

Satisfacción laboral del profesorado en 2012-13 y comparación con los resultados de 2003-04. Un estudio de ámbito nacional

Spanish teachers' job satisfaction in 2012-13 and comparison with job satisfaction in 2003-04. A nationwide study

DOI: 10.4438/1988-592X-RE-2014-365-266

Daniel Anaya Nieto
Esther López Martín

Universidad Nacional de Educación a Distancia. Facultad de Educación. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico II. Madrid. España.

Resumen

El estudio evalúa la satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria de España en el curso académico 2012-13 sobre una muestra de ámbito nacional de 4375 sujetos, y compara estos resultados con los obtenidos en 2003-04 sobre una muestra similar de 2562 profesores. Los resultados, obtenidos en ambos casos a partir de la Escala de Satisfacción Laboral - Versión para Profesores (ESL-VP), indican, en la actualidad, una satisfacción laboral media a nivel global, pero con fuertes discrepancias en función de la dimensión y de la faceta. Comparando estos datos con los de 2003-04 se aprecia una importante caída de la satisfacción laboral de nuestro profesorado entre ambos momentos que, en términos generales, se cifra en un 23,25%. Los datos son, también, analizados en función de la etapa educativa, de la antigüedad profesional y del género y los resultados, al respecto, muestran que los profesores de secundaria manifiestan una satisfacción laboral inferior a la de sus colegas de etapas previas, que la satisfacción laboral disminuye con el incremento de la antigüedad laboral y que las mujeres se sienten laboralmente más satisfechas que los hombres.

Palabras clave: satisfacción laboral, profesores, evaluación, antigüedad profesional, etapa educativa, género.

Abstract

This paper evaluates the job satisfaction of preschool, primary and secondary teachers in Spain during the 2012-13 academic year using a nationwide sample of 4,375 subjects and compares these results with the results obtained in 2003-2004 from a similar sample of 2,562 teachers. Both sets of results were obtained using the Job Satisfaction Scale/Teachers' Form (Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores, ESL-VP). Both sets also indicate medium overall job satisfaction, but strong discrepancies exist at the dimension level and the facet level. Comparison of the new data with the 2003-2004 data shows a significant drop in teachers' job satisfaction. In general terms, the reduction is estimated at 23.25%. The data are also analyzed according to the education level taught, job seniority and gender. In this regard, results show that job satisfaction is lower in high school teachers than in colleagues teaching at earlier levels, that job satisfaction decreases as job seniority increases, and that women feel more job satisfaction than men.

Key words: job satisfaction, teachers, assessment, job seniority, educational stage, gender.

Introducción y objetivos

En el curso académico 2003-04 se evaluó la satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria de nuestro país mediante la Escala de Satisfacción Laboral - Versión para Profesores (ESL-VP) (Anaya y Suárez, 2006, 2007). Nueve años más tarde, se ha vuelto a recoger información sobre esa satisfacción laboral utilizando el mismo instrumento de medida. El objetivo de este artículo es dar a conocer el estado de la satisfacción laboral de nuestros profesores de educación infantil, primaria y secundaria en el curso académico 2012-13 y compararlo con la situación presentada en el curso 2003-04.

En la literatura científica, la satisfacción laboral se entiende como el estado emocional derivado de la evaluación del propio trabajo; esto es, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo (Belkelman, 2004; Campbell, 1982; Dinham y Scott, 2000; Hagedorn, 2000; Locke, 1976; Perie y Baker, 1997; Skaalvik y Skaalvik, 2010; Spector, 1997; Weiss, 2002).

Los estudios sobre población general muestran que la satisfacción laboral con el rendimiento se relaciona en el trabajo, la velocidad de aprendizaje laboral, el absentismo laboral, la cantidad de reclamaciones y quejas, la rotación del personal, la conducta colaboradora con los compañeros de trabajo o con la organización, la conducta contraproducente, el bienestar físico y mental del trabajador, y la satisfacción vital general de la persona (Anaya y Suárez, 2007). Los estudios específicos sobre el profesorado indican, además, que un profesor laboralmente satisfecho es un profesor más motivado hacia la consecución de los objetivos educativos con los alumnos, más dispuesto a la innovación educativa y a la experimentación de metodologías y recursos didácticos más eficientes en pro de esos objetivos, más comprometido con su trabajo y más dispuesto a su propio perfeccionamiento como profesor mediante el reciclaje, actualización y especialización convenientes (Dinham y Scott, 2000; Evans, 2001; Fraser y Hodge, 2000; Ganzach, 2003; Holdaway, 1978; Klassen y Chiu, 2010; Liu y Ramsey, 2008; Mertler, 2002; Markow, Macia, y Lee, 2013; Pearson y Moomaw, 2005; Perie y Baker, 1997; Prelip, 2001; Skaalvik y Skaalvik, 2011; Stempien y Loeb, 2002; Thompson, McNamara, y Hoyle, 1997). Todo ello, evidentemente, contribuye de una forma importante a la calidad de la educación proporcionada por estos profesionales.

