

Movilidad docente: la intención de abandonar la profesión y la institución entre profesores universitarios brasileños

Teaching mobility: the intention to leave the profession and the institution among Brazilian university professors

Mary Sandra Carlotto^{1*}  <http://orcid.org/0000-0003-2336-5224>

Sheila Gonçalves Camara²  <https://orcid.org/0000-0001-6761-7644>

¹Universidad de Brasilia. Brasil.

²Universidad Federal de Ciencias de la Salud. Porto Alegre, Brasil.

*Autor para la correspondencia: mscarlotto@gmail.com

RESUMEN

Introducción: Las condiciones laborales juegan un papel importante en la decisión de abandonar la docencia o la institución, provocando prejuicios al funcionamiento de las instituciones educativas y al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Objetivo: Identificar el poder predictivo de variables laborales y factores psicosociales para la Intención de abandono profesional (IAP) e Intención de abandono institucional (IAI).

Método: Participaron de la investigación 174 profesores de universidades privadas brasileñas que respondieron a un cuestionario sobre datos sociodemográficos y laborales, la Escala de Intención de Abandono y el Cuestionario Psicosocial de Copenhague. Los datos se analizaron mediante regresión lineal múltiple.

Resultados: Se identificó que cuanto menor significado del trabajo, la satisfacción con el trabajo y remuneración laboral, mayor intención de abandonar la profesión. En cuanto a la intención de abandono institucional, se observó que su aumento se produjo con una disminución de la satisfacción laboral, del tiempo de trabajo y de la percepción de la calidad de la gestión. Se sugiere un seguimiento sistemático de las intenciones de abandono profesionales e institucionales y acciones diferenciadas por tipos de abandono.

Palabras clave: intención de abandono profesional; intención de abandono institucional; profesores universitarios; factores laborales; factores psicosociales

ABSTRACT



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Introduction: Working conditions play an important role in the decision to leave teaching or the institution, causing prejudice to the functioning of educational institutions and the teaching-learning process.

Objective: Identify the predictive power of work variables and psychosocial factors for Intention to leave the profession (ILP) and Intention to leave the institution (ILI).

Method: 174 professors from private Brazilian universities participated in the research and responded to a questionnaire on sociodemographic and work data, the Abandonment Intention Scale, and the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Data were analyzed using multiple linear regressions.

Results: It was identified that the lower the meaning of work, job satisfaction and remuneration, the greater the intention to leave the profession. Regarding the intention to leave the institution, it was observed that its increase occurred with a decrease in job satisfaction, working time and the perception of management quality. A systematic monitoring of professional and institutional abandonment intentions and actions differentiated by types of abandonment are suggested.

Keywords: professional abandonment intention; institutional abandonment intention; university professors; labor factors; psychosocial factors

Recibido: 17 de octubre de 2023

Aceptado: 17 de enero de 2024

Editor a cargo: MSc. Belkis Lidia Fernández Lafargue

Introducción

La educación superior en Brasil se ha convertido en un gran campo de inversión financiera, un foco de importantes posibilidades para hacer negocios y obtener ganancias.⁽¹⁾ El escenario de expansión de la educación superior en instituciones privadas en Brasil, llevado a cabo desde los años 90, reveló un conjunto de aspectos relevantes y, al mismo tiempo, preocupantes para el campo educativo en su conjunto, con importante impacto en los profesores universitarios.⁽²⁾ Las universidades brasileñas, como las de muchos otros países, están sujetas a los efectos de la globalización y a la creciente comercialización de los resultados del trabajo universitario. Al asumir la nueva naturaleza de su trabajo, investigadores y docentes en Brasil transformaron las instituciones y a ellos mismos.⁽³⁾

El trabajo diario de los profesores universitarios está cada vez más permeado por una racionalidad instrumental y de mercado caracterizada por la flexibilidad, la volatilidad, la adaptabilidad y la aceptación de riesgos, con riesgo de debilitar aún más su vínculo con las instituciones contratantes.⁽²⁾ Además, según los autores, la adopción de principios gerencialistas creó una cultura performativa en las instituciones educativas, con un estándar de excelencia en permanente cambio. El auge de prácticas pedagógicas



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

innovadoras en los currículos y discursos de las instituciones educativas, combinado con la responsabilidad de los docentes por la futura empleabilidad de sus estudiantes, da lugar a una concepción de un docente emprendedor, innovador, móvil y adaptable a las necesidades del mercado. Agregan que el debilitamiento de las relaciones laborales docentes en la educación superior privada se evidencia en el trabajo por horas, con la consecuencia de debilitar la calidad de la enseñanza en favor de la rentabilidad de las universidades, ya que los docentes ahora tienen menos tiempo para preparar sus materias o incluso impartir clases de materias para las que no estarían suficientemente cualificados. Así, el profesor universitario acaba perdiendo su capacidad crítica y su condición de intelectual. Y, como tendencia, vemos a un profesor universitario sin autoridad, presionado por un conjunto de normativas, sometido a un acto docente casi repetitivo, con preocupaciones centradas en indicadores de productividad, generalmente insensibles a las condiciones concretas del hacer pedagógico.⁽¹⁾

Las condiciones laborales juegan un papel importante en la decisión de dejar la docencia^(4,5,6) y forman parte de lo que se ha denominado rotación evitable, ya que la organización podría haber hecho algo para evitar que el empleado se vaya.⁽⁷⁾

El abandono es resultado de la insatisfacción, el cansancio y la interrupción de los compromisos adquiridos con la institución, y puede ser consecuencia de la falta o debilitamiento de los vínculos.⁽⁸⁾ El abandono docente es el final de un largo proceso de luchas que involucra múltiples complicaciones, relacionadas a nivel personal, profesional e institucional.⁽⁹⁾

Previo al abandono definitivo de la docencia se produce la intención de abandono, que se entiende como una forma de abandono psicológico, en el que se produce un alejamiento emocional de las exigencias del trabajo, como una forma de abandono, sin que se produzca una renuncia formal, pero que tiende a llevar a la salida definitiva del lugar de trabajo o de la educación.⁽¹⁰⁾ La literatura ha demostrado el papel predictivo de la intención de abandono para el abandono definitivo.^(11,12,13)

