parte Yousef (2000), establece un enfoque relacionado al cambio y concluye que aquellos individuos que satisfacen la mayor parte de sus facetas a través del trabajo tendrán una mejor actitud a un cambio en la organización. Sin embargo, otro enfoque más actual es el interaccionista propuesto por Morillo (2006), que define la satisfacción laboral como la perspectiva favorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo, expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.

Otro enfoque sostiene que la satisfacción laboral en las organizaciones será mayor en aquellas donde el trabajo se realice en equipo; que en aquellas en que se realice en forma individual (Aritzeta y Ayestarán, 2002). También se dice que la satisfacción laboral está asociada a culturas orientadas al empleado, corporativistas, abiertas, pragmáticas, con un control laxo y que el bienestar laboral tiene relación con los resultados económicos de la empresa, las condiciones externas para la dirección empresarial y la

satisfacción de los clientes (Murillo, Calderón y Torres, 2003). También se dice que el nivel de satisfacción en el trabajo es inconstante de un grupo a otro y se encuentra relacionado con ciertas variables clave como la edad, el nivel ocupacional y el tamaño de la empresa; considerando que a medida que los empleados envejecen tienden inicialmente a estar un poco más satisfechos con su trabajo, porque puede que reduzcan sus expectativas a niveles más realistas y se ajusten de mejor manera a su situación laboral, aunque tiempo después esta satisfacción disminuya, al ser menos frecuentes las promociones y por la cercanía de la jubilación.

Por otra parte, se considera que las personas con nivel ocupacional más alto tienden a estar más satisfechas con su trabajo, ya que se espera que estén mejor pagadas, tengan mejores condiciones de trabajo y el puesto que desempeñan les permite aprovechar plenamente sus capacidades. A su vez, se considera que el nivel de satisfacción es mayor en empresas pequeñas, ya que las organizaciones más grandes tienden a abrumar al personal, alterar los procesos de apoyo y limitar la magnitud de la cercanía personal, amistad y trabajo de equipo en grupos pequeños (Davis y Newstrom, 2003). Existen también una serie de factores psicosociales que afectan los niveles de satisfacción laboral, siendo los tres de mayor importancia los problemas tradicionales, los trabajos que consisten en tratar directamente con personas y los trabajos sin límites, cada uno de estos factores es más propicio para cierto tipo de actividad, pero según se puede observar en la Figura 1, la actividad de profesor investigador abarca dos de los tres factores de riesgo: trabajo consistente en “tratar con personas” y trabajo sin límites, ya que el trabajo de profesor es el único que no tiene horario, porque el profesor se lleva trabajo a su hogar.

Figura 1: Factores Psicosociales Relacionados Con la Satisfacción Laboral

PROBLEMAS TRADICIONALES	TRABAJO CONSISTENTE EN "TRATAR CON PERSONAS"	TRABAJO SIN LÍMITES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ritmo elevado de trabajo, baja influencia, trabajo repetitivo, pocas posibilidades de aprendizaje.</li> <li>• Trabajadores de línea, trabajo a destajo, conductores de autobús, servicios de limpieza, centralistas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencias indefinidas, exigencias emocionales, alta presión de trabajo, conflictos, acoso, clientes/ciudadano difíciles.</li> <li>• Maestros, enfermeras, médicos, trabajo social, funcionarios de prisiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencias interminables, falta de predictibilidad, exigencias individuales, falta de apoyo social, jornadas laborales largas, conflicto entre trabajo y responsabilidades familiares.</li> <li>• Gerentes, investigadores, ejecutivos, empresarios, medios de comunicación.</li> </ul>

*Nota: Esta figura presenta los factores psicosociales de la satisfacción laboral.*

Por otra parte, se considera que el nivel de satisfacción de las personas con su trabajo en una organización, revierte en la reputación de la misma, tanto a nivel interno como externo y las diferencias entre unidades organizacionales en satisfacción laboral son vistas como síntomas preocupantes de potenciales deficiencias, por lo cual, todo ello convierte a la satisfacción laboral en materia prioritaria de evaluación y mejora en cualquier organización, con mayor motivo en el campo educativo, donde la labor que realizan los educadores tiene como materia prima a las personas en formación y como objetivo guiar eficazmente su desarrollo hasta lograr que estén plena e íntegramente formados (Anaya y Suárez, 2007). Actualmente se vive una época de transición de modelos laborales que han caído en desuso a otros no muy bien definidos que provocan un estado de readaptación permanente, generando incertidumbre en un contexto tan básico como el bienestar laboral, provocando que el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral sea cada vez más difícil de mantener (Laca, Mejía y Gondra, 2006). Lo anterior se puede constatar en un estudio realizado por Martínez, Méndez y Murata (2011) en la Universidad Autónoma Metropolitana, de México; en el cual los investigadores expresan que las instituciones de educación superior han venido adecuándose

a los requerimientos de la globalización, uno de los cuales es el incremento de la productividad bajo la lógica de hacer más con menos recursos.

En el sector educativo la productividad adquiere características específicas: más horas de clase, mayor número de artículos, de libros, de capítulos de libros, de conferencias, de alumnos formados, de comisiones y de participación en la gestión universitaria. En el estudio mencionado se encontró que como consecuencia de la situación descrita; se da en el profesor universitario una sobrecarga de trabajo, estrés, disfonía y trastornos musculo esqueléticos, trastornos del sueño, ansiedad, fatiga, fatiga neurovisual, lumbalgia y cefalea tensional, entre otros padecimientos. Estos trastornos reflejan las condiciones del trabajo sedentario, el uso excesivo de la voz y ojos, como consecuencias asociadas a la tarea de docencia, así como el uso de la pantalla de cómputo por largas horas. Aunado a lo anterior, también se encontró que esto ocasiona a su vez un deterioro en la vida familiar, social y laboral del profesor, debido a la prolongación de la jornada laboral y del trabajo realizado en días de descanso y vacaciones.

## MATERIAL Y MÉTODOS

### Diseño del Estudio

En la investigación se empleó un enfoque mixto y abarcó dos etapas:

*Primera Etapa:* Fue de tipo descriptivo, con enfoque cuantitativo. El diseño fue no experimental transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El método empleado fue el estudio de caso con investigación de campo y la técnica empleada fue la encuesta. En esta etapa se identificó el nivel de satisfacción/insatisfacción laboral de los profesores investigadores de los cuerpos académicos de la universidad, de acuerdo a las dimensiones estudiadas (condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, reconocimiento, logro y compensación). Para la realización de esta etapa se aplicó de manera directa a los profesores investigadores de los cuerpos académicos, la adaptación propia del cuestionario de Minnesota para medir satisfacción laboral (Weiss, Dawis, England y Lofquist, 1977).

