

X CONGRESO INTERNACIONAL RETOS Y EXPECTATIVAS DE LA  
UNIVERSIDAD

“LA UNIVERSIDAD EN TRANSFORMACIÓN”

El cambio estructural de las IES, en la reconstrucción del Estado y el tejido social  
Universidad de Guadalajara

ÁREA TEMÁTICA: III. Hacia la construcción de espacios supranacionales: las  
propuestas para América Latina

Subtema: Experiencias de Redes y Proyectos de colaboración e investigación  
Internacional

Guadalajara, Jal., 26 de agosto de 2010.

%%%%%%%%%

Ponencia:

***Investigación en red –nacional/internacional- de la profesión académica: una  
muestra de resultados***

Gabriel Arturo Sánchez de Aparicio y Benítez  
DEEDUC-CUCSH, Universidad de Guadalajara  
Ave. Hidalgo 935, Zona Centro. Guadalajara, Jal. México  
[margabis@cencar.udg.mx](mailto:margabis@cencar.udg.mx)

Adriana González Martínez.  
MEC – ICUAP –PEUC. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla  
Priv. Oaxaca 419, Col. El Carmen. Puebla, Pue. México  
[cielorojo5760@yahoo.com.mx](mailto:cielorojo5760@yahoo.com.mx)

Leonardo Jiménez Loza  
UAM, Unidad Atzacapozalco. México, D.F/UAA. Aguascalientes, Ags. México  
[leonardo\\_jimenezloza@gmail.com](mailto:leonardo_jimenezloza@gmail.com)

## 1. Introducción

**Internet** Internet nació como un proyecto de Red Académica en el entorno universitario para  
interconectar computadoras

En la estela del tiempo se pierde la constante coproducción, tan fructífera, entre las  
ciencias y las sociedades. En nuestro neoterquemilenario, en que los hombres se ufanan de  
ser tan modernos, como también lo fueron los del mundo de Pericles, de la dinastía Ming,

los constructores de la Santa Sofía, de Chartres, del Taj Mahal, de la Europa descubridora, ilustrada e inventora, los usuarios del transistor y el chip simbiotizado por oriente y occidente, el discurso transmitido por todos los medios versa sobre dos conceptos aparentemente disímiles pero compatibles -la globalización y la descentralización-, cuyos efectos llenan los escenarios sociales. A escala planetaria el cambio cualitativo de nuestra época, inconcluso todavía, orilla que nos movamos teniendo un pie en lo moderno y el otro en lo posmoderno, envueltos por la omnipresente y multiforme burbuja en que campean la información, el conocimiento, la ciencia y técnica, con sus realidades y virtualidades infiltradas hasta en las trivialidades menudas de la vida.

Sería ocioso dilucidar en este trabajo si el modelo expansionista promovido por la globalización es una nueva forma o no del capitalismo, para lo que hay voces en pro y en contra; sólo lo mencionamos pues no pueden soslayarse como elemento importante al delinear el marco de la educación superior, donde confluyen y se desenvuelven las redes académicas, motivo central de la presente exposición. La acción educativa de la educación superior en la formación de capital humano, insumo indispensable del mundo productivo, es trascendente, relevante. No es sin motivo que las IES reciban periódicamente señalamientos del mundo empresarial, enfocados a corregir y mejorar la preparación del estudiante universitario, sobre todo para los nuevos y complejos menesteres profesionales de todos los sectores de la actividad humana.

Al poderoso impulso de nodos centralistas la sociedad global es tal que nadie escapa a su influjo. Notablemente es sentida, tanto en las instituciones de educación superior, como en el resto de las instituciones y organizaciones, en cuyo seno transcurre la vida de los hombres y mujeres contemporáneos. Comenta Gladys Martínez Gómez (2010) cómo una de las demandas principales de la globalización es la formación del capital humano necesario para su propio funcionamiento junto con la sofisticación de los medios de producción, de la información y de los sistemas de educación. Estamos bajo el movimiento envolvente de la sociedad global, -el fenómeno globalización-, como se viene comentando; pero al mismo tiempo nos vemos arrastrados por el fenómeno centrífugo – descentralización- la revaloración de lo local, de lo autóctono, como movimiento reactivo a la centralización. En ninguna parte se presencia más ese doble discurso de isomorfismo-diferenciación, como en la vida de los sistemas educativos institucionalizados –el debate entre globalización y descentralización- como en particular ocurre en las instituciones de educación superior. Rápidamente, el aislamiento y el perfil feudal de muchas IES con sus

muros invisibles parece agrietarse bajo el paradójico embate impalpable y sutil de la internet, y de las novedosas ofertas de utilería informática –*gadgets*- cada una más sofisticada que la anterior.

La presencia y extensión actual de internet no debe olvidar que nació primordialmente como un proyecto de red para interconectar las computadoras de las instituciones de educación superior, lo que abrió un nuevo horizonte de posibilidades para lo que serían las redes académicas. Aparecen, pues, las redes académicas, en gran parte a impulso y gracias a los adelantos tecnológicos en la comunicación logrados en el siglo pasado. Los académicos del mundo pronto se montaron, -figuradamente-, en el espacio de las redes cibernéticas. Por cierto, valga precisar que éstas últimas componen un sistema cuyos elementos, autónomos en sí, se interconectan, a través de dos tipos de medios; físico – red física, de naturaleza electrónica- ; y lógicos –red de comunicación, de naturaleza simbólica, los lenguajes- compartiendo los inmensos recursos que su combinación ofrece. Al ritmo acelerado de la tecnología de la comunicación, como el universal internet -*world wide web*- o los diversos *intranet* particulares, los académicos pronto supieron utilizar los inmensos recursos que ofrecen las redes informáticas para sus actividades propias.

