

# LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESORADO DEL ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES. UN ANÁLISIS DESCRIPTIVO EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA Y LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA.

*Sandra M<sup>a</sup> Sánchez Cañizares<sup>1</sup>, Eva Gallardo Gallardo<sup>2</sup>, Tomás J. López-Guzmán Guzmán<sup>3</sup>*

---

## Resumen

El análisis de la satisfacción laboral experimentada y su aplicación entre el profesorado universitario puede entenderse como un punto de partida hacia la mejora de la calidad docente, objetivo prioritario en la Universidad de Córdoba. Y es que, sin un estudio de este tipo resultaría incompleta cualquier tipo de evaluación docente, al desconocer uno de los factores relevantes que motiva su trabajo.

En este trabajo se ha efectuado un análisis de satisfacción entre el profesorado del área de Ciencias Sociales de la Universidad de Córdoba y de la Universidad de Barcelona, lo que permite establecer comparaciones entre instituciones que a priori presentan unas características bien diferenciadas.

Los resultados obtenidos permiten obtener un indicador de la motivación del profesorado con su trabajo y su grado de implicación con la docencia.

---

## 1. Introducción

Una de las prioridades competitivas en el seno de la organización debe fundamentarse en la satisfacción de sus miembros. Una empresa no puede aspirar a niveles de calidad competitivos en producto o servicio si su plantilla no se encuentra satisfecha, y ello, a su vez, se convierte en un factor de éxito para la empresa.

Asimismo, un síntoma de mal funcionamiento de la organización es una baja satisfacción de los empleados, dada su incidencia en aspectos tales como el absentismo, la rotación, el desempeño, el estrés, etc. Por el contrario, una alta satisfacción laboral puede favorecer el logro de resultados positivos.

Aunque la mayoría de investigaciones en el campo de la satisfacción laboral se han centrado en las organizaciones industriales y de servicios, desde principios de la década de los 90 se ha generado un interés creciente por la medición de la satisfacción de los empleados en las instituciones educativas.

La labor docente es una pieza clave en el pilar educativo de una sociedad. A la hora de favorecer la calidad en la educación, un buen docente debe presentar la motivación y la satisfacción con el trabajo realizado necesarias para permitir su esfuerzo continuado hacia la mejora de sus planteamientos didácticos.

---

1 Univ. de Córdoba, Facultad de Derecho y CC. Económicas y Empresariales

2 Univ. de Barcelona, Facultad de Ciencias Empresariales

3 Univ. de Córdoba, Facultad de Ciencias del Trabajo

La satisfacción del docente se transmite en el aula al alumnado, por lo que se convierte en un factor de ayuda a la mejora de la calidad en las relaciones humanas profesor-alumno y, en general, de la calidad del proceso educativo. (Palomares, 2000). De este modo, contar con un personal satisfecho en una organización docente supone una garantía de supervivencia ya que, por un lado, permite el mantenimiento de los empleados más valiosos, lo que, por otro, repercute en la calidad de la enseñanza y la atracción del alumnado a la organización.

## **2. Satisfacción Laboral Especial Referencia a las Instituciones Universitarias**

No existe un acuerdo generalizado respecto a la definición de la satisfacción laboral referida al caso de los docentes o sobre los elementos que la constituyen. Sin embargo, una mayoría de investigaciones tiende a concluir que los docentes se sienten satisfechos principalmente por aquellos aspectos intrínsecos al rol de profesor, tales como: relación con los alumnos, contribución al éxito en sus estudios, crecimiento personal (Dinham y Scott, 2002).

Por otro lado, el contexto social que rodea a los docentes (las relaciones interpersonales con compañeros/as de la enseñanza, los padres, y la administración educativa, etc) constituye uno de los campos que mayor influencia ejerce sobre la satisfacción docente, erigiéndose en un factor de predicción significativo sobre la forma en que el profesorado encara su labor.

Centrándonos en la satisfacción laboral de los empleados de instituciones de educación superior hay que recordar que este es un aspecto de considerable importancia ya que la efectividad y la calidad de la labor de estos centros depende en gran medida del trabajo de sus empleados, ya sean administrativos o docentes.

Las investigaciones sobre académicos en estas organizaciones son numerosas. Flowers y Hughes (1973) cuestionaron los motivos que llevan a los docentes a permanecer en su puesto concluyendo una influencia significativa de los factores del entorno sobre su satisfacción laboral. A una conclusión similar llegan Pearson y Seiler (1983) en su estudio sobre docentes de Estados Unidos: su satisfacción con el entorno de trabajo es generalmente alta, aunque se detecta un elevado grado de insatisfacción con aspectos relacionados con la compensación por su trabajo. Para Moses (1986) la plantilla académica de las instituciones de educación superior se muestra insatisfecha con la escasa relevancia de la excelencia docente a la hora de promocionar en el empleo.

Hagedorn (1994) examina la satisfacción de los docentes de centros de enseñanza superior a partir de una serie de variables tales como salario, apoyo percibido de los colegas, satisfacción con la administración, bienestar con la relación con el alumnado, nivel de estrés percibido, etc. Los resultados muestran que la satisfacción con el salario, horas trabajadas y apoyo de los compañeros influyen directamente sobre el estrés soportado, lo que a su vez repercute en la satisfacción laboral declarada. El mismo estudio, se centra en la percepción sobre la institución, la administración, los estudiantes y los compañeros de trabajo de los miembros femeninos de la organización académica, detectando un descenso de la satisfacción en aquellas docentes con salarios superiores.