*Segunda Etapa:* Fue de tipo descriptivo, con enfoque cualitativo y diseño no experimental transversal. Se llevaron a cabo reuniones con los profesores de todas las divisiones académicas, empleando la técnica de grupos de enfoque (Morgan, 1998), con el fin de elaborar un inventario de factores asociados a la satisfacción/insatisfacción laboral. Los profesores fueron invitados de manera verbal y el grupo de enfoque se realizó con los que asistieron de manera voluntaria. Cabe mencionar que esta actividad se realizó con la asistencia de por lo menos ocho profesores en cada grupo focal, lo cual cumple con la norma de que en estos grupos pueden participar entre dos y diez participantes (Martínez, 2006).

### Población de Estudio

La universidad cuenta con 11 Divisiones Académicas y 66 Cuerpos Académicos compuestos por 462 profesores distribuidos en 9 de ellas, los cuales conformaron la población de estudio. Se empleó un muestreo estratificado para la primera etapa (cuantitativa), tomando como estrato cada una de las divisiones académicas, el cual puede observarse en la Tabla 1.

### Instrumentos de Recolección de Datos

Para la recolección de los datos de la primera etapa se empleó una adaptación propia del cuestionario de Minnesota para medir las variables de satisfacción Laboral (Weiss, Dawis, England y Lofquist, 1977). Adicionalmente se incluyeron variables socio demográficas como: edad, género, estado civil; variables relativas a la institución como: antigüedad, división y cuerpo académico al que pertenece; y variables sobre su pertenencia a los programas de evaluación externa como el programa de mejoramiento al profesorado

(PROMEP), el sistema nacional de investigadores (SNI) y si desempeñan o no un cargo administrativo dentro de la universidad. El cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota se subdivide en 20 dimensiones pero solo fueron consideradas 5 de ellas en esta adaptación, eligiendo las que se consideraron más adecuadas a los sujetos en el estudio y relacionadas directamente con la naturaleza de la labor del profesor, tomando en consideración la opinión de expertos en el diseño de instrumentos de medición (Hernández et al., 2010).

Tabla 1: Muestreo Estratificado de las Divisiones Académicas de la Universidad

División Académica	Población	Muestra
División Académica de Ciencias Agropecuarias (DACA)	55	28
División Académica de Ciencias de la Salud (DACS)	56	28
División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA)	38	19
División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades (DACS y H)	36	18
División Académica de Educación y Artes (DAEA)	53	27
División Académica de Ingeniería y Arquitectura (DAIA)	53	27
División Académica de Informática y Sistemas (DAIS)	61	31
División Académica de Ciencias Biológicas (DACBiol)	53	27
División Académica de Ciencias Básicas (DACB)	57	29
Total	462	234

*Nota: Esta tabla presenta la distribución de la muestra estratificada por división académica de los profesores que participaron en el estudio.*

De igual manera se consideró el entorno en que los profesores desempeña sus funciones, ya que el trabajo académico y de investigación es bastante autónomo, considerando la libertad de cátedra que tiene el profesor universitario y que se encuentra amparada en el estatuto del personal académico, de igual manera, la labor de investigación depende más del arbitraje externo de los organismos reguladores como el CONACYT y el PROMEP que son quienes otorgan los financiamientos para los proyectos de investigación. Para el diseño de la estructura del cuestionario sobre satisfacción laboral se tomaron en cuenta las definiciones operacionales de cada una de las dimensiones que se evaluaron, las cuales pueden observarse en la Tabla 2.

La validez se determinó por medio del análisis factorial exploratorio, los resultados del análisis reportaron que los cinco factores explicaron el 43.37 % de la varianza total, valores que se consideran aceptables (Milton, 2010, Martínez, 2005). Para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a un grupo compuesto por el 10% del tamaño de la muestra, sometiendo los resultados a la prueba de alpha de Cronbach, el cual reportó un valor de 0.9261, que en términos generales el valor se considera elevado. El cuestionario contiene 20 preguntas sobre satisfacción laboral y se estructuró en una escala de tipo Likert con cinco opciones de respuesta: No satisfecho =1, Poco satisfecho = 2, Satisfecho = 3, Muy satisfecho = 4 y Extremadamente satisfecho = 5. El cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota se subdivide en 20 dimensiones pero solo fueron consideradas 5 de ellas en esta adaptación, eligiendo las que se consideraron más adecuadas a los sujetos en el estudio y relacionadas directamente con la naturaleza de la labor del profesor, tomando en consideración la opinión de expertos en el diseño de instrumentos de medición (Hernández et al., 2010).

Para establecer los tópicos de la guía a utilizar en los grupos de enfoque se emplearon los resultados de la fase cuantitativa; para la confiabilidad se aplicó la guía a tres personas del tipo de las que participaron en estos grupos. Se decidió realizar primero la fase cuantitativa para conocer el nivel de satisfacción laboral de los profesores investigadores y en caso de encontrar la presencia de insatisfacción, poder conocer la problemática que la origina de viva voz de los profesores en la segunda fase de corte cualitativo, a través de grupos de enfoque y poder construir un inventario de factores asociados a dicha problemática. Goetz y Le Compte (1988) definen la validez para los enfoques cualitativos como la interpretación de igual significado y comprensión de los constructos y categorías entre los participantes y el observador. Apegados a esta visión de validez, se realizó una introducción a los participantes en los grupos de enfoque, sobre el significado de la variable y sus dimensiones, exponiéndoles las definiciones operacionales para validarlas,

de igual manera la guía fue sometida al juicio de un experto en diseño de instrumentos de investigación, para que la revisara, diera su opinión y sugiriera los cambios que considerara pertinentes. El periodo en el que fueron obtenidos los datos a través de las encuestas y grupos focales fue de mayo a octubre de 2012.

Tabla 2: Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Dimensión	Definición Operacional	Reactivos
Condiciones de trabajo	Se entiende como condición de trabajo cualquier característica del mismo que puede tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador, incluyéndose: las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro del trabajo.	Me siento a gusto con las condiciones de mi trabajo como: temperatura, luz y ventilación. Me siento a gusto con el medio ambiente del lugar donde trabajo. Me siento a gusto con lo placentero de las condiciones de mi trabajo.
Oportunidades de promoción	La promoción implica el ascenso a un puesto superior, con un salario y responsabilidad mayor.	Me siento a gusto con las condiciones físicas de mi trabajo. Me siento a gusto con las oportunidades para mejorar en este trabajo. Me siento a gusto con la oportunidad de avanzar en este trabajo. Me siento a gusto con la forma como las promociones se dan en este trabajo. Me siento a gusto con las oportunidades de promoción en este trabajo.
Reconocimiento	Se define como todo acto de aceptación de los demás. Cuando un colaborador se esfuerza por hacer bien su trabajo, cumple con lo esperado y además hace esfuerzos extra, necesita que su superior se lo haga notar, con un comentario, con una nota, con una atención.	Me siento a gusto con la forma como se me distingue cuando hago un buen trabajo. Me siento a gusto con la manera como yo obtengo crédito completo en mi trabajo. Me siento a gusto con la manera como se me dice que hago bien mi trabajo. Me siento a gusto con el reconocimiento que obtengo por hacer un buen trabajo.
Logro	Es el impulso que sienten algunas personas para buscar y lograr objetivos. Es el grado al cual una persona desea realizar tareas difíciles y que representen un desafío en un alto nivel. Se da por la relación entre los resultados obtenidos en una evaluación de desempeño y los objetivos planteados en la misma.	Me siento orgulloso de un trabajo bien hecho. Siento que tengo la oportunidad de hacer algo que valga la pena. Siento que tengo la oportunidad de dar lo mejor de mí todo el tiempo. Me siento a gusto con los logros que obtengo por hacer un buen trabajo
Compensación	El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.	Me siento a gusto con la cantidad de pago por el trabajo que hago. Siento que tengo la oportunidad de hacer tanto dinero como mis compañeros. Siento que mi salario se compara al de otros en otras Universidades. Siento que mi paga va en relación a la cantidad de trabajo que hago.