El concepto de red puede tener diversos significados. Se puede hablar de una red al referirse al instrumento cribado que sirve para la caza y pesca; o se refiere a todo lo que sea un conjunto de componentes articulados para determinado propósito; o se entiende en el sentido del grupo de individuos relacionados, organizados, para un fin o meta común; o se trata de la cadena o partes de alguna empresa consideradas en general, etcétera.

En esta sociedad del conocimiento de alcance mundial cada día el trabajo académico tiende más y más a ser colectivo, -en equipo-, lo que exige de parte de sus actores el fomento de nuevas actitudes como la de acercamiento, para socializar y estar disponible en compartir lo que antes era guardado y reservado sólo a muy contados amigos o colaboradores. También supone tener a mano las herramientas apropiadas de las nuevas tecnologías de información y comunicación –las Tic- junto con la eficaz y confiable interconexión con los demás colegas. Es así como las redes académicas han proliferado en los últimos decenios. Se pueden describir como comunidades de académicos, que con base en un tejido o red social se proponen un logro o meta concretos, y a través de interacciones horizontales ponen en común sus activos, energías, capacidades, valores, relaciones, desarrollando tal sinergia que les permite alcanzar lo propuesto. La

experiencia del trabajo en red sostiene que las hay de muy diferentes composiciones: para una meta o submetas, con un proyecto o varios derivados, con pocos o muchos miembros, homogéneas o heterogéneas, locales, regionales, nacionales, internacionales, de poca o larga duración, etc. Pero en todos los casos se da la opinión compartida ampliamente, por quienes en ellas han participado y vivido con resultados satisfactorios, que de los elementos de la red, el factor decisivo más importante es el vínculo que se anuda entre sus miembros.

## **2. RDISA -red de investigadores sobre académicos- y su proyecto: reconfiguración de la profesión académica en México –RPAM-.**

### Antecedentes de la investigación

En los 80' y principio de los 90', del siglo pasado, hubo preocupación e interés en varios investigadores internacionales por indagar el estado que guardaban los académicos de la educación superior; poco se conocía de ellos mismos. Con promoción de la Carnegie Foundation for the advancement of Teaching –CFAT-, Boyer, Altbach (1992,1993)<sup>1</sup> y otros, emprendieron una *Internacional Survey of Academic Profession*, en 14 países diversos, secundados en México por Manuel Gil Antón (1992, 1994)<sup>2</sup> al frente de un equipo de investigadores interinstitucional. La publicación de sus resultados - *Rasgos de la Diversidad: Un estudio sobre los académicos mexicanos, 1994-*, que despertó interés y promovió más investigaciones en busca de respuestas como ¿qué tan profesional? ¿en transición? ¿se consolida? ¿qué factores la impactan, y cómo? Al estudio contenido en el libro mencionado siguieron otros del mismo Gil Antón, así como, por ejemplo, los de Galaz Fontes, Grediaga-Kuri, Padilla González, García Salord, Villa Lever, Martínez Romo, Martínez Stack, Sevilla García, Ordorika, Urbano-Vidales.

### La Red de Investigadores sobre Académicos –RDISA-

---

<sup>1</sup> Ernest L. Boyer y Phillip G. Altbach (1992-1993), de la Carnegie Foundation for the advancement of Teaching, realizaron la *Primera Encuesta Internacional de la Profesión Académica*, en la que tomaron parte 14 países, incluido México.

<sup>2</sup> En la presentación del cuestionario empleado se pone como objetivo “comprender la diversidad de procesos institucionales y regionales que se han generado en los últimos treinta años para integrar las comunidades académicas de nuestras instituciones”. *Rasgos de la Diversidad: Un estudio sobre los académicos mexicanos*. Pág. 272 y ss.

En 2005, Jesús Francisco Galaz Fontes, de la UABC, recibió la invitación de Ulrich Teichler (Universidad de Kassel, en Alemania), y de William K. Cummings, (George Washington University, de Washington D. C.), para participar en la segunda encuesta mundial sobre los cambios habidos en la profesión académica. En esta ocasión la participación comprendería más naciones, 21 en total. Con apoyo en un equipo de colegas de la misma IES donde labora, en redes sociales, su presencia personal en diversos tipos de foros académicos y por medio del Internet, el Dr. Galaz Fontes sondeó a un grupo plural de académicos activos, cuyos trabajos y estudios guardaban afinidad con el objetivo del proyecto internacional y los fue invitando a integrarse en RDISA. Cabe subrayar que esta red tuvo un crisol particular en la confluencia facilitada por el congreso Retos y Expectativas de la Universidad, que nacido en la Universidad de Guadalajara en 1991 tuvo como sede, en 2005, en su quinta edición, a la Universidad Autónoma de Tamaulipas, en el puerto de Tampico, donde por primera vez quien escribe, en compañía del Dr. Ricardo Pérez Mora, los dos de la Universidad de Guadalajara, tuvieron la primera noticia y fueron convidados directamente a participar por el Dr. Galaz y el Dr. Juan José Sevilla.

Además de las reuniones de encuentro, conocimiento y trabajo en varias IES anfitrionas de la red se aprovechó la presencia de buen número de miembros de la red en los siguientes congresos anuales del tipo mencionado – en Puebla, Monterrey, Nuevo Vallarta, D. F., o en los del COMIE<sup>3</sup>, para sesionar en jornadas de intercambio y trabajo. Trascendente por su producto y los acuerdos de consuno tomados en ella fue clave la sesión de trabajo habida en el campus Ensenada de la UABC, el 1° de septiembre de 2006, pues entonces se afinó y precisó la traducción del cuestionario *The Changing Academic Profession*, -CAP-, versión propuesta por el comité internacional, y que llamamos reconfiguración de la profesión académica en México –RPAM-, al que en esa ocasión se le terminó de hacer las adaptaciones adecuadas para aplicarlo a las peculiaridades propias de la educación superior en nuestro país. Pocos días después de la reunión que se relata una delegación mexicana de RDISA acudió a Kassel, en Alemania, para el intercambio de trabajos preparatorios y la toma de acuerdos en vista del del proyecto internacional en toda su envergadura, de manera que cuando la versión final del instrumento llegó, en inglés, durante noviembre del mismo 2006, la versión mexicana estaba oportunamente lista.