En un estudio internacional realizado por Lacy y Sheehan (1997) que incluye países como Australia, Alemania, Hong Kong, Israel, México, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos, se investiga el impacto de elementos contextuales como el clima de trabajo sobre los niveles generales de satisfacción. Se concluye que la sensación de pertenecer a una comunidad o las relaciones con los colegas producen un impacto estadísticamente significativo sobre la satisfacción en el trabajo.

Galaz - Fontes (2002) determina en su estudio sobre miembros de una universidad mexicana niveles altos de satisfacción con la universidad como lugar de trabajo, aunque se detecta una crítica considerable sobre aspectos tales como la limitación originada en las labores inves-

tigadoras de los docentes, la evaluación recibida o el salario y las compensaciones económicas.

Analizando la influencia de algunas variables sociodemográficas sobre la satisfacción del profesorado universitario encontramos estudios como el de Oshagbemi y Hickson (2003) centrado en los profesores universitarios de Reino Unido. Esta investigación detecta una fuerte relación positiva entre satisfacción y género, de forma que las mujeres se encuentran más satisfechas que sus compañeros, aunque únicamente en ciertos puestos de nivel superior; *ceteris paribus*, el género *per se* no influye significativamente en la satisfacción. Del mismo modo, Tack y Patitu (1992) encuentran que las diferencias de género en la satisfacción laboral de los profesores de facultad son inconsistentes; a la misma conclusión llegan Strawser et al. (2000), que no detectan diferencias estadísticamente significativas en relación al sexo en la satisfacción presentada entre profesores de contabilidad universitarios. Ward y Sloane (2000) llegan a la misma conclusión respecto a la inexistencia de diferencias en los niveles de satisfacción general de académicos escoceses. No obstante detectaron ciertas desigualdades respecto a ciertas facetas del trabajo; en concreto, las profesoras manifestaron una satisfacción inferior sobre sus posibilidades de promoción y la seguridad del puesto mientras que se declararon más satisfechas con el salario que sus compañeros.

Otros estudios concluyen que las académicas experimentan niveles inferiores de satisfacción global que sus colegas varones (Ethington et al., 1989; Riffe et al., 1998); Hill (1984) y Wissman (1988) concluyen que las profesoras tienden a encontrarse menos satisfechas en entornos de dominancia masculina.

Una explicación ante estas discrepancias puede originarse en el hecho de que las investigaciones han sido conducidas en entornos que emplean proporciones variables de mujeres y hombres entre los miembros de las facultades.

La insatisfacción, por su parte, se incrementa de forma lineal con la edad de los profesores y los años de antigüedad en la enseñanza universitaria (Oshagbemi y Hickson, 2003), lo que puede explicarse por la exigencia de más trabajo de tipo burocrático y la presión de los cambios tecnológicos experimentados.

Por lo que respecta al compromiso organizativo, resulta interesante mencionar el trabajo realizado por Capelleras y Veciana (2004) sobre profesorado universitario en cuatro facultades de la Universidad de Barcelona, en el que se detecta una fuerte y positiva correlación entre la satisfacción tanto global como con distintas facetas del trabajo con el compromiso organizativo.

En la investigación que se presenta el objetivo fundamental se centra en el análisis del nivel de satisfacción laboral experimentado por los docentes de ciertas titulaciones relacionadas con el campo de las Ciencias Sociales. Se examinan tanto la faceta docente como investigadora, así como también, la satisfacción con el departamento y el centro en el que trabajan.

### 3. Metodología

Para cubrir el objetivo propuesto se ha efectuado un estudio empírico en dos Universidades españolas con características bien diferenciadas: la Universidad de Córdoba y la Universidad de Barcelona. La población objetivo del análisis se centra en el profesorado del campo de Ciencias Sociales que imparten clase en alguna de las siguientes titulaciones: Licenciatura de Administración y Dirección de Empresas, Licenciatura de Ciencias del Trabajo, Diplomatura de Relaciones Laborales y Diplomatura de Turismo. En el caso de la Universidad de Córdoba afectaba a sólo dos facultades: la de Derecho –de la que depende ADE- y la de Ciencias del Trabajo –de la que dependen el resto de las titulaciones seleccionadas-. En el caso de la Universidad de Barcelona afectaba a tres facultades: la de Ciencias Económicas y Empresariales –de la que depende ADE-, la de Relaciones Laborales –de la que dependen RRL y Ciencias del Trabajo- y la de Turismo.

Según las asignaturas comprendidas en el plan docente de cada una de estas titulaciones y los datos ofrecidos desde los Vicedecanatos de Ordenación Académica y las secretarías de las Facultades implicadas, la cifra total de profesorado implicado asciende a 94 en la Universidad de Córdoba y 180 en la Universidad de Barcelona<sup>1</sup>.