La movilidad docente generalmente se da de dos maneras distintas, cuando el docente cambia de institución o cuando abandona definitivamente su profesión,^(14,15) El primero corresponde al abandono institucional y el segundo al abandono profesional.⁽¹⁰⁾

En este sentido, es importante diferenciar la intención de abandonar la profesión y la intención de cambiar de institución,^(16,17) ya que son comportamientos diferentes⁽¹⁷⁾ y puede revelar causas e impactos diferenciados.^(18,19) Sin embargo, la mayoría de los estudios sobre el abandono docente no distinguen entre estos dos tipos de movimientos.⁽¹⁹⁾

En Brasil, el trabajo de un profesor universitario se caracteriza por salarios bajos, largas jornadas de trabajo, condiciones de trabajo insatisfactorias, actividades excesivas a realizar fuera del horario laboral, lo que significa que la motivación para mantener un puesto de trabajo ha disminuido en la profesión⁽²⁰⁾. El docente en este contexto, además del compromiso directo con la docencia, muchas veces necesita realizar

actividades de gestión y extensión y dedicarse a acciones de publicidad y marketing para atraer estudiantes.⁽²¹⁾ En este sentido, el trabajo precario e intensificado de los últimos años se vio agravado por la pandemia de COVID-19, que alteró enormemente las dinámicas de trabajo implementadas con carácter de emergencia.⁽²²⁾ Según los autores, la pronta respuesta de las instituciones privadas de educación superior a la pandemia se produjo a expensas del personal docente, que tuvo que convertir y producir contenidos didácticos en un formato sincrónico casi de inmediato. Además del aumento cuantitativo de las horas de trabajo no remuneradas, los docentes experimentaron un aumento en el número de estudiantes por materia y el consecuente aumento en el volumen de correcciones de exámenes, construcción de actividades y la mayor necesidad de energía utilizada para incentivar la participación en las materias. El trabajo se realizó en su domicilio con sus propios recursos económicos.

Para los docentes, el proceso de precarización laboral significa no tener perspectivas de carrera y, en consecuencia, vivir con la incertidumbre de poder dedicarse a la investigación, al mismo tiempo que necesitan responder a demandas de producción para fortalecer el currículo. Esta situación afecta indirectamente a los docentes permanentes y temporales, y su participación en grupos de investigación.⁽²³⁾ Las malas condiciones laborales para los docentes de la educación superior privada son especialmente en relación con la reducción de vacantes, contratos temporales, ampliación del número de estudiantes atendidos y mayor control sobre el trabajo docente.⁽²⁴⁾

Además, la intensificación del trabajo refleja elementos de financiarización como la preferencia por la liquidez y la rentabilidad a corto plazo, lo que reconfigura el trabajo docente y de gestión educativa, aumentando la estandarización e introduciendo nuevos roles relacionados con la gestión de las apariencias dentro de estas organizaciones y la consecuente autocomercialización y autopromoción de los docentes.⁽²⁵⁾ Los autores sostienen que estas cuestiones agravan el vacío en el sentido de la labor docente, lo que conduce a una mayor frustración e incluso al abandono de la labor docente.

Los factores estresantes en el trabajo pueden llevar a la intención y la decisión de abandonar la profesión.⁽⁴⁾ La mayoría de los docentes que se consideran o abandonan la profesión antes de jubilarse lo hacen debido a la exposición frecuente a factores estresantes ocupacionales.⁽²⁶⁾ Las malas condiciones laborales dificultan la retención de profesores universitarios y su rotación impacta negativamente en la calidad de la educación,⁽²⁷⁾ la satisfacción de los estudiantes y la reputación de la universidad⁽²⁸⁾. El origen de la intención de dejar su puesto de trabajo generalmente está relacionado con decepciones en el trabajo, salarios inaceptables, problemas de promoción, relaciones interpersonales, condiciones laborales y problemas de supervisión.⁽²⁹⁾

El estudio realizado con 153 profesores universitarios de universidades privadas sudafricanas reveló que más de la mitad de los participantes indicaron insatisfacción con las prácticas de gestión salarial y del desempeño y el 34 % indicó que consideraban abandonar su institución académica, citando la insatisfacción con la remuneración como la razón más probable para ello. cambiaron de institución y el 74,5 % ya había

buscado otro trabajo anteriormente.⁽³⁰⁾ Un estudio cuyo objetivo fue identificar la intención de abandonar la profesión en docentes universitarios reveló que la intención de los docentes de abandonar sus instituciones estaba relacionada con la satisfacción laboral, la cual a su vez estaba mediada por la estabilidad laboral, así como por la existencia de condiciones laborales adecuadas y el abandono permanente de la profesión fue más frecuente entre los docentes más jóvenes.⁽¹⁸⁾

En otra investigación identificó que los motivos que llevaron a los docentes a abandonar la docencia universitaria fueron las dificultades para realizar su trabajo de acuerdo con sus expectativas profesionales, la precariedad, la sobrecarga laboral y el sentimiento de ser tratados como simples ejecutores de tareas fácilmente reemplazables, y una estructura de marketing en la que el estudiante es percibido como un cliente y la institución como proveedora de un producto. También abordan cuestiones interpersonales como las relaciones de superioridad entre pares y directivos y la toxicidad del entorno que generó un deterioro de la autoimagen y de la identidad docente que requirió ajustes a costa de su salud física y mental.⁽⁹⁾

La intención de abandonar la profesión, en Brasil, ha sido estudiada predominantemente, aunque raramente, en profesores de Educación Básica.⁽³¹⁾ La revisión sistemática realizada por los autores identificó sólo un artículo cualitativo referente a la intención de abandonar la profesión de docentes universitarios.