---

<sup>3</sup> Por ejemplo, en Mérida, Yuc., previamente al 9° Congreso del COMIE: Consejo Mexicano de Investigación Educativa.

El CAP, -en México RPAM-, explora cuatro grandes cuestiones:

1. ¿En qué medida está cambiando la naturaleza del trabajo académico?
2. ¿Cuáles son los factores internos y externos que están promoviendo tales cambios?
3. ¿En qué medida los cambios difieren entre tipos de instituciones de educación superior?
4. ¿Cómo es que la profesión académica responde a los cambios en su ambiente interno y externo?

### **3. Trayectoria de la red, aproximaciones metodológicas, estrategias y procedimientos**

La red RDISA tiene una trayectoria en la que se distinguen tres grandes etapas generales:

1. Creación de RDISA y planeación del proyecto eje.
1. Ejecución del proyecto eje: RPAM.
2. Recolección y concentración de *data* básica y estudios generados.

Las dos primeras son historia, están consumadas, lo que facilita resumirlas dentro de los límites que la presente permitirá; y a pesar de que en la tercera estamos inmersos todavía, se abordarán como muestra algunos resultados de uno de los temas relevantes de la segunda sección del cuestionario sobre la satisfacción laboral de los académicos.

Paulatinamente, la red nace, se configura, toma acuerdos y distribuye responsabilidades, trabaja, estudia, socializa avances y resultados. Éste será el esfuerzo metodológico de RDISA, en una investigación que en México se hará por primera vez en esa escala, para desentrañar significados y alcances en la lectura de lo que dicen los académicos que respondieron a RPAM; concretar una respuesta válida y representativa nacional de los académicos de educación superior sobre quiénes son, qué hacen, cómo llegaron hasta aquí, cuáles han sido las circunstancias de su trayectoria y de su trabajo actual, etcétera.

Ante el proyecto, la dimensión que tomaba y las expectativas avizoradas, uno de los procedimientos adoptados fue socializar los estudios nacionales y extranjeros con que se podía contar. Vía Internet y disponibles para la red, en la pagina web que se creó con ese propósito en la plataforma Google, estuvieron literatura y documentos<sup>4</sup>. Desde un principio se procedió a la revisión, en la base 911 de la ANUIES (2005), del personal académico de las IES, con pobres resultados para el objetivo de tomarlo como base de datos confiable. Eran datos sin actualizar, organizados por “centros de trabajo”, lo que se prestaba a que tuviera clasificadas múltiples unidades reportadas por las IES, muchas repetidas o contabilizadas dos o más veces, y dando un total superior a las cuatro mil IES<sup>5</sup> en el país, cifra inverosímil e inexacta. Sería necesario actualizar los datos con rigor y precisión, y qué mejor fuente que la original de cada una de las IES seleccionadas para solicitarles una lista actualizada de sus académicos, conforme a los criterios adoptados por la Red para la muestra RPAM, que se citan en párrafos adelante. Se avanzó al siguiente paso: la configuración, por colegas de la Red expertos en estadística de una muestra nacional válida, que originó parámetros poblacionales por cinco estratos institucionales (ver tablas aportadas) en función de la estructura general del subsistema de educación superior mexicano, y el estudio de la tasa de respuesta esperada. Como criterios de selección de sujetos de estudio se acordó que entrarían sólo aquellas IES que contarán, entre profesores de medio a tiempo completo, con el mínimo de 20, y que para integrar el universo de estudio sería:

- Sólo personal con nombramiento académico de carrera que trabaje actualmente en licenciatura y/o posgrado; incluye a aquellos cuya actividad principal sea gestión y/o administración.
- Por académico de carrera: quien tiene nombramiento o contrato de TC –Tiempo completo- , o al menos medio tiempo (20 horas de trabajo por semana), sea o no definitivo.
- No se incluyen: jubilados, en año sabático, ausentes por cualquier motivo, ni aquel que suma las 20 o más horas por medio de varios contratos.

---

<sup>4</sup>Unos, resultados de los 90’, como los cuestionarios de la CFAT en inglés y el empleado en México por Gil Antón y su equipo; otros, trabajos contemporáneos de miembros de la Red. En el portal de RDISA hubo disponibles diversos documentos para información y estudio, en inglés y español, más algunas notas técnicas o recomendaciones, como la de Lynn Meek y Jürgen Enders, “The CAP- Towards a questionnaire design”(julio de 2006)

<sup>5</sup> 2442 IES reconocidas en 2008, por la SES de la SEP

En las reuniones de trabajo una consideración fundamental acotó siempre la discusión y los acuerdos a que se llegaron: asegurar la mayor comparabilidad internacional posible en las cuestiones y alternativas de respuesta de cada sección de RPAM, en su expresión escrita y en el manejo de los datos que se recabarían con el instrumento. Entre los procedimientos de corte metodológico se previó una prueba piloto del cuestionario provisional impreso<sup>6</sup>, aplicado a una población heterogénea de académicos en diferentes puntos del país, cuyos resultados demostraron su valía en la importante verificación de asuntos pendientes prácticos para la operación.

