



Asociación Universitaria de Formación del Profesorado  
(AUFOP)

I.S.S.N. 1575-0965 • D.L. VA-369-99

*Revista Electrónica Interuniversitaria  
de Formación del Profesorado, 2(1), 1999*

<http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm>

---

## **Estudios sobre la importancia del factor humano en la realización profesional y personal: Satisfacciones e insatisfacciones de la profesión docente universitaria**

ELOÍSA GUERRERO BARONA & FLORENCIO VICENTE CASTRO

---

### **RESUMEN**

*En esta comunicación presentamos un análisis descriptivo de las escasas investigaciones que se han llevado a cabo en los últimos años en torno a la satisfacción e insatisfacción de la profesión docente universitaria, de las consecuencias que se van a derivar de estos dos constructos y que condicionarán la salud física, mental, así como la organización de los individuos que forman parte de la institución universitaria.*

*Se cuestionan algunos hechos importantes tales como el salario, las relaciones interpersonales, el individualismo, la primacía de la investigación y su incentivación, etc. Se invita a todos los miembros de la comunidad universitaria a participar en la reflexión sobre los posibles cambios que beneficien a la institución, la eficacia de todos los que de ella formamos parte, así como los que promuevan la calidad y salud laboral.*

### **PALABRAS CLAVE**

*Profesión docente, Universidad, Satisfacción, Insatisfacción, Salud, Condiciones de trabajo del profesor.*

---

En los últimos años ha ido creciendo la preocupación, tanto teórica como experimental, sobre la salud organizacional y la satisfacción en el trabajo, debido fundamentalmente a la alta correlación con la productividad, la eficacia y también al carácter predictivo que pueden tener como pronósticos del comportamiento y actuación



del trabajador en general. En esta línea, y aunque no esta exenta de problemas, debido a la falta de acuerdos en la conceptualización del constructo "satisfacción", referenciamos algunos, uno de los trabajos que se han realizado referidos a la satisfacción del profesorado universitario.

Aunque la satisfacción laboral y el estrés parecen estar estrechamente relacionados, el estrés laboral no es siempre sinónimo de insatisfacción laboral, e incluso, es posible que algunas áreas laborales asociadas con baja satisfacción no produzcan estrés.

En relación a la satisfacción organizacional se ha señalado, en varias ocasiones, que el estrés es un elemento determinante en la calidad de vida de los profesores, y así se ha planteado en algunos estudios específicos que definen la calidad de vida mediante conjuntas de estrés y satisfacción laboral.

El estrés es un fenómeno complejo y multidimensional que depende de numerosas variables externas e internas, y que tienen una incidencia determinante en la salud psicosomática y profesional (satisfacción en el trabajo), en la salud colectiva de los grupos y personas que rodean al profesor así como en la organización laboral propiamente dicha, con vistas a alcanzar sus fines y objetivos educativos.

Muchas universidades españolas se hallan actualmente en proceso de cambios y análisis sobre la conducta del profesorado, con el único objetivo de mejorar la **calidad** de la enseñanza. Una de las mayores equivocaciones del proceso evaluador del profesorado universitario ha sido confundir una subida salarial con un factor motivacional. Utilizar los complementos económicos para mejorar la calidad de la enseñanza y estimular la producción científica, demuestra que la política educativa en nuestro país está en la prehistoria del conocimiento sobre el comportamiento humano del trabajo (SÁENZ y LORENZO, 1993).

En opinión de destacados autores (COOPER, 1980; ORTON, 1981), la Universidad parece ignorar lo que es bien conocido en el campo del trabajo y de las organizaciones. En el campo de la Psicología del Trabajo, los estudios acerca de los efectos de la satisfacción sobre el rendimiento son bien conocidos, y la empresa tiene como objetivo la **rentabilidad**. En cambio, en el campo de la educación esta relación no ha sido una línea de trabajo relevante, y menos aún, en el universitario.