El modelo utilizado en el presente estudio es el modelo *Job Demands-Resources/JD-R*.⁽³²⁾ Este modelo aplicado a todos los entornos laborales y profesiones o características del trabajo considera las Demandas como aspectos surgidos de la profesión y de la organización que requieren un esfuerzo físico, cognitivo y emocional importante por parte de los trabajadores. Los recursos son aspectos del trabajo que tienen potencial motivacional y pueden mitigar las demandas laborales y facilitar el logro de objetivos y metas y brindar oportunidades de aprendizaje y crecimiento personal.⁽³³⁾ Según el modelo, las demandas están relacionadas con una mayor intención de rotación y los recursos con su reducción.⁽³⁴⁾

Dicho esto, teniendo en cuenta el contexto universitario, identificar los predictores de la intención de abandonar profesionalmente y la intención de abandonar las instituciones de los profesores universitarios puede ayudar a los gestores en el desarrollo de estrategias para gestionar los factores de riesgo y de protección y apoyar el desarrollo de políticas institucionales que tienen como objetivo retener a estos profesionales. Así, el presente estudio con diseño cuantitativo, transversal y explicativo tuvo como objetivo identificar el poder predictivo de las variables laborales y factores psicosociales para intención de abandono profesional (IAP) e intención de abandono institucional (IAI).

Tabla 1. Modelo hipotético de relaciones esperadas entre las dimensiones IAP e IAI y las variables laborales y factores psicosociales

Variables	IAP	IAI	Referencias
-----------	-----	-----	-------------



Laborales			
Tiempo de trabajo como profesor universitario	-	-	Carlotto y otros (2019); Windon y otros (2019) ^(4,66)
Número de clases	NA	NA	
Número de estudiantes	NA	NA	
Jornada laboral diaria	NA	NA	
Tener otra actividad laboral	-	-	Rodrigues (2020) ⁽³⁵⁾
Remuneración	+	+	Theron y otros (2014); Liu y otros (2019); Pradhan y Choudhary (2022) ^(30,36,37)
Psicosocial / Demandas			
Demanda cuantitativa	NA	+	Anees y otros (2021); Van der Heijden y otros (2019) ^(38,39)
Demanda cognitiva	+	+	Van der Heijden y otros (2019) ⁽³⁹⁾
Demanda emocional	NA	+	Van der Heijden y otros (2019) ⁽³⁹⁾
Psicosocial / Recursos			
Desarrollo en el trabajo			Pradhan y Choudhary (2022); Van der Heijden y otros (2019); Malinao y Agustin (2023) ^(37,39,40)
Significado del trabajo	-	-	Van der Heijden y otros (2019); Converso y otros (2019); Oprea y otros (2022) ^(39,41,42)
Compromiso laboral	-	-	Ababneh (2020); Li y Yao (2022) ^(43,44)
Calidad de la gestión	NA	-	Pradhan y Choudhary (2022); Chonody y otros (2020); Zafar y otros (2022) ^(37,45,46)
Apoyo social	-	-	Ababneh (2020); Li y Yao (2022) ^(43,44)
Satisfacción laboral	-	-	Li y Yao (2022); Annamalai (2022); Polizzi Filho y Claro (2019) ^(44,47,48)

Nota: + = Asociación positiva; - = Asociación negativa; 0 = Sin asociación; NA = No evaluado

IAP- Intención de dejar la profesión; IAI- Intención de abandono institucional



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Fuente: Elaboración propia.

Métodos

Participantes

En el estudio participó una muestra no probabilística de 174 profesores universitarios de instituciones educativas privadas. El criterio de inclusión fue: trabajar al menos un año en la universidad actual. Como criterio de exclusión: estar trabajando únicamente en actividades administrativas al momento de la investigación.

Instrumentos

Los datos fueron recolectados utilizando los siguientes instrumentos:

- 1) Cuestionario de datos sociodemográficos: edad; sexo (femenino, masculino); (situación matrimonial (con pareja, sin pareja); hijos (sí, no) y educación (pregrado, especialización, maestría, doctorado);
- 2) Cuestionario de datos laborales: nivel educativo en el que se cubre la mayor parte de su carga laboral (pregrado, posgrado); horas de trabajo semanales; número de clases; número de estudiantes atendidos diariamente; tiempo de trabajo como profesor universitario; tiempo de trabajo en la universidad actual; trabajar en otra actividad profesional (sí, no); remuneración; formato de trabajo actual (presencial, online, híbrido);
- 3) Escala de Intención de Abandonar el Trabajo (EIAT).⁽⁴⁹⁾ El instrumento consta de 9 ítems y evalúa dos dimensiones: Intención de abandonar la profesión (5 ítems; $\alpha = 0,88$; ej. ítem: "Pienso en cambiar de profesión") e Intención de abandonar la institución (5 ítems; $\alpha = 0,82$, ej. ítem: "es seguro que cambiaré de institución el próximo año"). Los ítems se midieron mediante una escala Likert de cinco puntos (0 = nunca; 1 = rara vez; 2 = a veces; 3 = a menudo; 4 = todos los días);
- 4) *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQII)*, desarrollado por el Centro Nacional de Investigación Danés para estudios sobre el lugar de trabajo y adaptado para su uso en Brasil.⁽⁵⁰⁾ 3.1 Demandas de trabajo: Demandas cuantitativas (tres ítems, $\alpha = 0,89$; Ej. ítem: ¿Con qué frecuencia no tienes tiempo para completar todas las tareas en el trabajo?); Demandas cognitivas (tres ítems, $\alpha = 0,89$; ej. ítem: ¿Tu trabajo requiere que recuerdes muchas cosas?); Demandas emocionales (tres ítems, $\alpha = 0,89$; ej. ítem: En tu trabajo, ¿te encuentras en situaciones emocionalmente perturbadoras?); 3.2 Recursos laborales: Significado del trabajo (tres ítems; ej. ítem: ¿sientes que el trabajo que haces es importante?); Compromiso laboral (tres ítems; $\alpha = 0,88$; ej. ítem: ¿Crees que los problemas en tu lugar de trabajo también son tuyos?); Satisfacción laboral (cuatro ítems; p. ej. ítem: Estoy satisfecho con mi trabajo en su conjunto, teniendo en cuenta el contexto general); Desarrollo en el trabajo (tres ítems; ej. ítem: ¿Tu trabajo te permite aprender



cosas nuevas?); Sentido de comunidad (tres ítems, $a = 0,89$; ej. ítem: Hay buena cooperación entre usted y sus compañeros de trabajo); Calidad de la gestión (tres ítems, $a = 0,87$; ej. ítem: ¿Su superior ofrece a las personas buenas oportunidades de desarrollo?). Todos los ítems fueron evaluados utilizando una puntuación que oscilaba entre 1 para nunca y 5 para siempre.