El trabajo de campo se realizó durante los meses de abril y mayo de 2007. En primer lugar se procedió a la distribución del cuestionario junto a una carta de presentación donde se informaba de los objetivos de esta acción y se solicitaba la participación de los docentes. Concretamente, se entregaba la carta de presentación, el cuestionario grapado y un sobre para la devolución del mismo cumplimentado. De este modo se permitía mantener el anonimato en la respuesta y se intentaba facilitar al máximo la participación. Transcurrido el plazo de respuesta se han obtenido 35 cuestionarios cumplimentados en la Universidad de Córdoba (un grado de respuesta del 37,23%) y 46 en la Universidad de Barcelona (lo que representa un 25% de índice de respuesta).

El instrumento de medida utilizado se encuentra constituido por tres bloques donde se analizan: el grado de satisfacción laboral; el nivel de autoeficacia y, finalmente, el grado de implantación del crédito ECTS en las asignaturas impartidas por este sector del profesorado y su opinión respecto al proceso llevado a cabo por la Universidad de Córdoba o de Barcelona para su adaptación al EEES;

El bloque referente a la satisfacción laboral docente se ha basado en el instrumento desarrollado por Sáenz y Lorenzo (1993) para la Universidad de Granada, muy similar en contenido al Cuestionario de Evaluación del Contexto Académico (CECA) aplicado en la Universidad Complutense de Madrid.

El bloque sobre autoeficacia se centra en el cuestionario de Busch et al. (1998) compuesto por 9 ítems donde el encuestado señala su confianza sobre la capacidad para realizarlos.

El bloque para las cuestiones relativas al grado de implantación del crédito ECTS y la opinión respecto al proceso llevado a cabo por la Universidad para su adaptación al EEES ha sido diseñado específicamente.

Una vez tabulados y depurados los datos, se ha efectuado un análisis estadístico descriptivo respecto a los ítems principales utilizando el paquete estadístico SPSS. Los resultados que se presentan a continuación se centran en las respuestas obtenidas para los dos primeros bloques del cuestionario.

## **4. Principales Resultados del Estudio**

De acuerdo a las respectivas muestras obtenidas en cada Universidad, las características laborales del profesorado se presentan en la tabla 1.

Tal y como se desprende de la tabla, el perfil mayoritario en la muestra es el de un profesor varón y edad comprendida entre 30 y 39 años, con más de 10 años de antigüedad en su profesión, grado de doctor y no ostentando cargo directivo. Cabe destacar en la Universidad de Barcelona una presencia superior de profesorado funcionario, un mayor porcentaje de antigüedad y un mayor equilibrio entre varones y mujeres.

### **4.1. Bloque sobre satisfacción laboral**

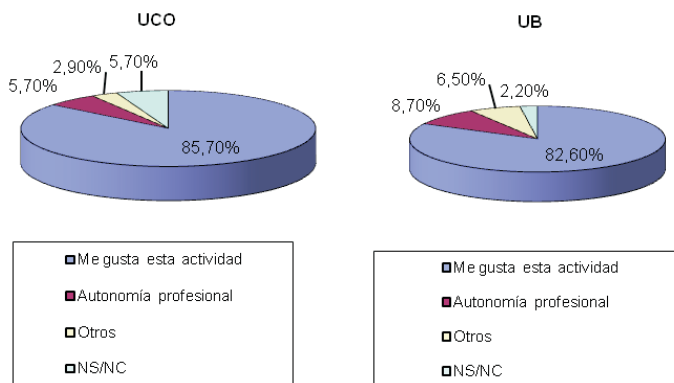
En este bloque se ha interrogado a los docentes sobre una serie de aspectos relacionados con su visión sobre la actividad que desarrollan y el grado de satisfacción que experimentan en diversos ámbitos de la misma: docencia, investigación, departamento y centro en el que desarrollan su labor y la Universidad como institución. En los siguientes epígrafes se analizan los resultados obtenidos.

**Tabla 1.** Características sociolaborales de la muestra.

Variable	Porcentaje	
	UCO	UB
Categoría laboral		
-Becario	0,0%	2,2%
-Contratado laboral	65,7%	45,7%
-Funcionario	34,3%	52,1%
Título de doctor		
-Sí	69,7%	60,9%
-No	30,3%	39,1%
Antigüedad		
-Menos de 5 años	26,4%	17,4%
-Entre 5 y 9 años	32,4%	17,4%
-10 años o más	41,2%	65,2%
Sexo		
-Hombre	60,0%	51,1%
-Mujer	40,0%	48,9%
Edad		
-Entre 23 y 29 años	0,0%	10,9%
-Entre 30 y 39 años	44,1%	30,4%
-Entre 40 y 49 años	38,2%	28,3%
-Entre 50 y 59 años	11,8%	19,5%
-60 años o más	5,9%	10,9%
Cargo directivo o de gestión		
-Sí	28,6%	26,1%
-No	71,4%	73,9%

### Motivo de dedicarse a esta actividad

Tanto en la Universidad de Córdoba como en la de Barcelona, más de un 80% de los docentes declara dedicarse a esta actividad sencillamente porque les gusta. Motivaciones como la autonomía profesional quedan muy por detrás e, incluso, respuestas como la preferencia sobre la empresa privada, la seguridad del empleo o el sueldo y las vacaciones, no han sido seleccionadas en ningún caso.