Una sociedad avanzada, como la nuestra, debe velar por que sus profesores sean personas laboralmente satisfechas dado que los beneficios que esto comporta a nivel individual y organizacional devienen en calidad de la educación proporcionada a los educandos y en reputación de nuestras instituciones educativas que, como es obvio, constituyen (o deben constituir) objetivos prioritarios de cualquier sistema educativo. Evidentemente, esto requiere tener un conocimiento actualizado del estado de la satisfacción laboral del profesorado. En relación con esta exigencia, la presente investigación ha estado dirigida a evaluar la satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria con un interés centrado en aportar datos que sirvan a la adopción de medidas, por parte de los responsables oportunos, eficaces en pro de su mejora, si ello resultara pertinente.

En relación con este objetivo principal, la investigación ha perseguido los siguientes objetivos concretos: 1) Evaluar la satisfacción laboral actualmente presente en los

profesores; 2) Comparar la satisfacción laboral actual con la referida al curso 2003-04; 3) Analizar la satisfacción laboral en función de la etapa educativa, de la antigüedad profesional, y del género. La inclusión de este último objetivo se debe a que los hallazgos informados en la literatura sugieren que estas variables pueden ser fuentes importantes de diferencias en satisfacción laboral entre el profesorado (Anaya y Suárez, 2006).

Método

Participantes

Desestimados aquellos casos con datos incompletos, se ha contado con una muestra incidental de 4375 profesores que, en el curso académico 2012/2013, ejercían como docentes de educación infantil, primaria o secundaria en centros públicos (95,35%) o privados (4,65%), distribuidos por toda la geografía nacional. De ellos, el 55,15% eran mujeres y el 44,85% hombres.

Su distribución por etapa educativa es la siguiente: el 6,20% trabaja en educación infantil, el 26,04% en educación primaria, y el 67,76% en educación secundaria.

Respecto a la antigüedad laboral, el 7,06% de los profesores cuenta con menos de 5 años en el ejercicio de la profesión, el 18,04% se sitúa en una antigüedad entre 5 y 10 años, y el 74,90% lleva más de 10 años trabajando.

Medidas

Para la recogida de información se ha empleado la Escala de Satisfacción Laboral - Versión para Profesores (ESL-VP) de Anaya (Anaya y Suárez, 2007), que evalúa la satisfacción laboral a tres niveles: global, dimensional y de faceta, a partir del grado (1: muy bajo - 5: muy alto) en el que el sujeto considera que en su actual trabajo como profesor se dan los hechos correspondientes a las facetas constitutivas del modelo que la cimienta.

La Escala se fundamenta en un modelo subyacente de satisfacción laboral del profesorado elaborado sobre la base de una amplia muestra de profesores de educación infantil, primaria y secundaria de nuestro sistema educativo que respalda su validez de constructo. Cuenta, además, con datos muy satisfactorios referente a la validez convergente y discriminante y con coeficientes *alpha* alrededor de 0,92.

Procedimiento

En los primeros meses de 2013 se envió a las direcciones electrónicas de los centros, facilitadas por las administraciones educativas de las diferentes comunidades autónomas, una carta dirigida al director del centro con la petición de que la reenviara a todos los profesores. La carta contenía una invitación a participar en la investigación y el enlace para acceder a una versión *on-line* de la ESL-VP. Los datos fueron recogidos entre los

meses de febrero y mayo, ambos inclusive, del año 2013, garantizándose en todo momento el anonimato de las respuestas otorgadas por los participantes.

Análisis de datos

Para la descripción de la satisfacción laboral en la muestra general se han empleado estadísticos univariados. El análisis de la satisfacción laboral en función de la etapa educativa y de la antigüedad profesional se ha realizado mediante el análisis de varianza (ANOVA) y, en función del género, mediante la prueba *t* de *Student* para muestras independientes. Para la comparación de los resultados entre los cursos académicos 2003-04 y 2012-13 se ha estimado la magnitud del efecto de las diferencias mediante la *G* de Hedges corregida (Hedges y Olkin, 1985).