De la literatura revisada hemos encontrado referencias sobre la satisfacción como factor compensatorio o amortiguador del estrés, que el profesorado vive dentro y fuera de su trabajo (MISKEL Y COL., 1980), así como también las hay que consideran la satisfacción como protector del equilibrio emocional, de prevención del desencanto y del desgaste de su entusiasmo e ideales profesionales (ORTON, 1981).

Según evidencian los trabajos realizados por NEWELL y SPEAR (1983) en Estados Unidos, las compensaciones externas han perdido atractivo para el profesorado universitario. Las personas que eligen la docencia universitaria lo hacen por su sensibilidad hacia gratificaciones intrínsecas: la enseñanza, el contacto con el mundo de las ideas, la investigación, el intercambio intelectual con colegas, o la necesidad de reflexión.

Paralelamente, SÁENZ y LORENZO (1993) señalan que otra línea de interés es la preocupación por parte de las instancias oficiales de promover la satisfacción de los trabajadores como un indicativo de la **calidad de vida**. Así, por ejemplo, el informe *Work in America*, sostiene la obligatoriedad de las empresas y organizaciones labo-



rales de asegurar la salud mental de sus trabajadores. La empresa, en general, ha propiciado el *"job enlargement"* haciendo participar al trabajador en una visión más global de su trabajo, y le permite intervenir en actividades de la empresa. Sin embargo, ofrece pocas oportunidades para el *"job enrichment"*, porque no entiende al trabajador más allá de un medio de producción por el que le paga un salario, y le basta con que las condiciones de trabajo sean decentes, tenga seguridad en la nómina, requiera pocas horas de trabajo, etc. SÁENZ y LORENZO (1993) defienden que éste es el criterio de la administración educativa, cuyas medidas para motivar al profesorado, ha sido premiar la investigación con un complemento económico. Sin embargo, siguiendo el argumento de estos autores, el incentivo económico, junto con las relaciones humanas, condiciones de trabajo, seguridad, comunicación, status, etc. pertenecen a un grupo de factores condicionantes o de sostén, cuya carencia produce insatisfacción pero, cuya posesión no necesariamente produce satisfacción sino, no-satisfacción.

Se ha demostrado la ineficacia de las medidas de recompensa externas para motivar a los profesores (trienios, compensación económica sobre los tramos de evaluación docente e investigadora) (NEWEL y SPEAR, 1983). Se cree que los profesores están guiados por factores internos o intrínsecos, entre los que cabe citar el clima laboral y dentro de él, la interacción con los compañeros, especialmente, la relación intelectual (FINK, 1984).

Si bien es cierto que las buenas relaciones entre colegas es un factor más poderoso que el económico para trabajar en la Universidad, igualmente importante es que las malas relaciones son causa de abandono o huida (SÁENZ y LORENZO, 1993).

Las **condiciones** en las que el trabajo se desarrolla, aunque sea un requisito necesario únicamente previene o evita la insatisfacción, pero no proporciona satisfacción por sí misma. Así, se puede disponer de recursos, salario digno, puesto de trabajo estable, etc. y, sin embargo, mostrar grados elevados de malestar docente e incluso **burnout** o desgaste psíquico. Este hecho se ha explicado por la clásica teoría de los dos factores de HERZBERG (1968), uno de los constructos teóricos que explican y entienden el logro profesional y personal en el trabajo y que ha sido confirmada por investigación experimental (DIENER, (1985).

Otro aspecto que afecta a la docencia universitaria es que, la relación **satisfacción-eficacia** es más intensa cuanto mayor es el nivel de competencia exigida por el puesto de trabajo (COOPER, 1986). En los trabajos de bajo nivel de exigencia competencial, es decir, aquellos que son mecánicos, repetitivos, de fácil control y supervisión, la "moral" tiene un efecto limitado sobre la productividad. En cambio, el efecto es el contrario cuando se trata de trabajos y tareas que requieren mayor **creatividad** y **libertad** de acción. La conclusión es que una "alta moral" no conlleva un alto grado de efectividad en la enseñanza, pero es igualmente cierto que los profesores más cualificados por su rendimiento y eficacia docente, se encuentran entre los que exhibían una más alta "moral" y mayor era la gratificación que recibían en su trabajo.