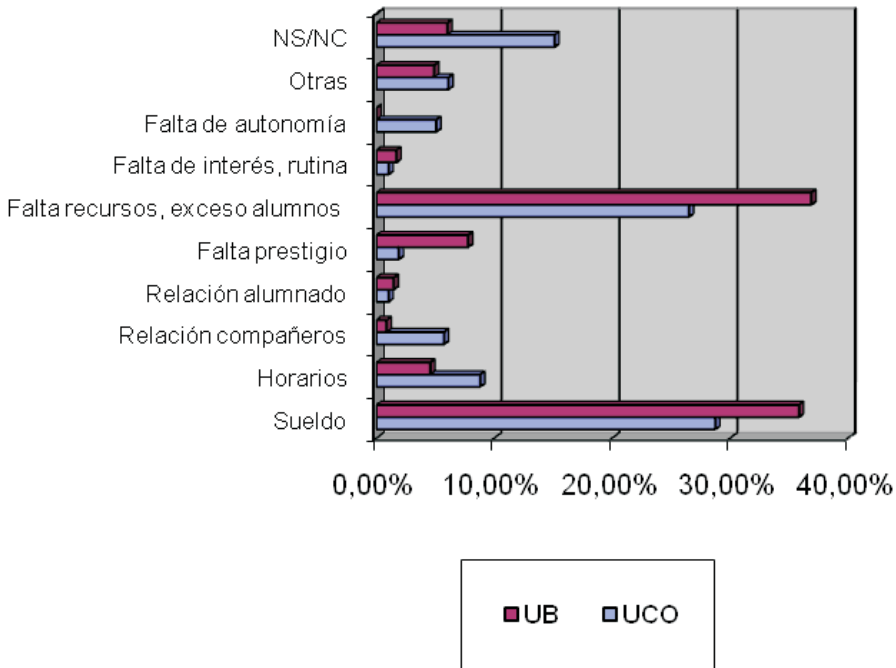
**Figura 1.** Motivo de dedicarse a esta profesión

**Principal inconveniente de la profesión**

En este caso se solicitó que se indicaran las dos principales desventajas percibidas en el desarrollo de la actividad. Para presentar los resultados se ha efectuado una suma ponderada de los porcentajes obtenidos entre la primera y la segunda elección.

En el caso de la Universidad de Córdoba, es el sueldo, junto con la falta de recursos y el excesivo número de alumnos por clase lo que preocupa en mayor medida a los docentes. Es de destacar igualmente el alto porcentaje de no respuesta (15,1%).

Los resultados de la Universidad de Barcelona son muy similares, con porcentajes aún superiores. Se prioriza la falta de recursos y exceso de alumnos (36,87%) seguido muy de cerca por el salario (35,83%).



**Figura 2.** Principal inconveniente de la profesión

**Principal ventaja de la profesión**

Este ítem se ha planteado del mismo modo que el anterior. En ambas Universidades dos son las ventajas que se perciben en un porcentaje muy superior al resto: el interés del trabajo y la autonomía personal con la que se puede desarrollar. Son aspectos que los docentes consideran muy beneficiosos.

Llama la atención que la relación con compañeros o con el alumnado presentan un porcentaje de respuesta muy reducido. Esto nos lleva a pensar que la actividad del docente universitario presenta un marcado carácter de individualismo, en tanto se valora la autonomía en el trabajo y en escasa medida la relación con los colegas. Este resultado es sumamente distinto en estudios de satisfacción laboral realizados sobre otras cohortes profesionales e, incluso, sobre estudios de satisfacción en profesorado no universitario. El individualismo, voluntario o forzado, del profesorado —si se obtiene la misma colaboración de los compañeros que la indicada por la tasa de respuesta obtenida en este estudio no es de extrañar que acabe siendo forzado—, es muy significativo de cara al análisis sobre el proceso de convergencia europeo donde, entre

otras cosas, se deben trabajar competencias transversales del alumnado que previamente se han debido de establecer de forma conjunta. O, donde lo ideal sería trabajar las competencias del alumnado de forma conjunta con actividades complementarias en cada una de las asignaturas. Ello significaría un grado de comunicación y cooperación entre el profesorado muy bueno. Es de justicia decir que la relación con compañeros y alumnado tampoco son vistos como inconvenientes de la profesión (véase apartado anterior).

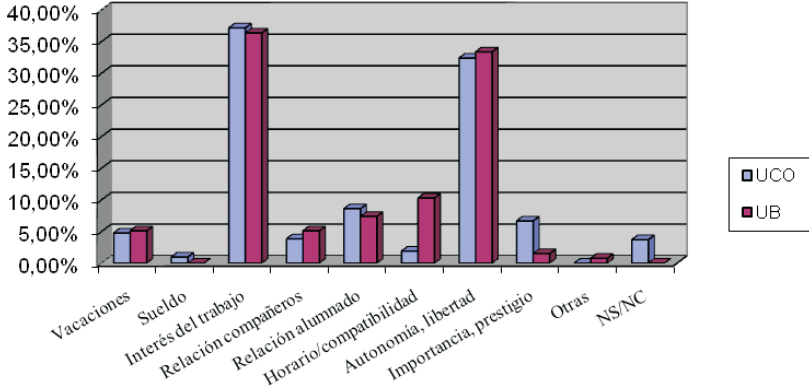


Figura 3. Principal ventaja de la profesión

### Satisfacción con aspectos de la actividad docente

Este ítem cuestiona sobre el grado de satisfacción experimentado con una serie de elementos asociados a la docencia. La respuesta se mide en una escala de Likert de cinco puntos (1-muy insatisfecho a 5-muy satisfecho).