*Nota: Esta tabla presenta la definición de las dimensiones de estudio de la satisfacción laboral.*

### Hipótesis

Ho = Menos de la mitad de los profesores presentan insatisfacción laboral

Ha = Más de la mitad de los profesores presentan insatisfacción laboral

### Recolección y Análisis de Datos

Para la primera etapa, los puntajes obtenidos en la escala de satisfacción laboral fueron analizados en primer término a través de la distribución de frecuencias. Posteriormente, con el análisis de varianza (ANOVA) se determinaron las diferencias que se presentan entre cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral y según las variables socio demográficas, las variables institucionales y los sistemas de evaluación externos, así como también las diferencias presentes en los niveles de satisfacción laboral de cada una de las Divisiones Académicas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Para el análisis cuantitativo se utilizó el software especializado SPSS.

Para la segunda etapa, se realizaron grupos focales para identificar los factores que pudieran ocasionar un impacto negativo en la satisfacción laboral de los profesores de cada una de las Divisiones Académicas de

la Universidad. Para la realización de los grupos de enfoque, se solicitó por escrito el apoyo de los Directores (as) de las Divisiones Académica y posteriormente de manera verbal, a los líderes de los cuerpos académicos, dándoles a conocer el objetivo de la realización de dicha actividad y enfatizándoles la importancia de su asistencia. Los profesores fueron invitados de manera verbal y el grupo de enfoque se realizó con los que asistieron de manera voluntaria. Cabe mencionar que esta actividad se realizó con la asistencia de por lo menos 8 profesores en cada grupo focal, lo cual cumple con la norma de que en estos grupos pueden participar entre dos y 10 participantes (Martínez, 2006). Una vez concluida la etapa de recolección de datos cualitativos, la información obtenida en los grupos focales fue transcrita para su análisis. Posteriormente a la transcripción se realizó una selección de frases testimonio para cada dimensión estudiada de la satisfacción laboral por cada profesor que participó en los grupos focales. Las frases se seleccionaron por expresión de opiniones, desacuerdos, causas o propuestas para cada una de las dimensiones de las variables definidas para el estudio.

La recolección y análisis de datos en investigación cualitativa constituye una de las actividades más complejas y cuestionadas por la subjetividad con la que pueden realizarse (Rodríguez, Gil y García, 1999). Para minimizar el riesgo de la subjetividad y aumentar la confiabilidad y validez de los datos, la metodología estuvo soportada en los principios de análisis expuesto por Rodríguez, Gil y García (1999). El análisis de datos trató de dar un panorama general de los principales problemas expresados a través de las frases testimonio que fueron categorizadas de acuerdo a las dimensiones de estudio de la satisfacción laboral. Las tareas estuvieron centradas en la reducción de datos, categorización y codificación para una posterior presentación de esquemas relacionales. Los principales criterios empleados fueron las temáticas extraídas de los testimonios, lo que llevó a generar grupos de ideas – clave que podían expresar tanto una causa del problema como una característica del mismo. Dentro del sistema de categorización y generación de ideas – clave se respetaron los requisitos señalados por Rodríguez et al. (1999):

Exhaustividad de las categorías: cualquier unidad debe poder ser ubicada en alguna de las categorías. Es decir, el sistema es capaz de cubrir todas las posibles unidades diferenciadas en los datos. Exclusión mutua: cada unidad se incluye en una sola categoría. Un segmento de texto diferenciado no puede pertenecer simultáneamente a más de una categoría. Único principio clasificatorio: Las categorías deben estar elaboradas desde un único criterio de ordenación y clasificación.

## RESULTADOS

### Primera Etapa: Cuantitativa

Con la finalidad de establecer categorías de análisis se decidió identificar los cuartiles de la distribución y se derivan las categorías presentadas en la Tabla 3. Si se suman los que están insatisfechos con los que están poco satisfechos, se tienen que realmente un 50.8% presenta insatisfacción, lo cual coincide con lo expresado por Robbins (2004), quien reseña que en un estudio realizado en los Estados Unidos por el Conference Board, se encontró que el 58.6 por ciento de estadounidenses estaban satisfechos con su trabajo en 1995; pero para el año 2000 ese porcentaje había bajado a 50.7 por ciento.

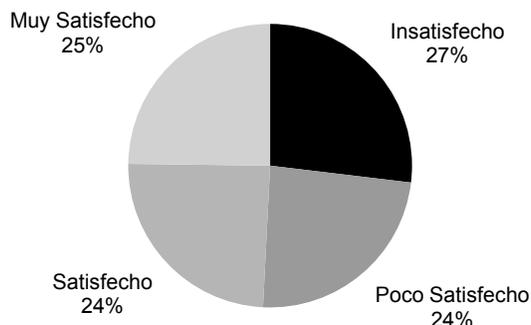
Con el fin de establecer un criterio más preciso para la población que se puede considerar que está insatisfecha, se consideró únicamente la población registrada debajo del percentil 25 (26.9%) como está señalado en la tabla 2. En la Figura 2 se ilustra la distribución de frecuencias de los totales en los cuestionarios para evaluar el nivel de satisfacción por cuartiles. En consideración de la distribución y la escala de la prueba (20 – 100), únicamente el 24.8% de la población considera estar muy satisfecho laboralmente y un 24.4% satisfecho a secas. Contrariamente, un 26.9% de la población bajo estudio se percibe insatisfecho laboralmente y un 23.9% expresaron estar poco satisfechos, por lo cual, en realidad un 50.8% presenta insatisfacción.