En definitiva, entendemos que el docente universitario que presenta un alto logro personal y profesional, se encuentra en mejores condiciones para el desarrollo de su complejo trabajo que aquel que no lo está.

El **desarrollo** personal y profesional del docente universitario significa crecimiento, mejora, cambio, adecuación en relación con el propio conocimiento, con las acti-



tudes en y sobre el trabajo, con la institución o el departamento, buscando la simbiosis entre las necesidades de desarrollo profesional del personal y las necesidades de desarrollo organizador, institucional y social del contexto (BENEDITO, 1990). Hay autores que hablan de **logro personal** (MASLACH, 1981), de realización personal y crecimiento intelectual. Otros autores como MARTÍNEZ (1991), definen la **autoestima** como la satisfacción personal del individuo consigo mismo, la eficacia de su propio funcionamiento y una actitud de aprobación hacia su persona.

Si bien estos conceptos pudieran tener un carácter unitario e individualista, la **autorrealización** profesional rebasa lo estrictamente individual para adquirir una dimensión social, de manera que no sea sólo la simple vivencia subjetiva; sino que refleja también la relación de las personas con su entorno y las interrelaciones sociales (GORDILLO, 1988).

Según constatan COOPER y MARSHALL (1978), existe una relación significativa entre satisfacción, reconocimiento y apoyo social a la tarea docente. En este sentido, la satisfacción contribuye de modo decisivo al rendimiento académico de los alumnos. Las experiencias con otros profesores, posee una importante influencia en el comportamiento del enseñante, no sólo en clase sino en todas las relaciones significativas (SÁENZ y LORENZO, 1993). Estas experiencias pueden ser o bien grandes oportunidades de aprendizaje y crecimiento personal o por el contrario, tratarse de vivencias frustrantes y amargas.

Se puede entender la docencia universitaria como actividad de **relaciones interpersonales**, que pueden ser tanto fuentes de desarrollo y realización personal como implicar fuertes tensiones para los docentes, que van desde el pesimismo y desaliento, hasta el desequilibrio crónico (ABRAHAM, 1986). En este sentido, aparece más afectado el profesorado más comprometido e implicado. La salida y mecanismos implicados a esta situación ambivalente puede derivarse hacia el pasotismo, el criticismo o la **despersonalización** (MASLACH, 1981).

La docencia como fuente de estrés ha sido objeto de numerosas investigaciones, aunque tal y como señala POLAINO (1982), el estrés supone también un ajuste psicofisiológico y ambiental (Eustrés o estrés positivo); aunque sin olvidar que por la vinculación cognitiva que mantiene con la ansiedad, puede llegar a ser nocivo (estrés negativo). Un cierto grado de estrés, es productivo en tareas simples porque incrementa el "drive", pero en tareas complejas, tales como son la investigación y docencia universitaria, el estrés puede ser disruptivo. También LABRADOR y CRESPO (1993) aseguran su carácter beneficioso pero, siempre que la respuesta de estrés no sea intensa, frecuente y/o duradera, en cuyo caso tendrían lugar consecuencias negativas, indeseables para la salud, como son los trastornos psicofisiológicos.

Recientemente, el énfasis en los recursos humanos y la importancia del **factor humano** en la satisfacción en las organizaciones, fue puesto de manifiesto por el modelo de desarrollo organizacional (STONER, 1987; BURKE y GREENGLAS, 1989; ESCUDERO, 1990, 1991; MINGORANCE, MAYOR y MARCELO, 1993).

Los recursos humanos y todo el entramado de las relaciones humanas que se establecen en el seno institucional, constituyen un elemento decisivo para su renovación y mejora. El factor humano, la implicación de sus miembros y el clima laboral son elementos decisivos para cualquier proyecto innovador en las instituciones educativas.