La media obtenida en cada uno de estos aspectos nuevamente destaca la autonomía para dar clase como el elemento con que más satisfechos se encuentran los docentes en ambas universidades. Sin embargo, el número de alumnos que se deben atender es fuente de insatisfacción, especialmente en la Universidad de Córdoba (media de 2,54 puntos).

Una mayoría de aspectos se valoran más positivamente en la Universidad de Barcelona (clases, relación con los alumnos, horarios, resultados académicos y aprecio del alumnado por las clases). De hecho, aunque la diferencia sea ínfima, el nivel general de satisfacción con la docencia es superior en la universidad catalana (media de 4 puntos frente a 3,91 en la Universidad de Córdoba).

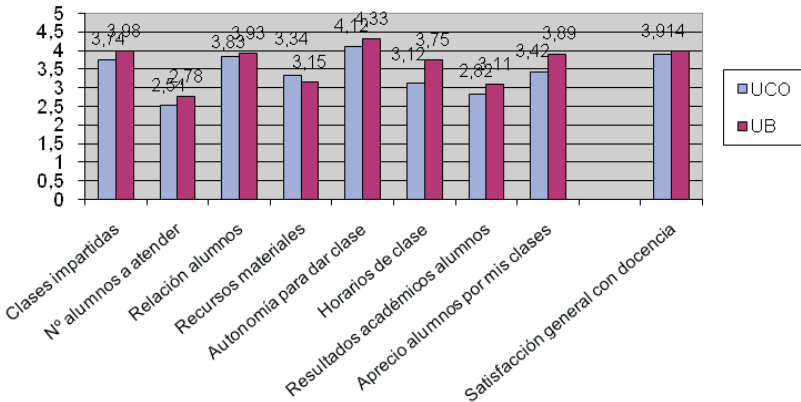


Figura 4. Media de satisfacción con la actividad docente

## Satisfacción con la actividad investigadora

Resulta indiscutible que las tareas de todo profesor universitario se encuadran en tres grandes bloques: docencia, investigación y gestión. Por desgracia, los que trabajamos en esta profesión somos conscientes de que la actividad investigadora se encuentra desproporcionadamente valorada sobre la docente desde los organismos competentes que evalúan nuestra actividad. La preocupación que supone la necesidad de publicar en revistas internacionales y nacionales de impacto, participar en proyectos competitivos, etc. para conseguir promocionar nuestra carrera profesional incide muy claramente en la opinión de los encuestados sobre los aspectos relacionados con la investigación.

Desde el área de las Ciencias Sociales, de especial complejidad a la hora de conseguir sexenios y acreditaciones profesionales, la opinión sobre los medios disponibles, la evaluación de la investigación, la colaboración con los compañeros o la multiplicación de tareas que supone la dedicación simultánea a docencia e investigación refleja una fuente constante de insatisfacción (en todos los casos la media es inferior a 3 y en varios cercana a solo 2 puntos) en el caso de la Universidad de Córdoba.

No obstante, es una creencia recurrente entre el profesorado el hecho de que en universidades de tamaño superior las posibilidades en investigación se amplían y las facilidades son mayores. En este caso, se comprueba que los resultados en la Universidad de Barcelona, si bien mejores en la mayoría de aspectos, no son sensiblemente distintos (a excepción del ítem sobre la posibilidad de colaboración con otros colegas donde la media en esta Universidad supera los 3 puntos). De hecho, la satisfacción general con la investigación presenta medias prácticamente iguales en ambas instituciones.

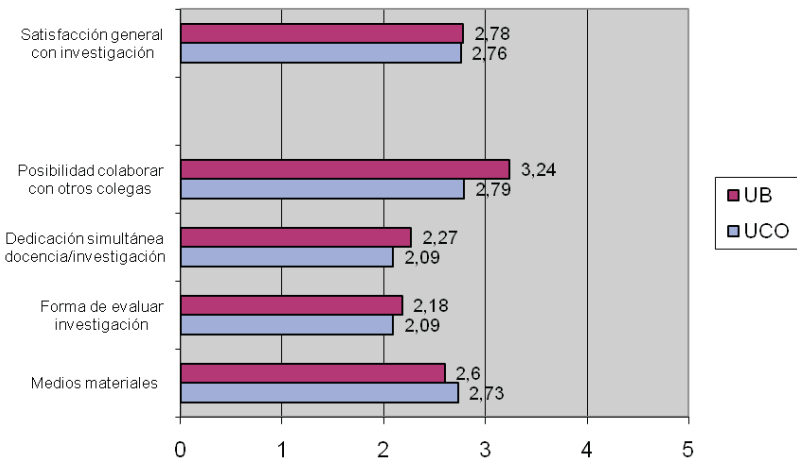


Figura 5. Media de satisfacción con la actividad investigadora

## Satisfacción con el Centro y el Departamento

La satisfacción experimentada con el Centro y el departamento al que pertenecen los docentes consultados se encuentra para todos los ítems por encima de los 3 puntos en la escala de Likert. No obstante, mientras en la Universidad de Barcelona es superior la satisfacción general con el departamento, en el caso de Córdoba, la media es ligeramente más alta para la satisfacción con el centro.