Procedimientos de recopilación de datos

La recogida se realizó mediante un formulario electrónico (*SurveyMonkey*). Tuvo lugar entre marzo y agosto de 2023. Los participantes fueron reclutados a través de redes sociales como *Facebook*, *LinkedIn*, correo electrónico y los contactos de los investigadores. También se utilizó la técnica de bola de nieve,⁽⁵¹⁾ en la que se pidió a los participantes que invitaran a otros colegas que cumplieran con los requisitos del estudio.

El acceso a la investigación sólo se produjo después de la lectura y aceptación del Formulario de Consentimiento Libre e Informado. El estudio fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Universidad [nombre oculto para preservar la revisión ciega], bajo el número [número oculto para preservar la revisión ciega].

Procedimientos de análisis de datos

La base de datos se analizó mediante el programa *SPSS 20* (En inglés: Paquete Estadístico para Ciencias Sociales). Inicialmente se realizaron análisis descriptivos de carácter exploratorio con el fin de evaluar la distribución de los ítems. Posteriormente se calcularon las frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar de las variables de estudio y de caracterización de la muestra.

Se realizó un Análisis de Regresión Lineal Múltiple (método por pasos) considerando IAI y IAP como variables dependientes. Se consideraron como variables independientes las variables laborales (número de asignaturas, número de estudiantes, carga de trabajo, tiempo de experiencia profesional como profesor universitario, tiempo de trabajo en la universidad actual, realiza alguna otra actividad laboral; remuneración) y factores psicosociales como las exigencias de trabajo (Demanda cuantitativa, Demanda cognitiva, Demanda emocional) y Recursos del trabajo (Desarrollo en el trabajo, Significado del trabajo, Compromiso en el trabajo, Calidad de la gestión, Apoyo social, Satisfacción laboral).

Se probaron los supuestos de la regresión lineal múltiple y no se encontraron violaciones que contraindicaran su uso.⁽⁵²⁾ La selección de variables predictoras adoptó un nivel de significancia de $p < 0,05$. En el análisis de regresión, la magnitud del efecto fue obtenida por los coeficientes de regresión estandarizados y calculados en el modelo final.⁽⁵³⁾

Resultados



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

La mayoría declaró ser mujer (70,7 %, n = 123), con pareja (73,0 %, n = 127), hijos (56,3 %, n = 98) y una edad promedio de 45 años ($SD = 11$, Min = 25 a 77). En cuanto a la formación, la mayoría tenía doctorado (66,7 %, n = 116). En cuanto a los datos laborales, la duración de la experiencia profesional fue en promedio de 14 años ($SD = 1$, Min = 1, Max = 45) y en la universidad actual de 11 años ($SD = 9$, Min = 1, Max = 45). Para la mayoría de los docentes, su universidad actual es también su primer ingreso (n = 75, 56,9%).

La carga horaria fue promedio de 31 horas por semana ($SD = 11$, Min = 3, Max = 44) y la mayoría trabaja la mayor parte de su carga horaria en carreras de pregrado (63,2 %, n = 110) y tenía otra actividad profesional (52,9 %, n = 92). El promedio de materias impartidas en el semestre actual fue de 4 ($SD = 2$, Min = 0, Max = 14) y el número de estudiantes fue 126 ($SD = 147$, Min = 8, Max = 1009). La remuneración mensual promedio era de R\$ 9.286,60 ($SD = R\$ 4.978.913$, Min = R\$ 1.500,00, Max = R\$ 25.000,00). En el año en curso, la mayor proporción de docentes trabaja de manera presencial (71,2%, n = 125).

La mayor parte de los participantes que respondieron esta pregunta (n = 160, 92%) informaron pertenecer al área de conocimiento de Ciencias Humanas del *Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq)* (n = 71, 40,8 %), seguida de Ciencias de la Salud (n = 41, 23,6 %), Ciencias Sociales y Aplicadas (n = 23, 13,2 %), Ciencias Biológicas (n = 8, 4,6 %), Ingenierías (n = 7, 4,0 %), Ciencias Agrarias (n = 6, 3,4 %) y Lingüística, Literatura y Artes (n = 4, 2,3 %). En cuanto a la región de la institución educativa, se distribuyeron en las cinco regiones del Brasil, Sur (n = 76, 43,7 %), Sureste (n = 43, 24,7 %), Medio Oeste (n = 26, 14, 9 %), Norte (n = 15, 8,6 %) y Noreste (n = 14, 8,0 %).

En cuanto a la prevalencia de la intención de abandonar la profesión, resulta que 102 (58,6 %) profesores universitarios están pensando en abandonar la profesión y 108 (62,1 %) en cambiar de institución. En cuanto a los predictores, parece que la intención de abandonar la profesión está predicha por el menor significado del trabajo, la satisfacción laboral y la remuneración. En cuanto a la Intención de abandonar la institución, se observa que su aumento se da con una disminución de la satisfacción laboral, el tiempo de trabajo y la calidad de la gestión.

La magnitud del efecto de los modelos se considera alta⁽⁵³⁾ una vez que valores de R^2 en el rango de 0,25 a 0,50. En este sentido, indica que las relaciones identificadas posiblemente también estarán presentes en la población objetivo de profesores universitarios de instituciones privadas.

Tabla 2. Análisis de regresión lineal múltiple para la intención de abandonar la profesión y la institución

Predictores	Beta	EP	B	t	p
<i>Intención de abandonar la profesión</i>					
Significado del trabajo	-0,48	0,10	-0,35	-4,61	0,00* *