Tabla 3: Niveles de Satisfacción Laboral, Rango de Valores (Escala 20 – 100)

Satisfacción Laboral	Percentil	Rango	%
Insatisfecho	25	Valores $\leq$ 59	26.9
Poco Satisfecho	50	60 – 68	23.9
Satisfecho	75	69 – 77	24.4
Muy Satisfecho	100	Valores $\geq$ 78	24.8

*Nota: Esta tabla presenta la distribución de frecuencias por cuartiles. La población registrada en el percentil 25 (26.9%) con valores menores o igual a 59 son las que demuestran insatisfacción, así como las registradas en el percentil 50 (23.9%) con valores entre 60 y 68 demuestran cierto nivel de insatisfacción.*

Figura 2: Distribución de Frecuencias Sobre el Cuestionario de Satisfacción Laboral



*Nota: Esta figura presenta la distribución de frecuencias del cuestionario, pudiéndose observar que al sumar a los que están insatisfechos (27%) y a los que están poco satisfechos (24%) se tiene que realmente es un 51 por ciento quienes demuestran insatisfacción.*

### Análisis de Variabilidad

Para analizar las dimensiones del cuestionario de satisfacción laboral en relación a las variables socio demográficas se empleó el análisis de varianza ANOVA para la edad, la antigüedad y el área, así como la prueba *t* de student para analizar el género, el estado civil, acreditación del perfil PROMEP, vigencia en el SNI y desempeño de algún cargo administrativo. A continuación se presentan en tablas las dimensiones que resultaron estadísticamente significativas. La Tabla 4 presenta los resultados de un ANOVA para evaluar diferencias de medias poblacionales de la antigüedad laboral con relación a las dimensiones de la satisfacción laboral. Se observa una diferencia estadísticamente significativa para los rangos de antigüedad establecidos con respecto a la dimensión de logro, siendo el rango entre 1 y 10 años el que presenta la media más alta, 18.13 (mayor satisfacción) y el rango entre 11 y 20 años de antigüedad el que reporta la media más baja, 16.82 (menor satisfacción). Este hecho es hasta cierto punto lógico, ya que muchos profesores en este rango de antigüedad se han esforzado mucho, le han invertido mucho a su trabajo en la universidad y aún no se afianzan en una posición estable dentro de la institución, ni tienen acceso a los mayores niveles salariales ni de estímulo al desempeño docente. Estos resultados tienen cierta coincidencia con los obtenidos en un estudio llevado a cabo por Alonso (2006), quien reporta que con respecto a la antigüedad en la universidad, se observa una menor satisfacción entre la muestra con menos antigüedad. Para analizar la diferencia de las muestras poblacionales por género, estado civil, acreditación del perfil PROMEP, vigencia en el SNI y desempeño de algún cargo administrativo se empleó la prueba *t* de student para muestras independientes ya que permite comparar las medias para dos grupos de casos (Mendenhall, 1990). A continuación se presentan las que resultaron estadísticamente significativas.

En la Tabla 5 se presentan los resultados de la prueba *t* para la variable estado civil. Se observa que sí existe una diferencia estadísticamente significativa sobre la compensación con relación al estado civil, siendo los solteros los que presentan menor satisfacción. Estos resultados coinciden también con lo expresado por Robbins (2004), quien reseña que en un estudio realizado en los Estados Unidos por el Conference Boar,

parece que el dinero sí compra alguna felicidad, ya que la satisfacción aumentó en relación directa con la paga en todas las categorías de ingreso tanto en 1995 como en 2000.

Tabla 4: Comparación de las Medias Poblacionales de Cada Dimensión del Cuestionario de Satisfacción Laboral Por Antigüedad

Dimensión	Antigüedad	N	Media	Desviación Típica	F	Sig.
Condiciones de Trabajo					0.394	0.757
	1 a 10	53	12.98	4.102		
	11 a 20	83	13.02	4.117		
	21 a 30	84	13.61	3.780		
	31 a 45	10	13.40	4.477		
Oportunidades de Promoción					1.309	0.272
	1 a 10	53	12.72	4.007		
	11 a 20	83	12.02	4.042		
	21 a 30	84	12.99	3.913		
	31 a 45	10	11.00	4.989		
Reconocimiento					1.390	0.247
	1 a 10	53	12.11	4.798		
	11 a 20	83	12.14	4.387		
	21 a 30	84	13.21	3.887		
	31 a 45	10	11.20	4.756		
Logro					2.854	0.038*
	1 a 10	53	18.13	1.798		
	11 a 20	83	16.82	3.465		
	21 a 30	84	17.76	2.660		
	31 a 45	10	18.10	2.961		
Compensación					1.091	0.354
	1 a 10	53	11.34	3.562		
	11 a 20	83	11.51	3.817		
	21 a 30	84	12.33	3.420		
	31 a 45	10	11.50	3.979		

Nota: Esta tabla presenta la comparación de medias poblacionales de cada una de las dimensiones de estudio con respecto a la antigüedad. Se puede observar que hay una diferencia estadísticamente significativa en la dimensión de logro, siendo los del rango de 11 a 20 años de antigüedad quienes presentan un nivel más bajo de satisfacción.

\*p ≤ 0.05

Tabla 5: Comparación de las Medias Poblacionales de Cada Dimensión del Cuestionario de Satisfacción Laboral Por Estado Civil

Dimensión	Estado Civil	N	Media	Desviación Típica	T	Sig. (Bilateral)
Condiciones de Trabajo					-1.204	0.230
	Soltero	66	12.70	4.598		
	Casado	167	13.40	3.722		
Oportunidades de Promoción					-1.441	0.151
	Soltero	66	11.89	3.915		
	Casado	167	12.74	4.065		
Reconocimiento					-1.861	0.064
	Soltero	66	11.61	4.343		
	Casado	167	12.78	4.329		
Logro					-0.825	0.410
	Soltero	66	17.27	3.321		
	Casado	167	17.62	2.670		
Compensación					-2.617	0.009*
	Soltero	66	10.77	3.972		
	Casado	167	12.13	3.402		

Nota: Esta tabla presenta la comparación de medias poblacionales de cada una de las dimensiones de estudio con respecto al estado civil. Se puede observar una diferencia estadísticamente significativa en relación con la compensación, siendo los solteros los que presentan menor satisfacción en esta dimensión.

\*p ≤ 0.05

La Tabla 6 presenta los resultados de la prueba t para los profesores que además desempeñan un cargo administrativo. Se observa que existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de satisfacción con relación a las dimensiones de condiciones de trabajo y oportunidades de promoción, siendo en ambos

casos los que no tienen un cargo administrativo, quienes registran un nivel más bajo de satisfacción con respecto a estos dos factores. Este resultado resulta relevante, ya que no se han encontrado casos de estudio donde la misma persona desempeñe al mismo tiempo un cargo de confianza y uno sindicalizado de tipo académico percibiendo remuneración por ambos cargos en la misma institución. Esta situación explica por qué los que se hallan en esta situación se encuentran más satisfechos.