En cuanto a ítems concretos llama la atención cómo la puntuación es sensiblemente más alta en la Universidad de Barcelona para aquellos aspectos relacionados con el departamento (apoyo de éste al trabajo de sus miembros y relación con los compañeros). En la Universidad



de Córdoba, la media es más positiva en cambio en lo referente al equipo directivo y la organización académica del centro de trabajo.

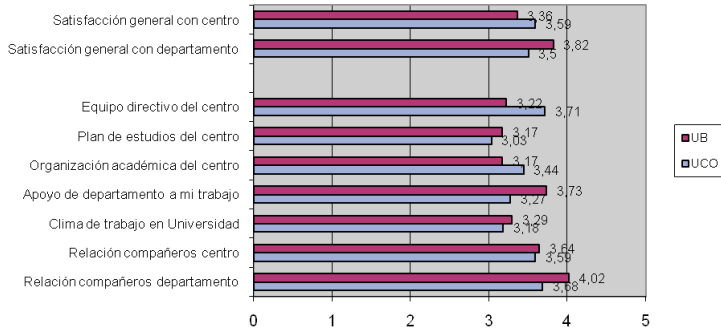


Figura 6. Media de satisfacción con el centro y el departamento

### Satisfacción con la Universidad como Institución

La visión de la Universidad de Córdoba por parte del profesorado del área de Ciencias Sociales es singularmente negativa (en todos los ítems la puntuación está por debajo de 3 puntos), especialmente, en cuanto al interés del equipo directivo en los problemas de los docentes y la eficacia de los servicios complementarios.

También se muestra cierto grado de insatisfacción (2,63) con el apoyo de la Universidad a la investigación y aún en mayor medida (2,56) a la docencia.

La situación en Barcelona, aún sin ser mucho más positiva, sí mejora los resultados de Córdoba en prácticamente todos los aspectos. De hecho, la satisfacción general experimentada respecto a la Universidad como Institución presenta una media más alta en el caso de la Universidad catalana.

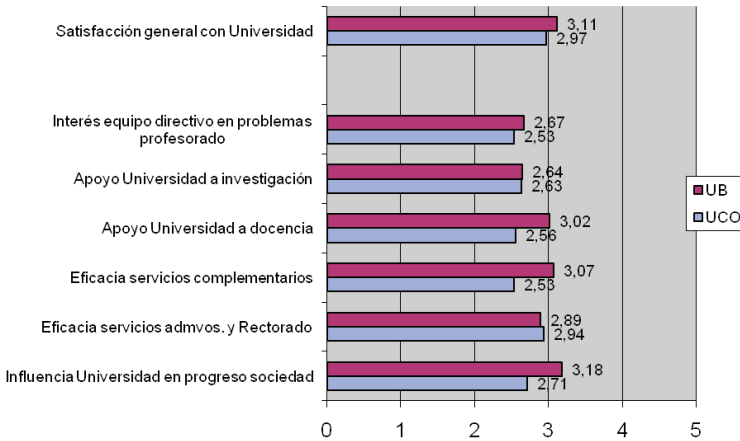


Figura 7. Media de satisfacción con la Universidad como Institución

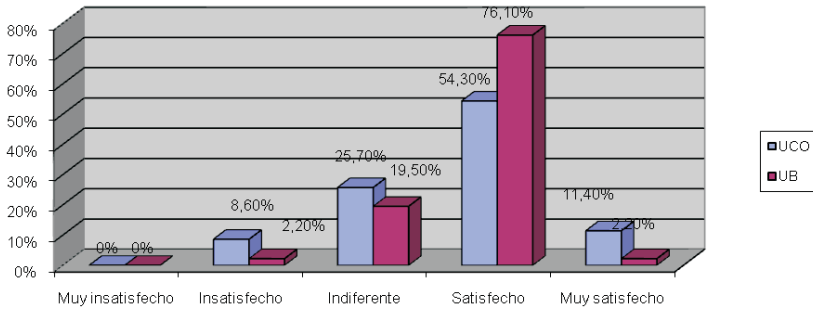
### Nivel general de satisfacción con el trabajo

La satisfacción general considerando el trabajo de forma global presenta una media superior a 3,5 en ambas Universidades, aunque algo superior en la Universidad de Barcelona.

Desglosando los porcentajes según el nivel de satisfacción, se aprecia que la mayoría del profesorado se manifiesta satisfecho o muy satisfecho con su labor. De hecho, ningún docente

ha señalado la opción “muy insatisfecho” en ninguna de las dos Universidades.

Sin embargo, hay que señalar que el porcentaje de indiferentes e insatisfechos es más alto en la Universidad de Córdoba. Asimismo, mientras que un 78,3% se declara satisfecho o muy satisfecho en la Universidad de Barcelona, este porcentaje se reduce al 65,7% en el caso andaluz.



**Figura 8.** Porcentajes de satisfacción general con el trabajo

#### 4.2. Bloque sobre autoeficacia

Este bloque se basa en el instrumento de medida desarrollado por Busch et al. (1998) que cuestiona sobre el grado de capacidad que siente el docente para realizar ciertas tareas relacionadas con la docencia y la investigación. Se ha de responder en una escala Likert de cinco puntos (1-muy inseguro a 5-muy seguro) a cada uno de los ítems que se presentan.