El cuestionario RPAM, está compuesto de 53 ítems en seis secciones:

<b>sección</b>	<b>tópico</b>	<b>N° de cuestiones</b>
<b>A</b>	<b>Carrera y situación profesional</b>	<b>A1 - A13</b>
<b>B</b>	<b>Situación laboral general y actividades</b>	<b>B1 - B7</b>
<b>C</b>	<b>Docencia</b>	<b>C1 - C5</b>
<b>D</b>	<b>Investigación</b>	<b>D1 - D8</b>
<b>E</b>	<b>Administración/Gestión</b>	<b>E1 - E6</b>
<b>F</b>	<b>Información personal y preparación profesional</b>	<b>F1 – F14</b>

El levantamiento de la encuesta inició a fines del mes de septiembre de 2007 y debido a la heterogeneidad de las IES, las facilidades dadas o escatimadas y su ubicación territorial, se prolongó hasta marzo-abril de 2008. Para apreciar mejor el universo muestra de RPAM veamos el resumen que hace la tabla 1 siguiente. Eran 379 instituciones de educación superior las que en México ofrecían programas de licenciatura y posgrado en el curso 2007-2008, con 82,778 académicos que cumplieran con los criterios de la investigación en proceso. El universo final quedó en 101 IES y 2,826 académicos, conformando la muestra aleatoria nacional meta de RPAM, con un reparto ponderado de IES y académicos indicado en la tabla.

*Tabla 1. La muestra aleatoria nacional meta de RPAM*

---

<sup>6</sup> La prueba piloto se hizo con candidatos voluntarios, a invitación por miembros de RDISA, y se efectuó en el primer semestre de 2007. De las reacciones, comentarios y mecánica utilizada se hicieron reportes escritos, que fueron concentrados en la UABC-Mexicali, y que serán de utilidad para afinar posibles instrumentos en nuevas investigaciones.

IES UNIVERSO	N	% DE IES	ACADÉMICOS	% de ACADÉMICOS
Centros P. de Investigación	6	5.8	143	5.1
Universidades P. Federales	14	13.8	710	25.1
Universidades P. Estatales	45	44.8	1,101	38.9
Institutos P. Tecnológicos	18	17.8	432	15.3
Universidades Particulares	18	17.8	439	15.5
Total	101	100	2,826	99.9

Para la

ejecución del estudio de campo, trabajos previos, y levantamiento de la encuesta se programó un calendario del proyecto en sus diferentes etapas de 2007, se señalaron responsables de IES, de un estado o región, etc., varios responsables en el DF.

En Jalisco la muestra comprendió seis instituciones: Universidad de Guadalajara, Universidad del Valle de Atemajac, Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente, Universidad Autónoma de Guadalajara, Instituto Tecnológico de Ciudad Guzmán y Colegio del Aire, según la tabla siguiente:

*Tabla 2, RPAM. Jalisco 2007-2008. Datos y movimientos sobre distribución de encuestas, recuperación y logro. Corte de data: 24-04-2008*

IES	Tipo de IES	Diferencias entre Base 911 y lista	Encuestas impresas distribuidas a c/IES,	Encuestas recogidas (devueltas)	Académicos que dijeron responder en línea (ya	Tasa % de logro en respuestas
-----	-------------	------------------------------------	--	---------------------------------	---	-------------------------------

		aportada por c/ IES	según corrección por lista	en impreso	contados en la columna anterior)	
UDEG	Púb Est	+ 388	115	109	18	94.7
				- 6 *		
UNIVA	Part	+ 1	12	12	12	100
ITEC C.	Púb Tec	- 2	24	24	11	100
ITESO	Part	+ 55	34	29	20	85.2
				- 5 *		
COLEGIO DEL AIRE	Púb Fed	+ 22	10	10	10	100
UAG	Part	- 126	76	70	62	92.1
				- 6 *		
TOTAL =	6 IES	+ 338	271	253	133	Promedio 93.3
				- 18 *		

*\* no respondieron a la encuesta. Las 253 encuestas de Jalisco aportan el 12.8% de la base nacional*

Además de la que llamamos “encuesta nacional”, paralelamente se hicieron, con el mismo cuestionario, otras dos: una llamada “sobremuestra” a profesores de 5 IES públicas que así lo solicitaron y otra pedida por la ANUIES para los miembros del SNI.

Varias estrategias que influyeron decisivamente en RPAM podrán resultar útiles en otras coordinadas y en nuevos proyectos. Una consistió en que RDISA fue aceptada por la ANUIES y se presentó como Red de Colaboración Anuies por el Secretario General Ejecutivo de la misma asociación, Dr. Rafael López Castañares, quien envió un escrito a los rectores de las IES señaladas para la muestra nacional, solicitando su colaboración y las facilidades pertinentes para la investigación de “la profesión académica en transición”.

Otro factor decisivo consistió en el apoyo recibido de varias universidades como anfitrionas de RDISA, durante los talleres organizados entre los miembros de la red con el fin de familiarizarse con la base de datos RPAM 2007-2008, habilitarse en el manejo del programa estadístico SPSS, conformar Grupos de Trabajo para la confección y estudio de las tablas de resultados y acordar criterios y compromisos para las publicaciones en proceso<sup>7</sup>. Desde el primero de los talleres de trabajo se organizaron 6 grupos de trabajo, de acuerdo a las secciones de la encuesta RPAM, con la encomienda de producir los reportes estadísticos, que llevarían al reporte nacional. A fines de noviembre el trabajo colectivo estuvo terminado y concentrado. Cada grupo tradujo los datos en tablas e hizo el estudio cruzado de las cinco variables siguientes:

- Género
- Estratos institucionales (por tipo de IES)
- Grado máximo de estudios
- Disciplina del académico
- Periodo de ingreso a la profesión

Por último, (téngase a la vista la información de la tabla 1), después de un tiempo prudencial para el acopio de respuestas se cerró el banco de datos en la UABC, sede Mexicali, y las cifras finales con que se está en el proceso de analizar e interpretar los resultados finales son de 1973 académicos sobre el universo de 2,826 candidatos posibles, que da una tasa de 69.8%, casi nueve puntos porcentuales arriba del límite requerido estadísticamente -60%- para su confiabilidad, lo que proporciona un margen comfortable.