Satisfacción laboral	-0,47	0,11	-0,33	-4,31	0,00*
Remuneración	-0,40	0,00	-0,18	-2,86	0,00*
R ² ajustado=0,42; F=39,75; p=0,0001; VIF=1,04; DW=2,12; <i>DCook</i> =0,006; <i>p</i> < 0,05					
<i>Intención de abandonar la institución</i>					
Satisfacción laboral	-0,76	0,12	-0,49	-6,43	0,00*
Tiempo de trabajo/actual	-0,03	0,01	-0,21	-3,54	0,00*
Calidad de la gestión	-0,16	0,08	-0,16	-2,08	0,04*
**R ² ajustado=0,46; F=45,42; p=0,0001; VIF=1,74; DW=2,04; <i>DCook</i> =0,008; <i>p</i> < 0,05					

p* < 0.05, *p* < 0.01

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

En cuanto a la prevalencia de las dos dimensiones del abandono, resulta que 102 (58,6 %) profesores universitarios están pensando en abandonar la profesión y 108 (62,1 %) en abandonar la institución. Estos porcentajes están por encima de la encuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Brasil sobre solicitudes de despido de docentes de instituciones privadas de educación superior, que presentó una variación del 29,1 al 51,3 %. entre 2017 y diciembre de 2019. El resultado puede considerarse grave, pero esperado, ya que la intención de abandonar suele ser mayor que la salida definitiva de la institución. Cabe destacar que la encuesta trata sobre el despido voluntario de la institución y no necesariamente de la profesión.⁽⁵⁴⁾

Con respecto a los predictores, parece que la IAP fue predicha por un menor significado en el trabajo, satisfacción laboral y remuneración. El resultado respecto a que un menor Sentido del trabajo aumenta la Intención de abandonar la profesión está en línea con la literatura.^(39,41,42) El significado del trabajo se refiere al significado del objetivo y contenido de las tareas laborales (producir resultados útiles) y también al significado del contexto de las tareas laborales (contribuir al resultado final de la organización).⁽⁵⁰⁾ Para los profesores universitarios de instituciones privadas el significado del trabajo es aquel que posibilita el crecimiento personal, respeta las convicciones, permite el aprendizaje y la superación y tiene

reconocimiento de la función social.⁽⁵³⁾ La sensación de que el trabajo contribuye al propósito de vida de las personas y que su trabajo es valorado disminuye la intención de rotación.⁽⁵⁶⁾

El significado del trabajo se relaciona positivamente con la satisfacción laboral,⁽⁴¹⁾ definida como el grado de afecto positivo del trabajador en relación con diferentes situaciones y factores presentes en su trabajo.⁽⁵⁷⁾

El resultado confirma la literatura que indica que cuanto menor es la satisfacción laboral, mayor es la intención de cambiar de profesión.⁽⁴⁴⁾

La satisfacción laboral de los profesores universitarios está relacionada con una serie de variables debido a la complejidad de su rol. Se relaciona con el trabajo en sí, el salario, las responsabilidades en el trabajo, la variedad de tareas realizadas, las oportunidades de crecimiento y promoción, las relaciones con los compañeros de trabajo, entre otros.⁽⁵⁸⁾ En este sentido, este resultado puede explicarse por la cultura gerencial y mercantilista cada vez más adoptada por las instituciones privadas de educación superior en las que los profesores trabajan con empleo débil, generalmente por horas,⁽²⁾ viendo reducidas su autonomía y capacidad crítica ya que tienes que utilizar parte de tu tiempo con preocupaciones enfocadas en indicadores de productividad.⁽¹⁾ La insatisfacción reduce la motivación y el placer en el trabajo y puede resultar en una posible expulsión del aula y un abandono total del trabajo como docente.⁽⁵⁹⁾ Además de las malas condiciones laborales, los docentes que inician su carrera pueden abandonar la profesión debido a la disonancia que sienten al ingresar al campo.⁽⁶⁰⁾

En cuanto a la remuneración, parece que cuanto mayor es la remuneración, menor es la intención de abandonar la profesión, lo que confirma la literatura.^(30,36,37) La remuneración es cualquier recompensa extrínseca e intrínseca que se otorga en respuesta al trabajo realizado para generar un desempeño productivo.⁽⁶¹⁾

La remuneración no sólo se relaciona con factores financieros, sino que también incluye factores como los desafíos laborales y el reconocimiento profesional,⁽⁶²⁾ también llamada remuneración emocional.⁽⁶³⁾ Según los autores, se trata de beneficios y no remuneraciones económicas que obtienen los empleados en cualquier organización, como la formación proporcionada por la organización, la calidad de la relación con el superior inmediato, la capacidad de expresar ideas y sugerencias, las oportunidades de desarrollo y promoción y los desafíos profesionales.

En el caso de los profesores universitarios de educación superior de instituciones privadas, este resultado puede entenderse desde dos puntos. El primero se refiere a la variabilidad salarial, que generalmente cambia cada semestre académico, ya que al docente se le paga de acuerdo con el número de estudiantes matriculados, que varía según la institución donde se imparta la asignatura. El segundo punto se refiere a las características de la muestra, que, en su mayoría, ya tiene otra actividad profesional y proviene de carreras que habilitan el ejercicio profesional de forma autónoma o en instituciones ajenas a la docencia con mayores ingresos⁽⁶⁰⁾. En las instituciones privadas, la docencia no siempre es la actividad principal de los docentes y

se considera una segunda profesión.⁽⁶⁴⁾ En un estudio realizado con profesores universitarios de instituciones privadas, el profesor se siente explotado, pues dedica mucho más tiempo a la institución que cuando está en el aula, pero solo le pagan por la hora/clase.⁽⁶⁵⁾

En cuanto al IAI, se observa que su aumento se produce con una disminución de la satisfacción laboral, el tiempo de trabajo y la calidad de la gestión. La relación con la satisfacción laboral también ha sido identificada en la literatura^(47,48). Esta relación se puede entender por el esfuerzo del profesor por mantener su carrera y buscar una nueva institución que pueda satisfacer mejor sus expectativas laborales y obtener una mayor satisfacción laboral. Los profesores universitarios tienden a tener mayores niveles de satisfacción laboral a medida que evalúan la naturaleza de su trabajo y el entorno social en el que trabajan.⁽⁶⁶⁾

El resultado respecto al tiempo de trabajo también fue identificado en otros estudios.^(4,67) Los trabajadores con menos experiencia son generalmente más jóvenes y, por tanto, tienen mayor movilidad profesional.⁽⁶⁷⁾ Los profesores universitarios más jóvenes generalmente abandonan la institución en busca de un trabajo que pueda utilizar su creatividad, aprovechando mejor su formación y desarrollo personal.⁽⁶⁸⁾

En cuanto a la calidad de la gestión, su relación con la intención de cambiar instituciones ha sido confirmada en la literatura.^(37,45, 46) El liderazgo juega un papel importante en la retención de profesionales calificados, ya que una de sus funciones es contribuir a la gestión de un clima organizacional positivo, adoptando comportamientos que movilicen la motivación y el reconocimiento de sus subordinados.⁽⁶⁹⁾

Los resultados revelan un conjunto de variables explicativas para ambas dimensiones de la intención de irse, profesional e institucional en profesores universitarios, en su mayoría factores psicosociales. Llama la atención que, para ambas formas de intención de salida, la satisfacción laboral fue una variable explicativa, lo que revela su importancia para la retención de profesores universitarios.