Los resultados medios obtenidos muestran que en ambas Universidades existe un alto grado de seguridad sobre la capacidad para impartir docencia, especialmente a grupos reducidos (media superior a 4 puntos), pero también a clases con un número elevado de alumnos, como de hecho, se está haciendo en la actualidad en numerosas asignaturas.

También se muestra una confianza elevada en la capacidad para presentar trabajos científicos públicamente o en escribir artículos de investigación.

**Tabla 2.** Niveles medios de autoeficacia

	UCO	UB
Escribir un artículo para publicación internacional	2,97	2,80
Aplicar métodos estadísticos a la investigación	2,97	2,55
Aplicar métodos de investigación cualitativos	3,38	3,41
Presentar en público trabajos científicos	3,97	3,91
Escribir un artículo de investigación	3,97	3,64
Impartir docencia a más de 200 alumnos	3,82	3,93
Impartir docencia a menos de 15 alumnos	4,36	4,42
Resolver conflictos entre el alumnado	3,67	3,76
Dirigir actividades (proyectos, tesis) del alumnado	3,88	3,64

Los elementos en que más inseguridad se manifiesta se centran en la aplicación de méto-

dos estadísticos y en la capacidad para escribir artículos en publicaciones internacionales (en mayor medida en la Universidad de Barcelona). Este resultado pone de manifiesto la necesidad de ofrecer una formación de calidad al profesorado en cuanto a métodos econométricos y estadísticos, así como, probablemente, idiomas. Es conocida entre los docentes de esta área la dificultad que supone conseguir publicaciones en revistas de impacto internacionales por el nivel de exigencia que presentan. Por tanto, el apoyo de la Universidad a la investigación debe traducirse, entre otras cosas, en un mayor presupuesto para formación en estos elementos básicos y un mejor servicio de traducciones con personal especializado en la terminología propia de cada área.

## 5. Conclusiones

La idea básica que sustenta esta investigación se centra en la necesidad de que las organizaciones posean medidas de satisfacción laboral de sus empleados, desde la importancia del factor humano en la empresa. Precisamente, un entorno crecientemente competitivo y dinámico como el actual hace que sólo puedan sobrevivir las organizaciones que son capaces de lograr el máximo compromiso y rendimiento de sus recursos humanos. En aras de una búsqueda continua de la excelencia, mejorar internamente el clima laboral supone una ventaja competitiva añadida.

Centrándonos en el campo educativo, la satisfacción laboral adquiere una especial relevancia en tanto el principal activo de las organizaciones de este sector es su capital humano. La dependencia que el éxito de la enseñanza mantiene respecto a la labor profesional de los docentes implica la necesidad de que los centros e instituciones educativas presten una especial atención a este colectivo. La política de personal no puede entenderse, por tanto, como una mera función auxiliar y adquiere, de este modo, una considerable importancia.

Este trabajo ha realizado un análisis descriptivo sobre la satisfacción del profesorado del área de Ciencias Sociales de las Universidades de Córdoba y de Barcelona. Los resultados más destacables son los siguientes:

- Los profesores encuestados en ambas universidades, señalan tres factores como principales inconvenientes de la docencia: el excesivo número de alumnos, la falta de recursos y el sueldo. Entre las ventajas, señalan el interés por el trabajo y la autonomía personal como los aspectos más beneficiosos. Previamente, ya se ha apuntado cómo el hecho de que se valore tan favorablemente la autonomía personal y tan poco la relación entre compañeros y alumnado es un punto que merece reflexión, sobre todo en esta época donde la coordinación e implicación son tan importantes.

- Respecto a la satisfacción con la actividad investigadora, tan sobrevalorada actualmente, el profesorado de Ciencias Sociales roza el aprobado en ambas universidades. La dedicación simultánea a la docencia e investigación, la forma de evaluar la investigación y los medios disponibles son fuente de constante insatisfacción.

- Acerca de la satisfacción con el departamento y el centro se puede observar cómo en la Universidad de Córdoba se puntúa más alto al centro que al departamento. Ocurre lo contrario en la Universidad de Barcelona. Quizás en una universidad grande la percepción de distancia entre el profesorado y la dirección es más visible. Asimismo, se debe destacar la baja satisfacción del profesorado de Córdoba con la universidad como institución, especialmente, en cuanto al interés del equipo directivo por los problemas de los docentes y la eficacia de los servicios complementarios. En la universidad catalana los resultados mejoran, aunque ligeramente. Parece ser que el profesorado no se siente cercano a la institución.

- Los docentes de ambas universidades se muestran satisfechos (3,69 y 3,78, respectivamen-

te) con su trabajo. Tienen un alto grado de seguridad sobre la capacidad de impartir docencia, para presentar trabajos científicos o escribir artículos de investigación. Sin embargo, los factores en los que muestran más inseguridad son en la aplicación de métodos estadísticos y al escribir artículos para publicaciones internacionales. Queda patente la necesidad de ofrecer una formación de calidad al profesorado en cuanto a métodos estadísticos y econométricos, así como también, de idiomas. La dificultad de publicar en revistas de alto impacto en nuestra área justifica claramente un apoyo por parte de la universidad: más presupuesto para la formación, un servicio de traducción o revisión de documentos de calidad y a bajo coste, etc.