#### **4. Satisfacción laboral de los académicos mexicanos de la educación superior**

El estudio que sigue está basado en las respuestas a la cuestiones B 5 y B 6 de RPAM, de la sección B. SITUACION LABORAL GENERAL Y ACTIVIDADES.

En la ciencia de la administración, la satisfacción laboral del personal es una preocupación más bien reciente. La atención fue retenida más por crear factores y

---

<sup>7</sup> Las publicaciones de la Red que serán promovidas como un trabajo colectivo son el Reporte Metodológico, los Reportes Estadísticos, el Reporte Nacional y los Reportes Temáticos.

condiciones favorables para el trabajo, entre ellos el manejo de la motivación extrínseca y su reflejo en los índices de productividad. De la motivación intrínseca apenas se comenzó a dar cuenta en los estudios y publicaciones de los investigadores y expertos que han contribuido al desarrollo de la teoría y los modelos de la ciencia de la administración, especialmente a partir de los clásicos Taylor<sup>8</sup> y Fayol<sup>9</sup>. De las ramas científicas derivadas se remarca la que estudia el comportamiento humano –C.O.- en las organizaciones, por autores contemporáneos como Peiró, Davis y Newstrom, Robbins. A pesar de que la misma satisfacción puede convertirse en un motivador, mientras ésta impulsa y promueve un esfuerzo aquélla es más bien un resultado por el satisfactor logrado, como lo plantean. J. M. Peiró y J. L. Meliá(1998), y sus seguidores -Universidad de Valencia-, al proponer un conjunto de factores<sup>10</sup> que, según ellos, contribuyen a la satisfacción laboral en el trabajo. Estos factores también los podemos aplicar al medio académico, con algunas modificaciones que hicimos en el lenguaje y términos, que se proponen a continuación:

- Seguridad y estabilidad en el trabajo.
- Relaciones interpersonales.
- Participación en la organización y supervisión.
- Condiciones intrínsecas y ambiente físico
- Salario y remuneraciones
- Prestaciones materiales y recompensas complementarias

Según esta propuesta la mayor o menor presencia de los seis permite a la persona emitir una valoración sumativa, -un juicio sintético global-, que contiene una cierta dosis de satisfacción. ¿Habría sido así y se podrá suponer que hay elementos de tal juicio valorativo en los académicos que respondieron a la cuestión de que se trata, de tal modo que las cifras de la tabla 3 expresan su contento con el trabajo que desempeñan? Para mejor comprensión considérese textualmente el cuestionario RPAM: “¿Cómo calificaría su satisfacción general con su trabajo académico actual?” Como se constata, a pesar de

---

<sup>8</sup> Frederick Winslow Taylor. Estados Unidos. 1856-1915.

<sup>9</sup> Henri Fayol. Francia. 1841-1925

<sup>10</sup> J. L. Meliá y J. M. Peiró. (1998). *Cuestionario de satisfacción laboral s4/82*. Universidad de Valencia. Unidad de investigación de Psicometría. Psicología de la seguridad.

que la diversificación de funciones, analizada en páginas anteriores, exige del académico ser multifuncional, en ocasiones con traslapes complejos, esto no ha sido obstáculo para que exprese disfrutar de una alta satisfacción laboral general. En varios estudios, Padilla, Jiménez y Ramírez (2008), Grediaga, Rodríguez y Padilla (2004), y Galaz (2003), sus autores habían informado de lo que parece una tendencia a la alza en tal aspecto en los académicos de educación superior. Los resultados actuales (ver tabla 3) confirman que la dicha tendencia persiste: cerca de la mitad, 38.2%, están muy satisfechos con su trabajo y 48.8% altamente satisfechos. Si agregamos estos rangos obtenemos 87%. Los valores inferiores –opuestos– son respuesta de muy pocos académicos: 0.4% y 1.5%, y precisamente porque corresponden a muy bajo y bajo nivel de satisfacción, su contrapeso *-ab absurdum-* se inclina a favor del 87% y lo fortalece.

*Tabla 3. Distribución de los académicos por satisfacción general con su trabajo y tipo de IES a que está adscrito*

Estrato	N	Muy baja	Baja	Neutral	Alta	Muy alta
General	(1950)	0.4	1.5	11.1	48.8	38.2
Suma de contiguos						87.0%
		Estrato				
Centros Públicos de Investigación	113	0.0	4.4	13.3	46.0	36.3
Instituciones Públicas Federales	424	0.5	1.9	8.3	43.9	45.5
Instituciones Públicas Estatales	794	0.5	0.8	11.8	51.5	35.4
Instituciones Públicas Tecnológicas	311	0.3	0.6	11.9	51.4	35.7
Instituciones Particulares	310	0.0	3.2	11.3	47.1	38.4

Por tipo de IES a la que están adscritos, los académicos de las IES Públicas Federales manifiestan, en mayor proporción, 45.5%, que sus colegas que están muy satisfechos con su trabajo. En orden descendente les siguen los de IES Particulares, con 38.4%; luego

están las IES públicas estatales y las tecnológicas, casi parejas en el rango 35%. Entre quienes están altamente satisfechos la mayor proporción son los académicos de las IES Públicas Estatales, 51.5%, y las IES Tecnológicas, 51.4%. Aquí surge una pregunta: ¿Porqué la mayor proporción de académicos con baja satisfacción laboral. -4.4%- es de los Centros Públicos de Investigación?