Tabla 6: Comparación de las Medias Poblacionales de Cada Dimensión del Cuestionario de Satisfacción Laboral Sobre el Desempeño de un Cargo Administrativo

Dimensión	Cargo Administrativo	N	Media	Desviación Típica	T	Sig. (Bilateral)
Condiciones de Trabajo	SI	48	14.23	4.117	2.000	0.047*
	NO	186	12.95	3.922		
Oportunidades de Promoción	SI	48	13.79	4.346	2.514	0.013*
	NO	186	12.17	3.881		
Reconocimiento	SI	48	13.35	4.983	1.624	0.106
	NO	186	12.22	4.150		
Logro	SI	48	18.02	3.225	1.347	0.179
	NO	186	17.40	2.755		
Compensación	SI	48	12.08	3.940	0.662	0.509
	NO	186	11.69	3.555		

*Nota: Esta tabla presenta la comparación de medias poblacionales de cada una de las dimensiones de estudio con respecto al desempeño o no de un cargo administrativo. Se observa una diferencia estadísticamente significativa en las dimensiones condiciones de trabajo y oportunidades de promoción, siendo en ambos casos los que no desempeñan un cargo administrativo los que presentan menor grado de satisfacción.*

\*p≤ 0.05

La Tabla 7 presenta los resultados de un ANOVA para evaluar diferencias de medias poblacionales entre las diferentes Divisiones Académicas con relación a las dimensiones de la satisfacción laboral. Se observa una diferencia estadísticamente significativa en las Divisiones Académicas con respecto a las condiciones de trabajo, siendo la División Académica de Ingeniería y Arquitectura la que presenta los niveles más bajos de satisfacción laboral, con una media de 10.15 y la División Académica de Ciencias biológicas la que presenta la media más alta 14.81(mayor satisfacción). En términos generales, es la División Académica de Ingeniería y Arquitectura, la que presenta los niveles más bajos de satisfacción, ya que su media es la más baja en condiciones de trabajo (10.15), oportunidades de promoción (10.52) y reconocimiento (10.67). A su vez, la División Académica de Ciencias Económico Administrativas presenta las medias más bajas (menor satisfacción) en las dimensiones logro (16.58) y compensación (10.68). Estos resultados presentan relación con lo expresado en el estudio de Herranz, et al. (2007). Los autores encontraron que el menor grado de satisfacción de los profesores se muestra con la situación profesional y las posibilidades de promoción académica, as su vez, las diferencias en los niveles de satisfacción entre las distintas divisiones académicas, coincide con lo que expresan Anaya y Suárez (2007) quienes indican que las diferencias en los niveles de satisfacción en las diferentes unidades organizacionales, deben ser vistas como síntomas preocupantes.

Por otra parte, las medias más altas (mayor satisfacción) las obtuvo la División Académica de Ciencias de la Salud en las dimensiones reconocimiento (13.64) y compensación (13.29); de igual manera, División Académica de Ciencias Biológicas obtuvo la media más alta (mayor satisfacción) en la dimensión condiciones de trabajo (14.81), la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades en la dimensión oportunidades de promoción (13.89) y la División Académica de educación y Artes en la dimensión logro (18.93).

Tabla 7: Comparación de las Medias Poblacionales de Cada Dimensión del Cuestionario de Satisfacción Laboral Por División Académica

Dimensión	División Académica	N	Media	Desviación Típica	F	Sig.
Condiciones de Trabajo					4.400	0.000*
	División Académica de Ciencias Agropecuarias (DACA)	28	13.86	2.758		
	División Académica de Ciencias de la Salud (DACS)	28	12.89	4.433		
	División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA)	19	11.68	4.398		
	División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades (DACASyH)	18	13.56	4.033		
	División Académica de Educación y Artes (DAEA)	27	12.37	3.764		
	División Académica de Ingeniería y Arquitectura (DAIA)	27	10.15	3.655		
	División Académica de Informática y Sistemas (DAIS)	31	14.71	4.100		
	División Académica de Ciencias Biológicas (DACBiol)	27	14.81	3.151		
	División Académica de Ciencias Básicas (DACBS)	29	14.21	3.609		
Oportunidades de Promoción					1.667	0.108
	División Académica de Ciencias Agropecuarias (DACA)	28	12.00	3.651		
	División Académica de Ciencias de la Salud (DACS)	28	12.96	3.707		
	División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA)	19	12.16	3.976		
	División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades (DACASyH)	18	13.89	4.639		
	División Académica de Educación y Artes (DAEA)	27	12.30	3.338		
	División Académica de Ingeniería y Arquitectura (DAIA)	27	10.52	4.823		
	División Académica de Informática y Sistemas (DAIS)	31	12.74	4.049		
	División Académica de Ciencias Biológicas (DACBiol)	27	13.89	3.355		
	División Académica de Ciencias Básicas (DACBS)	29	12.41	4.239		
Reconocimiento					1.133	0.342
	División Académica de Ciencias Agropecuarias (DACA)	28	11.93	4.216		
	División Académica de Ciencias de la Salud (DACS)	28	13.64	3.694		
	División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA)	19	12.16	4.776		
	División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades (DACASyH)	18	13.50	3.502		
	División Académica de Educación y Artes (DAEA)	27	12.78	4.619		
	División Académica de Ingeniería y Arquitectura (DAIA)	27	10.67	4.279		
	División Académica de Informática y Sistemas (DAIS)	31	13.03	5.036		
	División Académica de Ciencias Biológicas (DACBiol)	27	12.26	3.706		
	División Académica de Ciencias Básicas (DACBS)	29	12.24	4.688		
Logro					1.538	0.145
	División Académica de Ciencias Agropecuarias (DACA)	28	17.36	1.985		
	División Académica de Ciencias de la Salud (DACS)	28	16.71	4.429		
	División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA)	19	16.58	5.004		
	División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades (DACASyH)	18	17.39	3.127		
	División Académica de Educación y Artes (DAEA)	27	18.93	1.774		
	División Académica de Ingeniería y Arquitectura (DAIA)	27	17.67	2.130		
	División Académica de Informática y Sistemas (DAIS)	31	17.90	2.103		
	División Académica de Ciencias Biológicas (DACBiol)	27	17.70	1.815		
	División Académica de Ciencias Básicas (DACBS)	29	17.17	2.221		
Compensación					1.337	0.226
	División Académica de Ciencias Agropecuarias (DACA)	28	11.50	3.294		
	División Académica de Ciencias de la Salud (DACS)	28	13.29	3.886		
	División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA)	19	10.68	2.829		
	División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades (DACASyH)	18	12.11	3.288		
	División Académica de Educación y Artes (DAEA)	27	11.74	4.373		
	División Académica de Ingeniería y Arquitectura (DAIA)	27	10.93	3.852		
	División Académica de Informática y Sistemas (DAIS)	31	11.29	3.866		
	División Académica de Ciencias Biológicas (DACBiol)	27	11.56	3.274		
	División Académica de Ciencias Básicas (DACBS)	29	12.62	3.245		

Nota: Esta tabla presenta la comparación de medias poblacionales de cada una de las dimensiones de estudio por cada una de las divisiones académicas. Se puede observar que se presentan diferencias estadísticamente significativas en la División Académica de Ingeniería y Arquitectura con respecto a las dimensiones condiciones de trabajo, oportunidades de promoción y reconocimiento. Por otra parte, la División Académica de Ciencias Económico Administrativas presenta diferencias estadísticamente significativas respecto al logro y la compensación.