Finalmente, queremos resaltar la escasa participación que se ha conseguido en ambas universidades pese a las facilidades proporcionadas para cumplimentar el cuestionario y el seguimiento permanente de la respuesta. Si no somos capaces de encontrar colaboración en nuestros propios compañeros, cuando además se está pidiendo su opinión sobre aspectos que nos afectan a todos, habría que pensar en qué estamos fallando. Como futuras líneas de investigación en el sector de la enseñanza sería positivo contextualizar los resultados obtenidos y efectuar análisis sobre la dependencia de la satisfacción sobre variables sociolaborales del profesorado como la edad, el sexo, la categoría profesional (contratados laborales o funcionarios), etc.

## 6. Bibliografía

- Busch, T.; Fallan, L. & Pettersen, A. (1998). Disciplinary differences in job satisfaction, self-efficacy, goal commitment, and organizational commitment among Faculty employees in Norwegian Colleges: an empirical assessment of indicators of performance. *Quality in Higher Education*, 4. 137-157
- Capelleras, J. L & Veciana, J. M. (2004). Actitudes del personal hacia el trabajo y la organización: una aplicación empírica en la Universidad, ESIC-Market, sep-dic 2004. 47-74.
- Dinham, S. & Scott, C. (2002). The international Teacher 2000 Project: an international study of teacher and school executive satisfaction, motivation and health in Australia, England, USA, Malta and New Zealand. Challenging Futures Conference, Universidad de New England, Armidale.
- Ethington, C. A; Smart, J. C. y Zeltmann, M. L. (1989). Institutional and departmental satisfaction of women faculty. *Research in Higher Education*, 30. 261-271.
- Flowers, V. S. y Hughes, C. L. (1973). Why employees stay?. *Harvard Business Review*, 51. 49-60.
- Galaz-Fontes, J. F. (2002). Job satisfaction of Mexican faculty in a public state university: institutional reality through the lens of the professoriate. Tesis Doctoral. Claremont Graduate University, Claremont.
- Hagedorn, L. S. (1994). Retirement proximity's role in the prediction of satisfaction in academe, *Research in Higher Education*, 35. 711-728.
- Hill, M. D. (1984). Faculty sex composition and job satisfaction of academic women. *International Journal of Women's Studies*, 1. 179-189.
- Lacy, F. J. & Sheehan, B. A. (1997). Job satisfaction among academic staff: an international perspective. *Higher Education*, 34. 305-322.
- Moses, I. (1986). Promotion of academic staff. *Higher Education*, 12. 35-47.
- Oshagbemi, T. & Hickson, C. (2003). Some aspects of overall job satisfaction: a binomial logit model. *Journal of Managerial Psychology*, 18. 357-367.
- Palomares, M. C. (2000). Variables que condicionan la satisfacción de los profesores que trabajan en colegios rurales agrupados. *Bordón*, 52. 213-227.
- Pearson, D. A. & Seiler, R. E. (1983). Environmental satisfiers in academe, *Higher Education*, 12. 47-59.
- Riffe, D.; Salomone, K. & Stempel, G. H. III. (1998). Characteristics, responsibilities and concerns of teaching faculty: a survey of AEJMC members. *Journalism & Mass Communication Educator*, 52. 102-120.

- Sáenz, O. & Lorenzo, M. (1993). La satisfacción del profesorado univesitario, Servicio de Publicaciones Universidad de Granada, Granada.
- Strawser, J. A; Flagg, J. C. & Holmes, S. A. (2000). Job perceptions and turnover behaviour of tenure-track accounting educators, *Journal of Accounting Education*, 18. 315-340.
- Tack, M. W. & Patitu, C. L. (1992). Faculty job satisfaction: women and minorities in peril. ASHE-ERIC higher education report n. 4, The George Washington University, School of Education and Human Development, Washington DC.
- Ward, M. E. & Sloane, P. J. (2000). Non-pecuniary advantages versus pecuniary disadvantages: job satisfaction among male and female academics in Scottish universities, *Scottish Journal of Political Economy*, 47. 273-303.
- Wissman, J. R. (1988). Job satisfaction in a divided academy. *Journal of the National Association of Women Deans, Administrators and Counselors*, 51. 39-43.

(Endnotes)

- 1 Este número es aproximado pues sólo tenemos datos reales, proporcionados por la secretaria de los estudios de Ciencias del Trabajo (24 profesores), Relaciones Laborales (81 profesores) y Turismo (41 profesores). No disponiendo de datos exactos para LADE, se ha optado por utilizar la cifra real de encuestas entregadas.

Contactos:

Sandra M<sup>a</sup> Sánchez Cañizares  
 Univ. de Córdoba, Facultad de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales  
 Puerta Nueva s/n 14071 Córdoba  
[sandra.sanchez@uco.es](mailto:sandra.sanchez@uco.es)

Eva Gallardo Gallardo  
 Univ. de Barcelona, Facultad de Economía y Empresa, Profesora Ayudante  
 Avda Diagonal s/n 08034 Barcelona  
[eva.gallardo@ub.edu](mailto:eva.gallardo@ub.edu)

Tomás J. López-Guzmán Guzmán  
 Univ. de Córdoba, Facultad de Ciencias del Trabajo  
 C/ Adarve s/n 14071 Córdoba  
[dt1logut@uco.es](mailto:dt1logut@uco.es)