Las fortalezas del estudio incluyen su contribución a una importante brecha de conocimiento y el hecho de que es el primer estudio nacional que evalúa las dos formas de intención de irse entre los profesores universitarios. Otra fortaleza importante del estudio es la adecuada consistencia interna de las medidas utilizadas y la alta magnitud del efecto de los modelos obtenidos.

El estudio, sin embargo, tiene dos limitaciones que deben tenerse en cuenta a la hora de comprender sus resultados. El primero se refiere a su diseño transversal, que impide inferencias causales, y el segundo al uso de una muestra no probabilística, que impide la generalización de sus resultados.

Como nuevas posibilidades de investigación, se sugiere realizar estudios longitudinales, con muestras seleccionadas al azar, que analicen empíricamente el modelo utilizado. Se pueden incluir nuevas variables como la autoeficacia profesional, las estrategias de afrontamiento de los estresores laborales y la relación trabajo-familia. La variable Satisfacción laboral podría evaluarse con un solo instrumento que tenga factores de satisfacción como condiciones de trabajo, remuneración, gestión, compañeros, estudiantes e institución.

Como implicaciones para la práctica, es importante resaltar la necesidad de intervenciones diferenciadas

para las dos formas de intención de abandono con enfoque en prevenir el despido de la profesión y mantener a los docentes en la institución, destacando que ambas reflejan una estrategia de afrontamiento disfuncional entre el docente y su entorno laboral.⁽⁷⁰⁾

Referencias bibliográficas

1. Locatelli C. Os professores no ensino superior brasileiro: transformações do trabalho docente na última década. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*. 2017;98:77-93. DOI: <https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.98i248.2815>
2. Gemelli CE, Closs LQ, Fraga AM. Multiformidade e pejetização:(re) configurações do trabalho docente no ensino superior privado sob o capitalismo flexível. *Revista Eletrônica de Administração*. 2020;26:409-38. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-2311.289.101464>
3. Silva Júnior JDR, Schugurensky D, Borges de Araujo J. Ciencia académica, intelectuales y el trabajo del profesor universitario en Brasil: convergencia y hegemonía. *Revista de la Educación Superior*. 2015 [acceso 12/07/2023]; 4(173):157-79. <http://resu.anuies.mx/ojs/index.php/resu/article/view/179/147>
4. Carlotto MS, Câmara SG, Oliveira MET. Intenção de abandono profissional entre professores: o papel dos estressores ocupacionais. *Revista Brasileira de Educação*. 2019;24:1-18. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782019240028>
5. Cunha SDM, Sobrinho JA, Silveira, AR, Sampaio CA. Vivências, condições de trabalho e processo saúde-doença: retratos da realidade docente. Preprints. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.3065>
6. Porto TNRS., Rodrigues TS, Mendes MMP, Sousa RM, Feitosa GT, Sousa IDB, *et al.* Principais causas de absentismo por professores: revisão integrativa de literatura. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*. 2021;13(1):e5135. DOI: <https://doi.org/10.25248/reas.e5135.2021>
7. Morrell K, Arnold J. Look after they leap: illustrating the value of retrospective reports in employee turnover. *The International Journal of Human Resource Management*. 2007;18(9):1683-99. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/09585190701570759>
8. Lapo FR, Bueno BO. O abandono do magistério: vínculos e rupturas com o trabalho docente. *Psicologia USP*. 2002;13(2):243-76. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-65642002000200014>
9. Giuliano MV, Feldkercher N. O abandono da docência por professoras universitárias iniciantes. *Revista de Educação Pública*. 2021;30:1-22. DOI: <https://doi.org/10.29286/rep.v30ijan/dez.12470>
10. Carlotto MS, Câmara SG. Intenção de abandono laboral. In: C. M. Costa & M. A. Costa, organizadores. *Dicionário temático de saúde /doença mental no trabalho: principais conceitos e terminologias* (pp. 263-266). São Paulo: FiloCzar; 2020. (archivo digital)



11. Allen DG, Shore LM, Griffeth RW. The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*. 2003;29: 99-118. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/014920630302900107>
12. Fullard J. Labour market expectations and occupational choice: Evidence from teaching. University of Essex; 2023.
13. Mobley WH., Horner SO, Hollingsworth AT. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. 1978;63(4),408–14. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
14. Carrasqueira K, Koslinski M. Abandono docente na rede municipal de educação do Rio de Janeiro. *Educação em Revista*. 2021;37:e20527. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-469820527>
15. Pereira EAJr, Oliveira DA. Indicadores de retenção e rotatividade dos docentes da educação básica. *Cadernos de Pesquisa*. 2016;46(160):312-32. DOI: <https://doi.org/10.1590/198053143370>
16. Kukla-Acevedo S. Leavers, movers, and stayers: The role of workplace conditions in teacher mobility decisions. *The Journal of Educational Research*. 2009;102(6):443-52. DOI: <https://doi.org/10.3200/JOER.102.6.443-452>
17. Vekeman E, Devos G, Valcke M, Rosseel Y. Do teachers leave the profession or move to another school when they don't fit? *Educational Review*. 2016;69(4):411-34. DOI: <https://doi.org/10.1080/00131911.2016.1228610>
18. Padilla-González L, Galaz-Fontes JF. Intention to leave academia and job satisfaction among faculty members: An exploration based on the international CAP survey. In: Teichler U, Cummings WK, organizators. *Forming, recruiting and managing the academic profession* (pp. 225–239). Springer International Publishing; 2015. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-16080-1_12
19. Ryan SV, von der Embse NP, Pendergast LL, Saeki E, Segool N, Schwing S. Leaving the teaching profession: The role of teacher stress and educational accountability policies on turnover intent. *Teaching and Teacher Education*. 2017; 66: 1-11. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.03.016>
20. Reis BM, Cecílio S. (2014). Precarização, trabalho docente intensificado e saúde de professores universitários. *Trabalho & Educação*. 2014; 23(2): 109-128. Disponible en: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9141>
21. Brasileiro ACM. A acumulação flexível e os direitos trabalhistas dos docentes: estudo do fenômeno das companhias de educação em Minas Gerais. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Brasil; 2019 [acceso 12/07/2023]. Disponible en: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/DIRS-BC7DEA/1/disserta_o_ana_clara_vers_o_defesa.pdf
22. Fuzyama CK, Barbosa ADO, Cuenca R, Peixoto MR, Rosa BO. O trabalho docente durante a pandemia da covid-19: desamparo e precarização no “novo” cotidiano dos professores universitários. *Revista ADM. MADE*. 2022;25(2):22-41. DOI: <http://dx.doi.org/10.21714/2237-51392021v25n2p022041>