A pesar de la importancia de estos factores en el estudio de las organizaciones educativas universitarias, son pocos los estudios que mencionan dicho factor como elemento influyente en la **calidad de vida universitaria**; aunque todos estemos de acuerdo en que, las actitudes de los profesores hacia su trabajo, su compromiso con la organización y con la profesión, determina en gran medida su actuación en el aula, la energía que invierte en la enseñanza y sus esfuerzos por alcanzar las más altas cotas de logro y realización personal y profesional.

SANTOS (1991) habla de un rabioso **individualismo** en la Universidad. También DUNKIM (1990), en un trabajo en el que entrevistó a 56 profesores universitarios en su periodo de iniciación, encontró que estos profesores experimentaban, entre otros problemas frecuentes, el enfrentamiento con compañeros. En el mismo sentido, CEBRIÁN Y OTROS (1991) aluden a las presiones de los compañeros como problema típico del ámbito universitario y VILLAR (1991), denuncia el hecho frecuente de que los docentes universitarios suelen trabajar aislados unos de otros. La sensación de pertenecer a un **grupo**, sentirse apoyado por los compañeros y tener oportunidad de trabajar en equipo es gratificante, genera satisfacción y bienestar, al mismo tiempo que constituye un factor de motivación que previene y/o contrarresta el estrés docente.

SÁENZ Y LORENZO (1993) en relación a la satisfacción y realización profesional, ponen de manifiesto que el profesorado percibe la situación como muy restrictiva para su desarrollo profesional y psicosocial. Congruente con su proyecto de vida, el docente se cierra sobre sí mismo a la búsqueda de vías alternativas que le satisfagan por sí mismas, como el estudio, la investigación, las publicaciones, etc., con la consiguiente desatención a otras áreas más problemáticas y menos gratificantes, como la docencia, la gestión o incluso la relación con los propios compañeros.

La literatura sobre el tema hace alusión generalizada a la satisfacción derivada de la tarea en equipos, indicando que es en la cooperación donde se produce la madurez del profesor, al sentirse estimulado por el diálogo y los consejos de sus colegas. STONER (1987) menciona dos efectos de la agrupación de especialidades o **departamentalización**; la mejora del espíritu de grupo y la satisfacción en el oficio.

KNOX (1976) escribió acerca de la influencia de factores sociales sobre el éxito docente, haciendo hincapié en el hecho de que una sociedad debe poner el énfasis en la valía del individuo.

Un aspecto vinculado a la realización personal que perciben los docentes universitarios, tiene que ver con la remuneración económica. Si bien el **salario** es uno de los temas menos tratados en los estudios sobre docencia universitaria, no está exento de polémica y preocupación entre el colectivo docente en general. KYRIAKOU (1980) y COOPER (1978) detectan la insatisfacción que un salario inadecuado produce en los profesores y que ésta se mantiene a lo largo del tiempo.

Un estudio llevado a cabo por FERNÁNDEZ (1991) en la Universidad Complutense de Madrid, pone de manifiesto que el 67% del profesorado universitario expresa claramente su malestar por la escasa retribución. Más recientemente, en el profesorado de Granada se constata que el sueldo es motivo de descontento en un 50%, mientras que un 21% de la muestra expresa su satisfacción y un 2,5% está muy satisfecho. Sólo para el 29% del profesorado, no es motivo de especial preocupación. En cualquier caso, los datos revelan una reivindicación económica que no se vocifera en la calle, pero que se hace explícita en los recintos universitarios.



Por otro lado, SÁENZ y LORENZO (1993); DE JUAN Y COL. (1990) y FERNÁNDEZ (1991) ponen de manifiesto que el profesorado universitario siente una enorme **insatisfacción** en todo lo que se refiere a la actividad investigadora y perciben un escaso e inmerecido reconocimiento de su labor investigadora. Entre las **causas** señalan que el docente tiene que compatibilizar necesariamente su actividad investigadora con la docente, que absorbe gran parte del esfuerzo que podría dedicar a aquélla. Atribuyen la insatisfacción de la actividad investigadora a la escasez de medios para la infraestructura y formación, así como a las inciertas perspectivas de promoción. También, los profesores universitarios aluden al hecho del escaso reconocimiento que le merece la actividad investigadora, tanto por parte de las autoridades académicas como por parte de los alumnos o incluso compañeros.