Presentación y discusión de resultados

Satisfacción laboral del profesorado en el curso 2012/2013

La Tabla I ofrece los resultados de satisfacción laboral a los tres niveles (global, dimensional y de faceta) medidos por la ESL-VP en las muestras de profesores correspondientes a los cursos académicos 2012-13 y 2003-04, y el valor *D* (*G* de Hedges corregida) entre ambos cursos académicos.

A nivel global, los resultados sobre la muestra de 2012-13 indican, en nuestro profesorado, una satisfacción laboral catalogable de media. Este nivel informativo es, sin embargo, poco operativo a la hora de extraer conclusiones prácticas porque dicho valor global constituye, como cualquier otra medida global de satisfacción laboral, un promedio obtenido a partir de muchas valoraciones calculadas por el profesor sobre muy diversas cuestiones relacionadas con su trabajo.

A nivel de dimensión, que es el siguiente nivel de concreción, se obtiene información más precisa. De este modo, se observa que en *realización personal* se sienten ligeramente más satisfechos que a nivel global, que en *condiciones de vida asociadas al trabajo* y en *diseño del trabajo* su satisfacción coincide con el nivel global de satisfacción, y que en *promoción y superiores* y en *salario* esta satisfacción se sitúa por debajo del nivel global; en el primer caso, catalogable como medio-baja y, en el segundo, como baja.

El nivel de faceta, finalmente, proporciona el mayor nivel de precisión:

- En *realización personal*, tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo y sentir que el trabajo es el adecuado para ellos son los hechos que los profesores consideran que se dan en sus trabajos en mayor medida, en concreto, en un grado que se aproxima a la catalogación de alto. En un grado medio-alto están los hechos de sentir que están realizando algo valioso y de encontrar motivador el trabajo que realizan. Sin embargo, el reconocimiento de la calidad de sus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres es el hecho, dentro de esta dimensión, que consideran que se da en menor medida, en

un grado catalogable como medio-bajo. El resto de facetas de la dimensión se dan en un grado ligeramente superior al medio.

- En *condiciones de vida asociadas al trabajo*, la facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo es el hecho que los profesores consideran que se da en mayor medida, en un grado catalogable como medio-alto; en tanto que tener un horario flexible es el que consideran que se da en menor medida, en un grado medio-bajo. El resto de hechos comprendidos en la dimensión tienen una presencia muy similar alrededor del grado medio.
- Respecto al *diseño del trabajo*, tener una opinión propia es el hecho que los profesores consideran que se da en mayor medida, en un grado próximo al alto. En un grado medio-alto está el hecho de tener autonomía en el desarrollo de las actividades. Sin embargo, contar con el asesoramiento y la ayuda de expertos es algo que los profesores consideran que en sus trabajos se da en un grado bajo. En un grado medio-bajo figuran participar en el diseño del puesto de trabajo y contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos para el trabajo. El resto de facetas componentes de la dimensión fluctúan levemente alrededor del nivel medio de presencialidad.

en prensa / in press

TABLA I. Satisfacción laboral del profesorado a nivel global, dimensional y de faceta en el curso 2012/2013, y comparación con la situación en el curso 2003-04