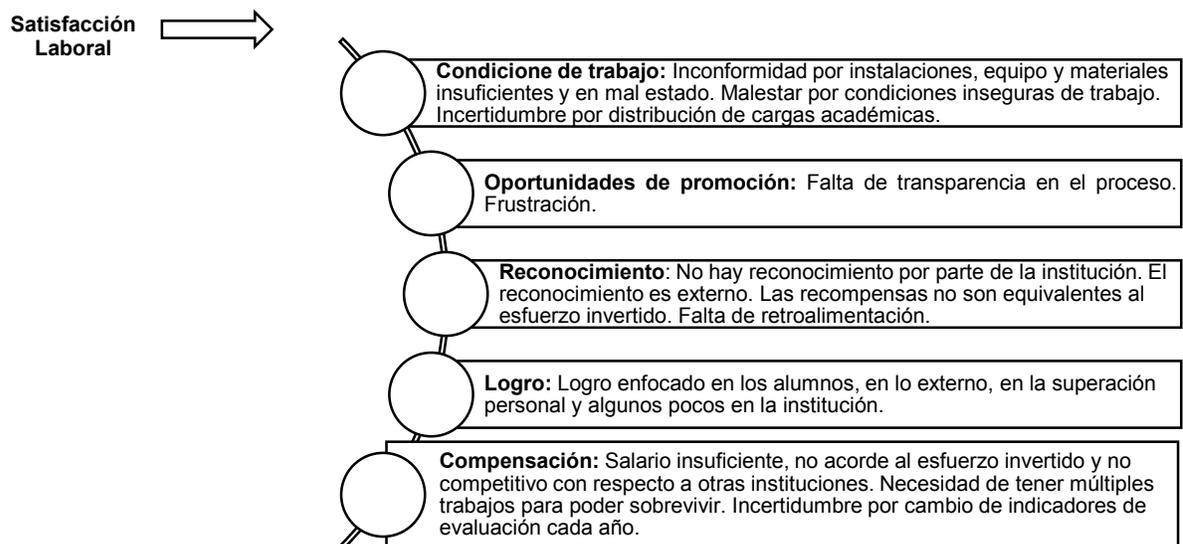
\*p≤ 0.05

### Segunda Etapa: Cualitativa

Después de analizar la transcripción de los grupos focales llevados a cabo en cada una de las divisiones académicas, se identificaron las frases testimonio por cada una de las dimensiones de estudio. Los resultados generales indican que la dimensión con mayor frecuencia (más insatisfacción) es el

reconocimiento, seguida por la compensación y las condiciones de trabajo. En menor medida expresan no estar satisfechos en las dimensiones de logro y oportunidades de promoción. En la figura 2 se presentan los resultados globales de los niveles de satisfacción, con sus respectivas frases testimonio. Se puede observar que a nivel global de la muestra, la frecuencia más alta se obtuvo en las dimensiones de Reconocimiento, Compensación y Condiciones de trabajo. La primera dimensión, el reconocimiento, se asocia a ideas que refieren a una ausencia de este factor, tales como: 1) La falta de reconocimiento por parte de la institución, 2) se perciben que las recompensas no equivalen al esfuerzo invertido, 3) el reconocimiento se obtiene de fuentes externas a la organización, y por ultimo 4) se percibe que es necesaria una retroalimentación sobre las labores que deben mejorarse. Ver Figura 3.

Figura 3: Resultados Globales de los Niveles de Satisfacción Laboral de Segunda Etapa del Estudio



*Nota: Esta figura presenta los resultados globales de los niveles de satisfacción laboral con sus respectivas frases testimonio. Resalta la insatisfacción de los profesores con todas las dimensiones de estudio, en especial con las condiciones de trabajo, el reconocimiento y la compensación.*

En la segunda dimensión en importancia, las condiciones de trabajo, se percibe que las instalaciones y el equipo se encuentran en muchas ocasiones en mal estado y que no siempre se cuentan con los recursos suficientes para el desempeño de las labores asignadas. Por otro lado, la inseguridad, también fue una idea asociada a esta dimensión, al igual que la incertidumbre que se genera en la distribución de asignaciones académicas cada ciclo. La tercera dimensión se asocia a cuestiones en las cuales los profesores expresaron inconformidad porque consideran que el salario devengado no alcanza para satisfacer sus necesidades, además de que no es acorde al esfuerzo invertido y que perciben que no es competitivo con respecto a los salarios que pagan en otras instituciones, motivo por el cual se ven obligados a tener varios empleos para poder subsistir. Expresaron también frustración por la incertidumbre que provoca el cambio anual de indicadores del estímulo al desempeño docente sin previo conocimiento del mismo. Las dimensiones restantes (logro y oportunidades de promoción), presentaron una frecuencia menor, aunque no muy alejada de las anteriores, expresando que su sentido de logro está en función de lo externo, de los alumnos y de la superación personal, una minoría expuso que está enfocado a la institución; de igual manera, expresaron frustración porque las promociones no se llevan a cabo de manera transparente.

Robin y Judge (2009) también mencionan que los puestos que representan un reto requieren mayores capacidades, son más estimulantes y por lo general son los puestos mejor pagados, rubro en el cual se encontró una contradicción en el caso UJAT, ya que el trabajo académico cumple con estas características, pero los profesores expresan inconformidad con sus salarios. Esta inconformidad salarial también tiene

relación con lo expresado por Gil (1996), citado por Galaz (2002) al referirse a lo manifestado por los investigadores mexicanos, quienes en este estudio manifestaron encontrarse inconformes con sus posibilidades de avance dentro de su carrera académica y mucho más con sus salarios. De igual manera, la inconformidad expresada por los profesores con el reconocimiento, la compensación, las condiciones de trabajo y las oportunidades de promoción, tiene coincidencia con lo expresado diversos autores en el sentido de que los académicos mexicanos no están satisfechos con las condiciones de trabajo, su situación laboral, la administración de sus instituciones, las oportunidades de promoción y los salarios (Altbach y Lewis, 1996; Gil Antón, 1996; Herranz, Reig, Cabrero, Ferrer y González, 2007)

## CONCLUSIONES

El objetivo de la investigación fue conocer el nivel de satisfacción laboral de los profesores de los cuerpos académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México y los factores relacionados con dicho nivel de satisfacción. El objetivo se cumplió, ya que si hay evidencia de insatisfacción, pues el 26.9% de los profesores investigadores que integran los cuerpos académicos de la UJAT, se percibe insatisfechos laboralmente y un 23.9% expresa que se encuentra poco satisfecho, por lo cual se puede afirmar que realmente es un 50.8% de los profesores quienes presentan insatisfacción, con lo cual se acepta la hipótesis alternativa, la cual expresa que más del 50% de los profesores presentan insatisfacción laboral y se rechaza la hipótesis nula, la cual expresa que menos del 50% de los profesores presentan insatisfacción laboral. Por otra parte, en la etapa cualitativa todas las expresiones asociadas a cada una de las dimensiones dan cuenta de una evidente insatisfacción del profesor con el rol múltiple que debe desarrollar por las demandas internas y externas que le genera una sobrecarga de trabajo, la cual se percibe como no remunerada ni reconocida de manera adecuada.