La encuesta RPAM aporta un respaldo adicional a lo estudiado hasta aquí, gracias a otras cuestiones que enseguida se exponen. De la misma sección del cuestionario extraemos una, con tres alternativas, que por su contenido abonan al aspecto de la satisfacción laboral. La cuestión reza así: “¿en qué medida está usted de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones relativas a su trabajo académico?” Las tres alternativas, como se verá, están conectadas con lo que se está discutiendo en torno a la satisfacción laboral. Demandan, cada una, que los profesores respondan, la primera a una pregunta formulada negativamente: “éste es un mal momento para que una persona joven inicie una carrera académica en mi campo”; la siguiente pide responder a “si tuviera que hacerlo de nuevo, yo no sería un académico”; y la tercera ausculta si existe o no, y en qué nivel, la siguiente afirmación: “mi trabajo es fuente de una considerable tensión personal”. Revisemos el primer ítem y las respuestas a la nueva cuestión, en la tabla 4.

*Tabla 4. Este es un mal momento para que una persona joven inicie una carrera académica en mi campo. Global.*

n	FED	2	3	4	FDA	Total
1934	58.9	16.2	11.4	7.4	6.1	100.0
Suma de contiguos	75.1				13.5	

Reconforta saber que la mayoría, seis de cada diez -58.9%- expresaron su desacuerdo general a la pregunta. Los valores contiguos dan -75.1%-; esto es, tres de cada cuatro sí alentarían al joven a comprometerse con su campo académico. En la tabla de estratos institucionales, y recurriendo de nuevo a los contiguos, (ver tabla 5), se puede ver que las IES públicas estatales, tecnológicas y particulares difieren poco en su apreciación, cerca de 80. Según eso 4 de cada 5 apoyan que un joven emprenda la carrera en el momento actual. Por cierto que los académicos de centros de investigación, acompañados por sus

colegas de las IES públicas federales, flaquean en su entusiasmo por más de diez puntos porcentuales.

*Tabla 5. Este es un mal momento para que una persona joven inicie una carrera académica en mi campo. Estratos.*

		n	FED	2	3	4	FDA	Total
Estrato	Centros Públicos de Investigación	112	55.4	12.5	12.5	12.5	7.1	100.0
Suma de contiguos (n=1934)			67.9					
	Instituciones Públicas Federales	426	51.6	14.1	13.1	11.3	9.9	100.0
Suma de contiguos 98.0%			65.7					
	Instituciones Públicas Estatales	782	63.8	15.6	9.5	6.5	4.6	100.0
Suma de contiguos			79.4					
	Instituciones Públicas Tecnológicas	307	59.6	18.6	14.3	4.6	2.9	100.0
Suma de contiguos			78.2					
Suma de contiguos							7.5	
	Instituciones Particulares	308	57.1	19.5	10.7	5.2	7.5	100.0
Suma de contiguos			76.6					

En el segundo ítem se cuestiona la perseverancia del académico, pues averigua si repetiría su historia. Globalmente hay un acuerdo en los números: 76.6% rechazan la afirmación propuesta, como lo dice la tabla 5. Sin embargo, en la tabla 6 llama la atención un desnivel interesante por género. Las académicas -79.3- suben en 4.3 puntos porcentuales sobre sus colegas -75.0- en el rechazo a la propuesta de la cuestión; ¿serán más decididas las mujeres? Al menos resulta una hipótesis interesante, en busca de comprobación.

Adviértase que en esta tabla 6 la tabla global y la variable por género se exponen juntas con todos sus valores para favorecer el escudriño y la reflexión.

*Tabla 6. Si tuviera que hacerlo de nuevo, yo no sería un académico. Global y género*

		n	FED	2	3	4	FDA	Total
Global		1940	76.4	9.0	4.6	2.5	7.4	100.0
98.3%								
		n	FED	2	3	4	FDA	Total
Género	Masculino	1205	75.0	9.8	5.1	2.9	7.2	100.0
(n=	Femenino	711	79.3	8.0	3.8	1.8	7.0	100.0
1916)								

En la variable siguiente, tabla 7, dadas las altas cifras que encontramos la tabla se redujo a sólo la columna de n y de la columna de valor 1; la respuesta es masiva y ronda en alrededor de 8 por c/10 académicos consultados (oscila entre 82.3% y 73.1%). La respuesta mayoritaria de los académicos reitera que volverían a su trayectoria inicial, lo que se puede traducir en una declaración a favor, -salvo el síndrome del vaso medio vacío-, de la salud de la profesión, del medio educativo donde se desempeña y de la cultura organizacional general del subsistema de educación superior mexicano.

*Tabla 7. Si tuviera que hacerlo de nuevo, yo no sería un académico. Estratos.*

		n	FED
Estrato	Centros Públicos de Investigación	113	82.3
(n= 1940)	Instituciones Públicas Federales	424	76.7
98.3%	Instituciones Públicas Estatales	788	77.8
	Instituciones Públicas Tecnológicas	309	73.1
	Instituciones Particulares	306	73.9
		n	FED
Grado Máximo	Hasta licenciatura	431	74.9
(n= 1934)	Hasta Maestría	912	77.0
98.0%	Doctorado	500	77.6

Postdoctorado	91	74.7
---------------	----	------

Pasando al tercero de los ítems se aprecia que en forma general para los académicos no es fuente de estrés su trabajo (ver tabla 8) en la suma de contiguos, FED con rangos 2 y 3, cuyo índice es 76.9%. Si se redondea se transforma en que casi 8 de cada 10 repudian la afirmación que hace la cuestión.