	2012-13 (N = 4.375)		2003-04 (N = 2.562)		D corregida
	Media	Varianza	Media	Varianza	
DIMENSIÓN I: DISEÑO DEL TRABAJO	2,992	1,360	3,345	1,093	-0,314
Participar activamente en el establecimiento de objetivos.	2,895	1,260	3,360	1,000	-0,431
Participar en el diseño del puesto de trabajo.	2,444	1,301	2,990	1,166	-0,488
Tener autonomía en el desarrollo de las actividades.	3,557	0,949	3,780	0,846	-0,234
Tener una opinión propia.	3,744	1,017	3,960	0,903	-0,219
Tener un plan de trabajo claro.	3,386	1,028	3,710	0,828	-0,332
Variedad en las actividades del trabajo.	3,182	1,021	3,360	0,922	-0,179
Participación en programas de perfeccionamiento.	2,964	1,166	3,120	1,082	-0,146
Posibilidad de actualización permanente.	2,948	1,197	3,330	0,941	-0,364
Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos.	2,224	1,172	2,880	1,124	-0,611
Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades.	2,927	1,273	3,200	0,922	-0,255
Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo.	2,639	1,258	3,100	1,000	-0,428
DIMENSIÓN II: CONDICIONES DE VIDA ASOCIADAS AL TRABAJO	3,081	1,455	3,517	1,275	-0,370
Disponer de suficiente tiempo libre.	3,145	1,224	3,660	0,960	-0,485
Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo.	3,415	1,816	3,600	1,613	-0,140
Poder establecerse en una localidad determinada.	2,898	1,685	3,390	1,690	-0,379
Disponer de suficiente tiempo para la familia.	3,203	1,244	3,760	0,903	-0,527
Tener un horario flexible.	2,489	1,343	2,950	1,346	-0,397
Disponer de una buena seguridad social.	3,269	1,020	3,730	0,828	-0,473
Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.	3,151	1,204	3,530	1,040	-0,355
DIMENSIÓN III: REALIZACIÓN PERSONAL	3,388	1,295	3,624	0,955	-0,218
Sentir que estás realizando algo valioso.	3,567	1,451	3,630	1,040	-0,056
Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas.	3,170	1,176	3,490	0,810	-0,314
Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y sus padres.	2,764	1,289	3,040	1,040	-0,252
Encontrar motivador el trabajo que realizas.	3,506	1,271	3,630	0,941	-0,116
Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo.	3,775	0,783	3,920	0,774	-0,164
Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades.	3,193	1,205	3,600	0,792	-0,397
Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos.	3,381	1,177	3,710	0,757	-0,325
Sentir que el trabajo es el adecuado para ti.	3,747	1,092	3,970	0,828	-0,224
DIMENSIÓN IV: PROMOCIÓN Y SUPERIORES	2,584	1,662	3,123	1,264	-0,437
Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades.	2,130	1,333	2,740	1,232	-0,536
Tener buenas relaciones con los superiores.	3,360	1,173	3,680	0,960	-0,306
Tener superiores competentes y justos.	2,715	1,532	3,210	1,210	-0,417
Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes.	2,132	1,237	2,860	0,941	-0,686
DIMENSIÓN V: SALARIO	2,281	1,060	3,095	0,984	-0,801
Obtener un buen salario.	2,511	0,935	3,250	0,810	-0,783
Reconocimiento económico del rendimiento laboral.	2,051	0,973	2,940	1,061	-0,886
SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL	3,015	0,436	3,400	0,292	-0,622

- Dentro de *promoción y superiores*, tener buenas relaciones con los superiores es el único hecho que los profesores estiman con una presencialidad superior al grado medio. El resto se encuentran claramente por debajo de este nivel; en especial, la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y

habilidades y el trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes son dos hechos que los profesores consideran que en sus actuales trabajos están presentes en un grado bajo.

- Finalmente, respecto al salario, obtener un buen salario se considera presente en un grado medio-bajo y el reconocimiento económico del rendimiento laboral en un grado bajo, lo que indica que la insatisfacción del profesorado en este ámbito está más afectada por este último hecho que por el salario que se recibe con carácter general.

Satisfacción laboral del profesorado en el 2012-13 respecto de la situación en 2003-04

La información facilitada por la Tabla I revela dos hechos sobresalientes: uno, que la satisfacción laboral del profesorado ha disminuido en 2012-13 respecto de la situación que presentaba en 2003-04; el otro, que el perfil de esta satisfacción es muy similar en estos dos momentos. Pasemos a examinar con mayor detalle ambos fenómenos.

La menor satisfacción laboral en 2012-13 respecto de 2003-04 tiene lugar a nivel de satisfacción laboral global, a nivel de las cinco dimensiones del modelo y a nivel de todas las facetas que lo integran.

A nivel global, el desplazamiento a la izquierda de la distribución de 2012-13 en 0,622 desviaciones típicas indica una caída importante de la satisfacción laboral, equivalente a un 23,25%, respecto a la de 2003-04. Esta caída es similar a la registrada en los profesores de primaria y secundaria estadounidenses entre los años 2008 y 2012, que se cifra en un 23%, según la 29ª encuesta anual *MetLife Survey of the American Teacher* (Markow et al., 2013).