DE JUAN (1990) elabora un listado de factores de **motivación** por los que el profesor se siente estimulado, y uno de ellos es el "reconocimiento, interés, elogio y aliento". El profesorado se siente doblemente insatisfecho con la administración. Por una parte, no le proporciona los medios adecuados para investigar y por otra, no le reconoce adecuadamente el esfuerzo hecho, ni valora el producto de su trabajo (SANTOS, 1991).

Si bien SÁENZ y LORENZO (1993) destacan que el nivel de satisfacción y autoconcepto es bajo en todos los profesores, se detectan diferencias significativas en función de los **factores**: tipo de centro (los profesores de escuelas universitarias se sienten más descontentos); categoría profesional (los más insatisfechos son los titulares de escuelas universitarias y los más satisfechos son los catedráticos de universidad); sexo (las mujeres son las más afectadas por la insatisfacción); la antigüedad profesional (el nivel de satisfacción es inversamente proporcional a la antigüedad en la profesión) y el cargo académico (quienes ocupan un cargo académico se sienten más satisfechos que quienes no ocupan cargo).

Incita a la reflexión una de las conclusiones derivadas de la investigación de SÁENZ y LORENZO (1993), esto es, para los profesores de la Universidad de Granada es desmoralizador que la institución como tal, trate por el mismo rasero al profesor responsable y competente, que al haragán e inepto, y cuando desea hacer una valoración de su potencial docente e investigador, lo haga de forma tan chapucera que se granjea el rechazo general de lo mejor que tiene. Los profesores más veteranos, que han dedicado su vida, su entusiasmo y esfuerzo a la Universidad, contemplan con disgusto la forma en que la Universidad valora su trabajo.

Con los datos aquí expuestos, fruto de algunas revisiones llevadas a cabo, pretendemos haber contribuido a generar reflexión y análisis por parte del profesorado universitario.

Creemos, al mismo tiempo, que la administración pública es quien debe crear y promover las condiciones necesarias para que el trabajo contribuya al bienestar y a la salud de sus trabajadores, al de las propias instituciones educativas así como a la consecución de fines sociales. Firmemente creemos que los profesores y profesoras de Universidad son tan susceptibles como cualquiera, al elogio y al reconocimiento, y es tarea de los administradores de las instituciones universitarias, comprobar si están ofreciendo el reconocimiento suficiente.