*Tabla 8. Mi trabajo es fuente de una considerable tensión personal. Global.*

Global	n	FED	2	3	4	FDA	Total
99.13%	1956	31.3	21.1	24.5	14.6	8.4	100.0
Suma de contiguos		76.9					
Global	n	FED	2	3	4	FDA	Total

Y si en el valor medio el porcentaje es muy próximo entre uno y otro género -tabla 9-, los extremos de la tabla clarifican y aportan una variación llamativa: las mujeres, en la suma de contiguos, en proporción de una por cada cuatro, aceptan que pasan por estrés en 5.2 puntos más que los hombres. Parece poco; mas si se recurre a los valores contiguos en la parte izquierda de la tabla, la separación entre géneros sube a 6.5; y la diferencia al comparar los puntos porcentuales que separan las sumas contiguas por género lo siguiente: en las mujeres la discrepancia entre las sumas contiguas es menor, 48.6 – 26.1 = 22.5 puntos; entre los hombres las cifras presentan mayor discrepancia, 55.1 – 20.9 = 34.2 puntos. ¿Cuentas y simple aritmética, nada más? Tal vez no. ¿Significará que las académicas resienten más factores estresantes? Valga recordar que están mejor dotadas que sus congéneres para la relación y en ésta el tono y calidez de la misma y que en sus formas sociales de actuarla ordinariamente disponen de una gama de mayor amplitud y hondura que sus pares masculinos, lo que en el tema que tratamos pudiera acompañar a la dispersión de sus respuestas en la escala Likert de la cuestión.

*Tabla 9. Mi trabajo es fuente de una considerable tensión personal. Género.*

	n	FED	2	3	4	FDA	Total
Género Masculino	1214	32.9	22.2	24.1	13.2	7.7	100.0

N= 1932								
Suma de contiguos			55.1				20.9	
Femenino	718	29.2	19.4	25.2	16.6	9.6	100.0	
Suma de contiguos		48.6				26.1		

Sin embargo, al entrar a los *data* de la variable estratos de IES, en la tabla 10 siguiente, el desacuerdo con la propuesta de la cuestión se repite casi idéntico en tres de ellos: las IES Públicas Estatales -33.3%-, Públicas Tecnológicas -33.1%- y Particulares -33.1%-. El grado de rechazo es más bajo -20.5%- en los Centros Públicos de Investigación, y téngase en cuenta que el rango de oscilación en el valor 3 no es mayor a diez puntos, pues va del más alto -30.4%- para estos Centros Públicos de Investigación, y en lo más bajo -20.6%- las IES Particulares.

*Tabla 10. Mi trabajo es fuente de una considerable tensión personal. Estratos institucionales.*

Estrato	Centros Públicos de Investigación	n	FED	2	3	4	FDA	Total
		112	20.5	22.3	30.4	16.1	10.7	100.0
(n=1956)	Instituciones Públicas Federales	423	27.9	20.3	27.7	16.8	7.3	100.0
99.1%	Instituciones Públicas Estatales	796	33.3	20.5	22.9	13.6	9.8	100.0
	Instituciones Públicas Tecnológicas	314	33.1	25.5	25.8	9.9	5.7	100.0
	Instituciones Particulares	311	33.1	19.0	20.6	19.0	8.4	100.0

Galaz Fontes (2003) estima que la satisfacción laboral de los académicos justifica su estudio por tres razones: a) está asociada al desarrollo y dignidad de los trabajadores; b) es un componente de calidad de vida; c) y porque un académico satisfecho trabaja mejor en pro de la organización. Locke (1976), según lo cita Guillén Gestoso (2000, 197) la considera como un estado emocional placentero, subjetivo, producido por la percepción de varias facetas: el trabajo en sí y las circunstancias en que se desempeña (salario, promociones, reconocimiento, estabilidad y permanencia, relaciones verticales y

horizontales, prestaciones, etc.), parecidas a los seis factores enunciados en los primeros párrafos de esta sección; en tanto que Robbins (2004) propone la integración de esas variables en lo que llama una actitud generalizada ante el trabajo. Lo real es que existe en todas las formas de trabajo, y que, como ya se expuso páginas atrás, más parece un juicio de valor sintético sobre el resultado de las condiciones extrínsecas e intrínsecas en que el académico, en nuestro caso, desempeña sus funciones. Hay otros aspectos relevantes que debieran agregarse como componentes clave en la sustentabilidad del clima y cultura organizacional; son nuevos hábitos, nuevas actitudes que la dinámica académica demanda a los académicos, entre ellos la socialización y la cultura de evaluación del desempeño<sup>11</sup>.

#### **5. En resumen: un primer balance sobre la experiencia en la Red de investigadores sobre académicos,**

Conviene precisar que RPAM trabaja con una muestra de las IES que en el país cuentan con al menos 20 académicos de tiempo completo; que los respondientes son profesores de medio tiempo en adelante; que una gran mayoría, los profesores de menos de 20 horas semanales, los de tiempo parcial, etc., quedaron fuera de la investigación.

Una vez hechas las anteriores precisiones conviene examinar un par de factores esenciales para el logro general de RDISA. Por un lado, la motivación y el esfuerzo de los participantes, -incluido su sostenimiento personal para el financiamiento de viajes y anexos-, para estar puntuales a las jornadas de trabajo y cumplir con tareas y encomiendas; por otra el complemento parcial ofrecido por la SES-SEP (Secretaría de Educación Superior, SEP) y el apoyo, hospitalidad y sostenimiento de varias IES, como la UABC-Ensenada y Tijuana, la UNAM-D. F., la ANUIES en su sede del D. F., la Rectoría de la UAM-Xochimilco, D. F., la UAY-Mérida, todas de provecho para el avance del estudio emprendido por RDISA.