A nivel de dimensión, es en la dimensión *Salario* donde la caída es más pronunciada, equivalente a un desplome del 28,81%. Son, precisamente, las dos facetas integrantes de esta dimensión las que experimentan las mayores caídas de todo el modelo. En concreto, la obtención de un buen salario es estimado por la muestra de 2012-13 con una presencia inferior en un 28,23% a la estimada por la muestra de 2003-04 y el reconocimiento económico del rendimiento individual inferior en un 31,06%.

La siguiente dimensión con mayor caída es *promoción y superiores*, con un descenso del 16,64%. Dentro de la misma, la presencia de políticas de personal adecuadas y de posibilidades de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades caen en un 25,17% y en un 20,19%, respectivamente.

Vienen, a continuación, las dimensiones *condiciones de vida asociadas al trabajo y diseño del trabajo* con retrocesos muy próximos; en concreto, del 14,43% la una y del 12,17% la otra. Dentro de la primera, las facetas con mayor caída son la disposición de suficiente tiempo para la familia, del 20%, la disposición de suficiente tiempo libre, del 18,44%, y la disposición de una buena Seguridad Social, del 18,08%; en cambio, la facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo sólo se resiente levemente en un 5,57%. Entre la segunda, el mayor descenso se produce en la posibilidad de contar con el asesoramiento y la ayuda de expertos, que cae en un 22,91%; le siguen la participación en el diseño del puesto de trabajo, con una caída del 18,44%, y el contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos para el trabajo, con una caída del 16,28%. El resto de facetas de ambas dimensiones experimentan descensos más suaves que fluctúan entre el 15,17% y el 5,60%.

Finalmente, es en la dimensión de *realización personal* en la que se dan las diferencias menores entre 2012-13 y 2003-04. A nivel de dimensión, la caída se sitúa en

el 8,32% y, a nivel de facetas, ésta fluctúa entre el 15,17% en el sentimiento de que el rendimiento laboral es el adecuado a las posibilidades del profesor y el 1,99% en el sentimiento de que el trabajo ayuda al profesor a lograr sus necesidades y metas.

El segundo fenómeno que señalábamos antes se refiere al similar perfil que la satisfacción laboral presenta en las muestras de 2012-13 y 2003-04. A nivel de dimensión, en ambos momentos, el orden de valoración de mayor a menor, es el mismo: *realización personal, condiciones de vida asociadas al trabajo, diseño del trabajo, promoción y superiores, y salario*. Pero es que, a nivel de faceta, tanto en términos de las integrantes de cada dimensión como en términos del conjunto del modelo, el orden de presencialidad estimado es prácticamente idéntico.

Por último, un tercer fenómeno relacionado con lo anterior, extraíble también de la información aportada por la Tabla I, es que las diferencias entre 2012-13 y 2003-04 aumentan conforme se desciende en el orden de presencialidad. A nivel de dimensión, este fenómeno sucede sin excepcionalidad alguna y, así, la menor diferencia se da en *realización personal* y la mayor en *salario*. A nivel de faceta, la asociación no es tan estricta aunque la tendencia es manifiesta. De este modo son, precisamente, los hechos menos presentes ya en 2003-04 los que, en términos generales, sufren un mayor deterioro en 2012-13.

Satisfacción laboral y etapa educativa

La Tabla II ofrece los datos de satisfacción laboral de la muestra de 2012-13 separadamente para los profesores de educación infantil, de educación primaria y de educación secundaria a nivel global, a nivel de dimensión y a nivel de faceta. También el valor de F correspondiente al ANOVA realizado entre esos tres grupos de profesores en cada uno de los niveles de satisfacción laboral, la probabilidad asociada a dicho valor, los resultados de los contrastes posteriores (comparaciones múltiples) y, en la última columna, la probabilidad asociada al valor F correspondiente al ANOVA realizado entre esos tres grupos de profesores, en cada uno de los niveles de satisfacción laboral, pertenecientes a la muestra de 2003-04.

Los datos muestran que, a excepción de dos facetas (disponer de suficiente tiempo libre y disponer de una buena Seguridad Social) en la dimensión *condiciones de vida asociadas al trabajo*, los profesores difieren significativamente, en función de la etapa educativa en la que desarrollan el trabajo, en todos los indicadores de satisfacción laboral, a nivel global, dimensional y de faceta. De forma generalizada, son los profesores de educación infantil los que muestran mayores niveles de satisfacción, que son estadísticamente significativos, en todos los casos, respecto de los profesores de educación secundaria y, respecto de los de primaria, a nivel de satisfacción global, a nivel de las dimensiones *diseño del trabajo y relación personal* y a nivel de la mayoría de las facetas integrantes de ambas dimensiones. En segundo lugar se sitúan los profesores de primaria, quienes presentan unos niveles de satisfacción significativamente superiores a sus colegas de secundaria a nivel global, a nivel de las cinco dimensiones del modelo y a nivel de la mayoría de las facetas que lo integran. De manera excepcional, tener un horario flexible es el único hecho respecto del cual los profesores de secundaria superan a sus colegas de etapas previas, diferencia que es estadísticamente significativa respecto de los de primaria.