En los grupos de enfoque los profesores expresaron su agobio por tanto trámite y papeleo para participar en las diferentes convocatorias relacionadas con su función y la gestión de apoyos. De igual manera, también se encontró similitud con lo expresado en el estudio de Martínez, Méndez y Murata (2011) en lo referente al quehacer docente, cuyo estudio pone de manifiesto que la sobrecarga de trabajo producto de funciones administrativas provoca insatisfacción en el docente, estrés, trastornos musculoesqueléticos y visuales por pasar tanto tiempo en la computadora, así como ansiedad, fatiga, trastornos del sueño, deterioro en la vida familiar, social y laboral, etc., en virtud de que no se respetan horarios, días de descanso ni vacaciones para el desarrollo de estas labores.

Tanto en la etapa cuantitativa como en la cualitativa, las condiciones de trabajo y la compensación resultaron causas de insatisfacción laboral, expresando que se encuentran inconformes con su salario, el cual no corresponde al esfuerzo invertido ya que las cargas de trabajo son pesadas y variadas, cada día la exigencia hacia el profesor es mayor y demanda más de su tiempo, lo que concuerda por lo expresado por Robbins (2004), quien señala que aunque se diga que el dinero no es un buen motivador, parece que si genera cierta satisfacción, ya que cuando los salarios suben se eleva la productividad, sin embargo, el aumento de cargas de trabajo en plazos breves sí hace que decaiga la satisfacción laboral. Los profesores expresaron de igual manera, que consideran que su salario no es competitivo en función al que pagan otras instituciones ni al esfuerzo que invierten en todas estas labores. Este resultado está fundamentado en la teoría de la equidad, la cual señala que cuando los empleados perciben que están mal recompensados se sienten insatisfechos y desmotivados (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2005).

De igual manera, la inconformidad expresada por los profesores con el reconocimiento, la compensación, las condiciones de trabajo y las oportunidades de promoción, tiene coincidencia con lo expresado diversos autores en el sentido de que los académicos mexicanos están bastante satisfechos con algunos aspectos de su labor como la docencia, las relaciones con los colegas y la oportunidad de desarrollar sus ideas, pero no están satisfechos con las condiciones de trabajo, su situación laboral, la administración de sus instituciones, las oportunidades de promoción y los salarios (Altbach y Lewis, 1996; Herranz, Reig, Cabrero, Ferrer y

González, 2007). En cuanto al reconocimiento, mencionan que no lo perciben por parte de la institución pero que lo obtienen a través de los alumnos y de manera externa a la universidad, lo cual los motiva a permanecer en la UJAT y fortalece su sentido de logro.

Lo expresado por los profesores se encuentra relacionado con lo que mencionan Robbins y Judge (2009), acerca de que los trabajos que requieren mayor preparación, mayores capacidades, dan más responsabilidades y son más estimulantes generan mayor satisfacción, ya que para ciertas personas la satisfacción conduce a niveles más altos de desempeño y que para otras sea un buen desempeño lo que genera su satisfacción. La productividad de los académicos se ha elevado en los últimos años, prueba de ello son los indicadores que permitieron la entrada a la universidad en el Consorcio de Universidades Mexicanas [CUMEX] y colocarla actualmente entre las once mejores universidades del país (UJAT, 2012d). Robin y Judge (2009) también mencionan que los puestos que representan un reto requieren mayores capacidades, son más estimulantes y por lo general son los puestos mejor pagados, rubro en el cual se encontró una contradicción en el caso UJAT, ya que el trabajo académico cumple con estas características, pero los profesores expresan inconformidad con sus salarios.

Esta inconformidad salarial también tiene relación con lo expresado por Gil Antón (1996), citado por Galaz (2002) al referirse a lo manifestado por los investigadores mexicanos, quienes en este estudio manifestaron encontrarse inconformes con sus posibilidades de avance dentro de su carrera académica y mucho más con sus salarios. Se concluye que sí hay evidencia de insatisfacción, pues el 26.9% de los profesores investigadores que integran los cuerpos académicos de la universidad, se percibe insatisfechos laboralmente y un 23.9% expresa que se encuentra poco satisfecho, por lo cual se puede afirmar que realmente es un 50.8%. A su vez, al calcular los descriptivos de las dimensiones, se pudo observar que la media más baja (11.77), se registró en la dimensión compensación, lo cual indica que es aquí donde está el menor grado de satisfacción.

En la fase cualitativa, todas las expresiones asociadas a cada una de las dimensiones dan cuenta de una evidente insatisfacción del profesor con el rol múltiple que debe desarrollar por las demandas internas y externas que le genera una sobrecarga de trabajo, la cual se percibe como no remunerada ni reconocida de manera adecuada. El análisis dimensional de la variable señala que los principales factores en las que tiene incidencia la satisfacción laboral, se encuentran asociados a la compensación, el reconocimiento y las oportunidades de promoción. A nivel global, los resultados obtenidos permiten concluir que las divisiones académicas con índices más bajos de satisfacción son: la División Académica de Ingeniería y Arquitectura, en las dimensiones condiciones de trabajo, oportunidades de promoción y reconocimiento; y la División Académica de Ciencias Económico Administrativas, la cual presenta los menores índices de satisfacción en las dimensiones logro y compensación. Se concluye de manera general que los factores causales de insatisfacción son los mismos en diferentes niveles para todas las divisiones. Una limitación del estudio es que solo se concretó a estudiar la satisfacción laboral de los profesores que integran los cuerpos académicos de la institución y no a la totalidad de la planta docente, lo cual deja abiertas futuras líneas de investigación sobre la satisfacción laboral de estos docentes y también sobre variables relacionadas con la satisfacción laboral como: el clima organizacional, la calidad de vida, la motivación y el compromiso organizacional.

## REFERENCIAS

Alonso, P. (2006). Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración. *Boletín de Psicología*. 88, pp. 49-63. Recuperado de: <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N88-3.pdf>

Altbach, P. & Lewis, L. (1996). The academic profession in international perspective. In Philip G. Altbach(Eds.). *The international academic profession: Portraits of fourteen countries*. Princeton, N.J.: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.

Anaya, D. & Suárez J. (2007). “Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional”. *Revista de Educación*. 344, pp. 217-243. Recuperado el 28 de abril de 2008 de: [http://www.revistaeducacion.mec.es/re344\\_09html](http://www.revistaeducacion.mec.es/re344_09html).