No obstante que el balance de los varios años empeñados en la red ha sido feliz y productivo, al principio hubo ansiedad; quizá temor, ante lo desconocido. Para una buena

---

<sup>11</sup> Consecuentemente, los programas de estímulo al desempeño en México –como en USA y otros países-, se supone que debieran usarse no sólo como premio económico, sino como parte –e instrumento institucional- para la mejora continua de calidad en el desempeño de los académicos, el reconocimiento a la diversidad de sus funciones y una oportunidad para que la comunidad académica pueda percibir que se diseñan y operan objetiva y justamente. (cfr. *La evaluación de la diversidad en el trabajo académico*. Cordero, Galaz, Sevilla)

parte de quienes participamos fue lanzarse a navegar por mares ignotos, sin saber hasta dónde y cómo nos llevaría a puerto: en el haber de la mayoría de los académicos miembros no existía una experiencia previa de colaboración en red, y menos en un proyecto de la envergadura nacional que supuso RPAM. Quienes escriben, quizá como otros de los actuales miembros de la red, percibieron un triple y atractivo aspecto en la invitación: respetuosa franqueza en la oferta de colaborar e intercambiar información y experiencia; oportunidad para acercarse, aprender y alternar con prestigiosos y fogueados investigadores; y un tono agradable –cálido- en la nueva relación; elementos iniciales que afortunadamente perduraron. Tales elementos se transformaron en un clima organizacional de aceptación mutua, respeto cordial, productividad, y amistad en la interrelación en el trabajo colectivo desarrollado. La trama social en red ha sido una privilegiada oportunidad de aprendizaje, desarrollo profesional y crecimiento humano. Similarmente a lo que sucede en otras redes, los integrantes de RDISA se agruparon como individuos, como pares democráticos, en torno a intereses afines, por invitación o iniciativa propia, en su calidad de investigadores pertenecientes a una u otra IES; pero sin representatividad institucional. En ella han entrado libremente quienes lo desearon y así también quienes se han retirado.

Por último, la existencia misma de la red, el logro de resultados en su objetivo nacional y el cómo se llegó a tal meta conforman tres vectores que en sí son una riqueza y una promesa; demandan próximos espacios y tiempo, tanto para su mejor estudio y desarrollo como para explorar horizontes nuevos. Quedan, por consiguiente, tareas por cumplir y otras por iniciar a los miembros actuales y futuros de RDISA.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Altbach, Philip. Coordinador. Gil Antón, Manuel, Editor. (2004). *El Ocaso del Gurú*. UAM. México, D. F.

ANUIES. (1999).

[http://www.anuiemx.com/servicios/d\\_estrategicos/documentos\\_estrategicos/21/entrada.html](http://www.anuiemx.com/servicios/d_estrategicos/documentos_estrategicos/21/entrada.html)

Audelo López, Carmen Beatriz et al (2009). Las profesoras en la Universidad Autónoma de Sinaloa. Un caso de segregación académico-laboral por género. *Revista Acción Educativa*. Núm.12. UAS. Culiacán, Sin. Pp. 87-95

Galaz Fontes, J. F. y Gil Antón, M. (2009). La profesión académica en México: Un oficio en proceso de reconfiguración. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(2). Consultado el 26 de abril de 2010, en <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenido-galaz2.html>

- Galaz Fontes, J. F. (2002). "La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal". En *Perfiles Educativos*, 24(96), 47-72.
- García Salord, S., Rosario Grediaga Kuri, M. Segall Landesmann y Laura E. Padilla González (2003). "Los académicos en México: Hacia la constitución de un campo de conocimiento 1993-2002". En P. Ducoing (Coord.), *Sujetos, actores y procesos de formación (La Investigación Educativa en México 1992-2002)*. México: Consejo Mexicano de Investigación Educativa, 113-296.
- Gil Antón, M., et al. (1994). *Los rasgos de la diversidad: Un estudio sobre los académicos Mexicanos*. México: UAM, Unidad Azcapotzalco.
- Guillén G., Carlos, Guil B., Rocío. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. McGraw-Hill/Interamericana de España, S. A. U. Madrid.
- Padilla, L.; Jiménez, L. y Ramírez, M. (2008). "La satisfacción con el trabajo académico. Motivaciones y condiciones del entorno institucional que la afectan. El caso de una universidad pública estatal". En *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 13, 38, pp. 843-865.
- Robbins, Stephen P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10ª. Ed. Pearson Educación de México, S. A. de C. V. México, D. F.
- Sánchez de Aparicio y Benítez (2008). "El factor humano en la estructura organizacional del trabajo" (2008). En *Educación, Desempeño Profesional y Mercado de Trabajo*. Coordinadores Rosalía López, Rogelio Raya M. y Jesús Ruiz M. Coedición de CEIICH-UNAM, Universidad de Guadalajara, UAA e IMCED. México D. F.
- González Martínez, Adriana, y Jiménez Loza, Leonardo (2009). "México: entornos y algunos patrones de cambio en la profesión académica", en el Seminario Internacional *El futuro de la profesión académica. Desafíos para los países emergentes*. UNGS, UNTF, Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica de Argentina, Promoción de la Universidad Argentina. Buenos Aires, 30 marzo-1º abril 2009.
- González Martínez, Adriana, y Jiménez Loza, Leonardo (2009). "Aportes a la pertinencia de las IES en la diversificación de funciones y la satisfacción laboral desde la voz de sus académicos". 9º Congreso internacional *Retos y Expectativas de la Universidad, a diez años de la Declaración de París*. Memoria electrónica de ANUIES-IPN. México, D. F. 17-20 junio 2009.

UNESCO. *UNESCO 1995-2009, Media Services in Higher Education*. [www.unesco.org](http://www.unesco.org)