TABLA II. Satisfacción laboral del profesorado en función de la etapa educativa

	VALORACIÓN					COMPARACIONES			Sig. 2003-04
	MEDIA			F	Sig.	MÚLTIPLES			
	I	P	S					I	P
DIMENSIÓN I: DISEÑO DEL TRABAJO	3,37	3,21	2,87	123,31	0,000	P S	S		**
Participar activamente en el establecimiento de objetivos.	3,44	3,21	2,73	113,07	0,000	P S	S		**
Participar en el diseño del puesto de trabajo.	2,96	2,67	2,32	69,32	0,000	P S	S		**
Tener autonomía en el desarrollo de las actividades.	3,83	3,60	3,52	13,90	0,000	P S			-
Tener una opinión propia.	3,89	3,85	3,69	13,06	0,000	S	S		-
Tener un plan de trabajo claro.	3,79	3,56	3,28	54,25	0,000	P S	S		**
Variedad en las actividades del trabajo.	3,61	3,42	3,05	83,07	0,000	P S	S		**
Participación en programas de perfeccionamiento.	3,35	3,24	2,83	78,48	0,000	S	S		**
Posibilidad de actualización permanente.	3,35	3,20	2,81	72,78	0,000	S	S		**
Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos.	2,70	2,52	2,07	101,09	0,000	P S	S		**
Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades.	3,42	3,16	2,80	71,28	0,000	P S	S		**
Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo.	2,80	2,84	2,54	32,25	0,000	S	S		**
DIMENSIÓN II: CONDICIONES DE VIDA ASOCIADAS AL TRABAJO	3,22	3,16	3,04	14,84	0,000	S	S		-
Disponer de suficiente tiempo libre.	3,18	3,17	3,13	0,48	0,617				-
Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo.	3,78	3,62	3,30	32,92	0,000	S	S		**
Poder establecerse en una localidad determinada.	3,39	3,14	2,76	56,45	0,000	P S	S		**
Disponer de suficiente tiempo para la familia.	3,37	3,25	3,17	5,30	0,005	S			-
Tener un horario flexible.	2,44	2,32	2,56	17,94	0,000			P	**
Disponer de una buena seguridad social.	3,26	3,31	3,26	0,99	0,370				**
Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.	3,15	3,29	3,10	12,27	0,000		S		**
DIMENSIÓN III: REALIZACIÓN PERSONAL	3,84	3,65	3,25	155,63	0,000	P S	S		**
Sentir que estás realizando algo valioso.	4,12	3,90	3,39	108,43	0,000	P S	S		**
Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas.	3,66	3,47	3,01	105,31	0,000	P S	S		**
Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos o de sus padres.	3,29	2,94	2,65	58,86	0,000	P S	S		**
Encontrar motivador el trabajo que realizas.	4,13	3,87	3,31	152,92	0,000	P S	S		**
Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo.	3,92	3,91	3,71	23,02	0,000	S	S		*
Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades.	3,67	3,49	3,04	101,74	0,000	P S	S		**
Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos.	3,81	3,64	3,24	79,47	0,000	S	S		**
Sentir que el trabajo es el adecuado para ti.	4,11	3,98	3,62	68,28	0,000	S	S		**
DIMENSIÓN IV: PROMOCIÓN Y SUPERIORES	2,96	2,84	2,46	96,30	0,000	S	S		**
Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades.	2,59	2,46	1,97	100,99	0,000	S	S		**
Tener buenas relaciones con los superiores.	3,55	3,52	3,28	23,13	0,000	S	S		*
Tener superiores competentes y justos.	3,03	2,93	2,61	36,99	0,000	S	S		*
Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes.	2,62	2,43	1,98	99,72	0,000	P S	S		**
DIMENSIÓN V: SALARIO	2,51	2,40	2,22	26,12	0,000	S	S		**
Obtener un buen salario.	2,70	2,61	2,46	15,53	0,000	S	S		**
Reconocimiento económico del rendimiento laboral.	2,32	2,18	1,98	27,87	0,000	S	S		**
SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL	3,35	3,21	2,91	127,18	0,000	P S	S		**

Nota¹: I = Infantil - P = Primaria - S = Secundaria

Nota²: Las comparaciones múltiples entre las medias de los diferentes subgrupos se ha llevado a cabo a través de la prueba de Bonferroni. En aquellos casos en los que las diferencias resultan estadísticamente significativas ($p < 0.05$), debajo del sub-grupo que está siendo comparado se indica el sub-grupo (o los sub-grupos) en el cuál la valoración media es significativamente inferior.