Aritzeta, A. & Ayestarán, S. (2002). “Utilidad de los equipos de trabajo para incrementar la participación, autogestión, interdependencia, satisfacción e integración de conductas cooperativas y competitivas”. *Ciriec. Revista de economía pública, social y cooperative*. 40, pp. 195-212.

Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. (11ª. Edición), México: Mc Graw Hill.

De Jong, F. (2008). “Súper empresas 2008, los lugares en donde todos quieren trabajar”. *Revista Expansión*, 39 (990), pp.104-108.

Galaz, J. (2002). “La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal”. *Perfiles Educativos*, Vol. 24(096), pp. 47-72. Recuperado el 23 de abril de 2008 de: <http://redalyc.uaemex.mx/buscador/search.jsp?query=galaz>

Gamero, C. (2007). “Satisfacción laboral y tipo de contrato en España”. *Investigaciones económicas*, Vol. 31(03), pp. 415-444.

Gil Antón, M. (1996). “The mexican academic profession”, en P.G. Albach (ed.). *The International Academic Profession: Portraits of fourtheen countries*, Princeton, NJ. The Carnegie Foundation for de Advancement of Teaching, pp. 305-337.

Gholipur, A., Saeidinejad, M., & Zehtabi, M. (2009). “The explanation of anti-citizen ship behaviors in the workplaces”. *International Business Research*, Vol. 2(4), pp. 76-86.

Goetz, J.P. & Le Compte, M.D. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid, España: Ediciones Morata.

Hellriegel, D., Jackson, S.E. & Slocum, J. W. Jr. (2005). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. (10ª. Ed), México: International Thomson Editores, S.A., pp. 384.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª. Ed.) México: Mc Graw Hill Interamericana.

Herranz, J., Reig, A., Cabrero, J., Ferrer, R., & González, J. P. (2007). “La satisfacción laboral de los profesores universitarios”. En M. J. Frau y N. Sauleda (Eds). *Modelos de organización de profesores en la educación universitaria*, vol. 2 (pp. 157-172). Recuperado el 23 de julio de 2010 de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2762438>

Laca, F., Mejía, J.C., & Gondra, J.M., (2006). “Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental”. *Psicología y Salud*, Vol. 16(001), pp. 87-92.

Martínez, M. (2006). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa* (2ª. ed.). México: Trillas.

Martínez, R. (2005). *Psicometria: Teoría de los tests psicológicos y educativos*. (2ª.Ed.) España: Editorial Síntesis S.A.

- Martínez, S., Méndez, I., & Murata, Ch. (2011). “Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios”. *Reencuentro: estudios sobre educación*. 61, pp. 56-70.
- Milton, Q.V. (2010). “Confiabilidad y Coeficiente Alpha de Cronbach”. *Revista de estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. Vol. 12(2), pp.248-252. Recuperado el 01 de Agosto de 2011 de <http://www.urbe.edu/publicaciones/telos/ediciones/pdf/vol-12-2/nota-2.PDF>
- Morgan, D. (1998). *Focus group as qualitative research*. Londres: Sage.
- Morillo, I. (2006). “Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Sisso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento”. *Sapiens*. 7(1). pp. 43-57. Recuperado el 22 de Febrero de 2008 de la base de datos Redalyc.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo. Una introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. Barcelona: Desclee de Brouwer.
- Murillo, S., Calderón, G. & Torres, K. (2003). “Cultura organizacional y bienestar laboral”. *Cuadernos de administración*. 16(25), pp. 109-137.
- Oshagbemi, T. (2003) “Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities”. *Internacional Journal of Social Economics*, 12, pp. 1210-1232.
- Peiró, J.M. & Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis. Capítulo 2 (“Significado del trabajo y valores laborales”).
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ª ed.) México: Pearson Educación.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13ª ed.) México: Pearson educación.
- Rodríguez, G., Gil, J. & García, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. (2ª. ed.). Málaga: Aljibe.
- Secretaría de Educación Pública [SEP], (2011, 31 de diciembre). Acuerdo número 623 por el que se emiten las reglas de operación del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP). Diario Oficial de la Federación, 1-90.
- Schultz, D. (1998). *Psicología Industrial*. México: Interamericana.
- Tack, M. & Patitu, C. (2000). *Faculty Job Satisfaction: Women and Minorities in Peril*. *Eric Digest*.
- Varela, P.I., Ferreiro, Fontao, L.F., & Martínez, A.M. (2004). “Satisfacción laboral de los odontólogos y entomatólogos del servicio gallego de salud”. *Revista Española de Salud Pública*, mayo-junio, Vol. 78(003), pp. 399-402. Recuperado el 22 de julio de 2010 de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/170/17078310.pdf>
- Warr, P.B. (1999). “Well-being and the workplace”. In D. Kahneman, E. Diener y N. Swchwarz (Eds.) *Wellbeing: The Fundation or Hedonic Psychology*. New York: Russell Sage Foundation.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G., & Lofquist, L. (1977). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire: Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*. Minneapolis: University of Minnesota (Vocational Psychology Research).

Yousef, D.A. (2000). "Organizational commitment and job satisfaction as predictor of attitudes toward organizational change in a non-western setting". *Personal Review*. 29(5), pp. 567-592. Recuperado de la Base de Datos del Grupo Emerald el 06 de agosto de 2004.

## RECONOCIMIENTO

Las autoras agradecen a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco el apoyo logístico y al Consejo Nacional de Ciencia y tecnología de México, quien a través del fondo sectorial 00000000080973 proporcionó recursos financieros para hacer posible la realización del proyecto de investigación que dio origen al presente artículo.

## BIOGRAFÍA

Norma Aguilar Morales es profesora investigadora de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, en México. Sus investigaciones aparecen en revistas como *International Journal of Administration and Finance (RIAF)*, *Review of Business & Finance Studies* and *International Journal of Management and Marketing Research*. Ella puede ser localizada en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Av . Universidad S / N Col. Magisterial , Villahermosa , Tabasco, México.CP 86040 . E- mail: gialca@hotmail.com; norma.aguilar @ ujat.mx

Deneb Elí Magaña Medina es profesora investigadora de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, en México. Ella es miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I, del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología en México. Sus investigaciones aparece en revistas como *International Journal of Administration and Finance (RIAF)*, *Interamerican Journal of Psychology and Managment Studies Journal (ICESI)*. Ella puede ser localizada en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Av . Universidad S / N Col. Magisterial , Villahermosa , Tabasco , México. C. P. 86040 . E- mail: deneb\_72@yahoo.com; deneb.magana @ ujat.mx

Candelaria Guzmán Fernández es profesora investigadora de la División de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, en México. Ella puede ser localizada en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Av . Universidad S / N Col. Magisterial, Villahermosa, Tabasco, México,CP 86040 . E- mail: candyguzmanf@hotmail.com