23. Schlesener AH, Lima MF. Reflexões sobre a precarização do trabalho docente no ensino superior brasileiro. *Práxis Educativa*. 2021;16:e2115116. DOI: <https://doi.org/10.5212/praxeduc.v.16.15116.003>
24. Dalla Rosa V, Vieira MMM. Mercantilização e precarização do trabalho docente no ensino superior privado. *Revista Thema*. 2023;22(1):212-30. DOI: <https://doi.org/10.15536/thema.V22.2023.212-230.2233>
25. Lucena MAC, Magalhães MQ, Dias AVC. Financeirização do ensino superior: uma análise das implicações sobre o trabalho docente. *SciELO Preprints*. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.5941>
26. Wang CKJ, Pyun DY, Koh KT, Kwon H. Teacher burnout and teaching effectiveness in Singapore. Singapore: National Institute of Education. 2017 [acceso 12/07/2023]. Disponible en: https://repository.nie.edu.sg/bitstream/10497/18639/1/NIE_research_brief_16_013.pdf
27. Ashraf MA. Influences of working condition and faculty retention on quality education in private universities in Bangladesh: An analysis using SEM. *International Journal of Educational Management*. 2019;33(1):149-65. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2018-0121>
28. Sheety BR, Guharathi R. A study of faculty job satisfaction and its impact on student satisfaction in management institutes of Nashik district affiliated to university of Pune. *IOSR Journal of Business and Management*. 2012 [acceso 12/07/2023];3(4):1-8. Disponible en: iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/vol3-issue4/A0340108.pdf?id=5464
29. Khan I, Nawaz A, Qureshi QA, Khan ZA. The impacts of burnout, absenteeism and commitment on intention to leave. *Journal of Education and Practice*. 2016 [acceso 12/07/2023];7(1):5-9. Disponible en: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1089725.pdf>
30. Theron M, Barkhuizen N, Du Plessis Y. Managing the academic talent void: investigating factors in academic turnover and retention in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*. 2014;40:1–14. DOI: <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1117>
31. Kuhn P, Taube M, Carlotto MS. (no prelo). Intenção de abandono profissional em professores brasileiros: revisão sistemática. *Psicologia em Pesquisa*. (archivo digital)
32. Bakker AB, Demerouti E. The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2007;22(3):309-28. DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
33. Bakker AB, Demerouti E, Sanz-Vergel A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2023;10:25-53. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
34. Russell MB, Attoh PA, Chase T, Gong T, Kim J, Liggans GL. Examining burnout and the relationships between job characteristics, engagement, and turnover intention among US educators. *Sage Open*. 2020;10(4):2158244020972361. DOI: <https://doi.org/10.1177/2158244020972361>
35. Rodrigues APG. Vínculos entre professores de universidades públicas e privadas: uma pesquisa



- comparativa. *Revista Gestão & Conexões*. 2020;9(1):151-66. DOI: <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27474.151-166>
36. Liu J, Yin Z, Lyu W, Lin S. Does money accelerate faculty mobility? Survey findings from 11 research universities in China. *Sustainability*. 2019;11(24):6925. DOI: <https://doi.org/10.3390/su11246925>
37. Pradhan R, Choudhary A. Retention strategies of faculty members in higher education institutions. *Journal of Positive School Psychology*. 2022 [acceso 12/07/2023];6(4):10204-16. Disponible en: <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/6345>
38. Anees RT, Heidler P, Cavaliere LPL, Nordin. Brain drains in higher education. The impact of job stress and workload on turnover intention and the mediating role of job satisfaction at universities. *European Journal of Business and Management Research*. 2021;6(3):1-8. DOI: <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>
39. Van der Heijden B, Brown Mahoney C, Xu Y. Impact of job demands and resources on nurses' burnout and occupational turnover intention towards an age-moderated mediation model for the nursing profession. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019;16(11):2011. DOI: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16112011>
40. Malinao CWM, Agustin JG. Retention, satisfaction, and motivation enablers of a higher education institution in the Philippines amidst teacher migration. *Puissant*. 2023[acceso 12/07/2023];4:716-35. Disponible en: <https://puissant.stepacademic.net/puissant/article/view/137>
41. Converso D, Sottimano I, Molinengo G, Loera B. The unbearable lightness of the academic work: The positive and negative sides of heavy work investment in a sample of Italian university professors and researchers. *Sustainability*. 2019;11(8):2439. DOI: <http://dx.doi.org/10.3390/su11082439>
42. Oprea B, Păduraru L, Iliescu D. Job crafting and intent to leave: the mediating role of meaningful work and engagement. *Journal of Career Development*. 2022;49(1):188-201. DOI: <https://doi.org/10.1177/0894845320918666>
43. Ababneh KI. Effects of met expectations, trust, job satisfaction, and commitment on faculty turnover intentions in the United Arab Emirates (UAE). *The International Journal of Human Resource Management*. 2020;31(2):303-34. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1255904>
44. Li R, Yao M. What promotes teachers' turnover intention? Evidence from a meta-analysis. *Educational Research Review*. 2022;37:100477. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100477>
45. Chonody J, Kondrat D, Godinez K, Kotzian A. Job satisfaction amongst social work faculty: The role of relationships. *Journal of Social Work Education*. 2022;59(3):803-17. DOI: <https://doi.org/10.1080/10437797.2021.2019638>
46. Zafar R, Abid G, Rehmat M, Ali M, Hassan Q, Asif MF. So hard to say goodbye: impact of punitive supervision on turnover intention. *Total Quality Management & Business Excellence*. 2022;33(5-6):614-36.