## Referencias bibliográficas

- ABRAHAM, A. (1986). *El enseñante es también una persona*. Barcelona: Gedisa.
- Universidad de Granada, Monografía Pedagogía.
- BENEDITO, V. (1990). La evaluación del profesor universitario. *Revista de educación*, 290, 32-45.
- BENEDITO, V. (1991) (Coord.). *La formación del profesorado universitario*. Madrid: Subdirección General de Formación del profesorado, MEC.
- BURKE, R.J. Y GREENGLASS, E.R. (1989). The client's role in psychological burnout in teachers and administrators. En Daniel, E. (1995), *Estudio del síndrome de desgaste profesional entre los médicos de un hospital general*. Tesis doctoral, Universidad de Salamanca.
- COOPER, C. (1980). Source of works stress. En Moreno, B. y col. (1992), *Configuración específica de estrés asistencial en profesores de BUP*. Memoria de Investigación, CIDE.
- COOPER, C. L. Y MARSHALL, J. (1978). Sources of managerial and white collar stress. En C. L. Cooper y R. Paynes (Eds.) (1991), *Stress and work*. New York: Wiley.
- DE JUAN, J. (Ed) (1990). Criterios para la evaluación del profesorado universitario. *Actas II Jornadas nacionales de didáctica universitaria*. Universidad de Alicante.
- DE LA CRUZ, M. A.; GRAD, H.M. Y HERNÁNDEZ, E. (1990). Formación pedagógica de los profesores de la Universidad Autónoma de Madrid. Creación de servicio de ayuda a la docencia universitaria. *Actas II Jornadas nacionales de didáctica universitaria*.
- ESCUADERO, J.M. (1990). El centro como lugar de cambio educativo: la perspectiva de la colaboración. *Actas del I Congreso Interuniversitario de Organización Escolar*.
- ESCUADERO, J.M. (1991). *La formación centrada en la escuela*. Sevilla: El Centro Educativo.
- FERNÁNDEZ, J. (1991). Opinión de los profesores sobre su situación en la universidad. *Gaceta Complutense*, 78, 25-32.
- GONZÁLEZ, R.M. (1988). *Rasgos que diferencian la organización universitaria de otras organizaciones*. Primer Congreso Iberoamericano y Tercero Nacional de Psicología del trabajo y de las Organizaciones. Colegio Oficial de Psicólogos.
- HERZBERG, F. (1968). Una vez más. ¿Cómo motivar a sus empleados?. *Harvard business. Review*, Enero-Febrero, 7-12.
- KNOX, J. (1979). The modified essay question. En Benedito, V. (1991) (Coord.), *La formación del profesorado universitario*. Madrid: Subdirección General de Formación del profesorado, MEC.
- KYRIACOU, C. (1980). Sources of stress among British teachers: The contribution of job factors and personality factors. En C. L. Cooper y J. Marshall (Eds.), *White collar and professional stress* (pp. 113-128). NY: Wiley.
- LABRADOR, F. J. Y CRESPO, M. (1993). *Estrés*. Madrid: Eudema.
- MANASSERO, M. A.; VÁZQUEZ, A.; FERRER, M. V.; FORNÉS, J. Y FERNÁNDEZ, M.C. (1994). *Burnout en profesores: impacto sobre la calidad de la educación, la salud y consecuencias para el desarrollo profesional*. Memoria final de investigación. Madrid: MEC-CIDE.
- MARTÍNEZ, N. (1991). Factores determinantes de la calidad de la educación universitaria. *Actas I Congreso Internacional sobre calidad de la docencia universitaria*. ICE, Universidad de Cádiz.
- MASLACH, C. (1981). Burnout. A social psychological analysis. En J.W. Jones, *The burnout syndrome*. University of California, Berkeley.
- MINGORANCE, P.; MAYOR, C. Y MARCELO, C. (1993). *Aprender a enseñar en la universidad*. Universidad de Sevilla, Grupo de Investigación Didáctica.
- NEWELL, L. Y SPEAR, K. (1983). New dimensions for academic careers: Rediscovering intrinsic satisfactions. En Sáenz, O. y Lorenzo, M. (coord.) (1993), *La satisfacción del profesorado universitario*. Universidad de Granada, Monografía Pedagogía.
- ORTON, J. W. (1981). Gratifications reported by college psychology and family life teachers. *College student journal*, 15 (4), 396-397.
- POLAINO, A. (1982). El



- stress de los profesores: estrategias psicológicas para su manejo y control. *Revista Española de Pedagogía*, XI, 17-45.
- SÁENZ, O. Y LORENZO, M. (coord.) (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*. Universidad de Granada, Monográfica Pedagogía.
- SANTOS, A. (1991). *Profesor/a o el oficio de aprendiz*. Silencios y paradojas. III Jornadas didácticas universitarias. ICE, Universidad de las Palmas.
- STONER, J. (1987). *Administración*. México: Prentice-Hall.

---

## Dirección

**Eloísa Guerrero Barona & Florencio Vicente Castro**

Universidad de Extremadura. Facultad de Educación.  
Departamento de Psicología y Sociología de la Educación.  
Avda. de Elvas, s/n.  
Tel.: 924 27 21 21 / 28 94 82 / 28 95 81  
Correo Electrónico: eloisa@unex.es (Eloísa)

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA DE ESTE TRABAJO

- GUERRERO BARONA, Eloísa & VICENTE CASTRO, Florencio (1999). Estudios sobre la importancia del factor humano en la realización profesional y personal: Satisfacciones e insatisfacciones de la profesión docente universitaria. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 2(1). [Disponible en <http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm>].