DOI: <https://doi.org/10.1080/14783363.2021.1882844>

47. Annamalai S. Influence of perceived equity, job enrichment, and burnout among educators in Indian private universities on job satisfaction and the desire to quit. *Frontiers in Education*. 2022;7:991068. DOI: <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.991068>
48. Polizzi Filho A, Claro JAC dos S. O impacto de bem-estar no trabalho e capital psicológico sobre intenção de rotatividade: Um estudo com professores. *Revista de Administração Mackenzie*. 2019;20(2):eRAMG190064. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190064>
49. Carlotto MS, Câmara SG, Diehl L. Construção e evidências de validade da Escala de Intenção de Abandono no Trabalho (EIAT-10). *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*. 2023;23(2):2511-7. DOI: <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.2.23601>
50. Silva MA, Wendt GW, Argimon, IIL. Propriedades psicométricas das medidas do Questionário Psicossocial de Copenhague I (COPSOQ I), versão curta. *REGE-Revista de Gestão*. 2017;24(4):348-59. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.rege.2017.05.007>
51. Leighton K, Kardong-Edgren S, Schneidereith T, Foisy-Doll C. Using social media and snowball sampling as an alternative recruitment strategy for research. *Clinical Simulation in Nursing*. 2021;55:37-42. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ecns.2021.03.006>
52. Field, A. *Discovering Statistics Using SPSS*, 3rd Edition, London: Sage Publications Ltd.; 2009. (material impreso)
53. Marôco J. *Análise estatística com utilização do SPSS*, 3ª. edição, Lisboa: Edições Sílabo; 2007. (material impreso)
54. Gomes DC, Soria S. Reforma trabalhista e trabalho docente no ensino superior privado no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*. 2022;52:1-18. DOI: <https://doi.org/10.1590/198053148714>
55. Kern J, Costa VMF, Tomazzoni GC, dos Santos RDCT, Balsan LAG. O sentido do trabalho docente: uma análise comparativa entre instituições de ensino superior públicas e privadas. *Revista de Carreiras e Pessoas*. 2023;13(2):343-64. DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v13i2.54024>
56. Charles-Leija H, Castro CG, Toledo M, Ballesteros-Valdés R. Meaningful work, happiness at work, and turnover intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023;20(40):3565. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
57. Diana AE, Mukhtadi AA. Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance. *Heliyon*. 2022;8(1):e08685. DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08685>
58. Tinoco AD, Lozano ALM, Rios OGV, Zarazú LN, Sancho JMC. Satisfacción laboral del docente universitario desde la cultura organizacional. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. 2022;6(22):258-64. DOI: <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.333>
59. Madigan DJ, Kim LE. Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job



- satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*. 2021;105:103425. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
60. Dell'Angelo T, Richardson L. Retaining teachers: It's not how many, but who stays, that matters. *Kappa Delta Pi Record*. 2019;55(4):174180. DOI: <https://doi.org/10.1080/00228958.2019.1659073>
61. Rosita S, Musnaini AF, Aira DMF. The remuneration and recognition in influencing work engagement to improve lecturers' workload. *Journal of Positive School Psychology*. 2022 [acceso 12/07/2023];6(9): 2787-803. Disponible en: <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/12749>
62. Mondy RW, Noe RM. *Human Resource Management*, 9th ed. New Jersey: Pearson Education; 2005. (material impreso)
63. Quispe BLMR, Barrios NER. El salario emocional y la satisfacción laboral. *Impulso, Revista de Administración*. 2022;2(3):23-35. DOI: <http://doi.org/10.59659/impulso.v.2i3.12>
64. D'Arísbo A, Boff D, Oltramari AP, Salvagni J. Regimes de flexibilização e sentidos do trabalho para docentes de ensino superior em instituições públicas e privadas. *Trabalho, Educação e Saúde*. 2018;16:495-517. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00125>
65. Barreto EHFL, Bomfim, ZÁC. Estima de lugar de profesores de Instituições de Ensino Superior privadas do interior brasileiro. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*. 2023;13(2):21-33. DOI: <https://doi.org/10.26864/pcs.v13.n2.2>
66. Chen CY. Are professors satisfied with their jobs? the factors that influence professors' job satisfaction. *SAGE Open*. 2023;13(3):1-16. DOI: <https://doi.org/10.1177/21582440231181515>
67. Windon SR, Cochran GR, Scheer SD, Rodriguez MT. Factors affecting turnover intention of Ohio State University extension program assistants. *Journal of Agricultural Education*. 2019;60(3):109-27. DOI: <https://doi.org/10.5032/jae.2019.03109>
68. Shah IA, Yadav A, Afzal F, Shah SMZA, Junaid D, Azam S, *et al.* Factors affecting staff turnover of young academics: Job embeddedness and creative work performance in higher academic institutions. *Frontiers in Psychology*. 2020;11:570345. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.570345>
69. Gonçalves B, Gonçalves S, Lopes IC. O impacto da liderança no turnover dos colaboradores. *Conferência - Investigação e Intervenção em Recursos Humanos*, (11). XI Conferência Internacional de Investigação e Intervenção em RH. Porto, Portugal; 2023. DOI: <https://doi.org/10.26537/iirh.vi11.5213>
70. Räsänen K, Pietarine J, Pyhältö K, Soini T, Väisänen P. Why leave the teaching profession? A longitudinal approach to the prevalence and persistence of teacher turnover intentions. *Social Psychology Educational*. 2020; 3:837–59. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09567-x>

Conflicto de intereses

Las autoras declaran no tener conflicto de intereses.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Contribución de los autores

Conceptualización: Mary Sandra Carlotto.

Curación de datos: Mary Sandra Carlotto.

Análisis formal: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

Investigación: Mary Sandra Carlotto.

Metodología: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

Administración de proyecto: Mary Sandra Carlotto.

Supervisión: Mary Sandra Carlotto.

Validación: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

Visualización: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.

Redacción – borrador original: Mary Sandra Carlotto.

Redacción - revisión y edición: Mary Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Câmara.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)