Nota³: * = $p < 0.05$ - ** = $p < 0.01$

Estas diferencias en satisfacción entre etapas educativas están en línea con las encontradas en la muestra de 2003-04 (Anaya y Suárez, 2006). También en esa ocasión,

los profesores de secundaria aparecían laboralmente menos satisfechos que los de infantil y primaria y esa menor satisfacción resultaba estadísticamente significativa a nivel global, a nivel de cuatro de las cinco dimensiones del modelo (*salario, promoción y superiores, diseño del trabajo, y realización personal*) y a nivel de la mayoría de las facetas integrantes. Igualmente, los profesores de infantil aparecían entonces como los más satisfechos pero, en aquella ocasión, respecto de los de primaria sólo resultaban significativas las diferencias a nivel de algunas de las facetas.

La menor satisfacción laboral mostrada por los profesores de secundaria respecto a sus colegas de etapas previas es un fenómeno, desde hace tiempo, informado en la literatura (Mertler, 2002; Perie y Baker, 1997; Stempien y Loeb, 2002). Entre el profesorado estadounidense es algo que, año tras año, viene constatándose en las encuestas anuales de MetLife (Markow et al., 2013).

Satisfacción laboral y antigüedad profesional

La Tabla III ofrece los datos de satisfacción laboral de la muestra de 2012-13 separadamente para los profesores con una antigüedad profesional inferior a los 5 años, entre los 5 y los 10 años, y superior a los 10 años, a nivel global, a nivel de dimensión y a nivel de faceta. También el valor F correspondiente al ANOVA realizado entre esos tres grupos de profesores en cada uno de los niveles de satisfacción laboral, la probabilidad asociada a dicho valor, los resultados de los contrastes posteriores (comparaciones múltiples) y, en la última columna, la probabilidad asociada al valor de F correspondiente al ANOVA realizado entre esos tres grupos de profesores, en cada uno de los niveles de satisfacción laboral, pertenecientes a la muestra de 2003-04.

En términos generales los profesores noveles, esto es, los que cuentan con una experiencia profesional inferior a 5 años, son los que se muestran más satisfechos; a continuación, se sitúan los del siguiente tramo de antigüedad, que va entre los 5 y los 10 años y, con el grado de satisfacción menor aparecen, finalmente, aquellos cuya antigüedad profesional supera los 10 años. Las diferencias son estadísticamente significativas entre los tres grupos, en el anterior sentido, tanto a nivel de satisfacción laboral global, como a nivel de las dimensiones *salario, promoción y superiores, realización personal, y diseño del trabajo*, como así, también, a nivel de todas las facetas integrantes de las anteriores dos dimensiones, de la práctica totalidad de las facetas integrantes de la tercera y de la mayoría de las facetas correspondientes a la última dimensión citada. Por el contrario, en *condiciones de vida asociadas al trabajo* son los profesores más veteranos los que, a nivel de dimensión, obtienen un resultado significativamente superior a sus colegas de menor antigüedad y, también, a nivel de dos de sus facetas (facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo y poder establecerse en una localidad determinada). En el resto de facetas de la dimensión las diferencias no son estadísticamente significativas e incluso en una de ellas (contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo) las diferencias son significativas en la línea de la tendencia general.

TABLA III. Satisfacción laboral del profesorado en función de la antigüedad profesional

	VALORACIÓN MEDIA			F	Sig.	COMPARACIONES MÚLTIPLES			Sig. 2003-04
	<5	5-10	>10			<5	5-10	>10	
DIMENSIÓN I: DISEÑO DEL TRABAJO	3,22	3,04	2,96	19,44	0,000	B C	C		-
Participar activamente en el establecimiento de objetivos.	3,11	2,94	2,86	7,91	0,000	C			-
Participar en el diseño del puesto de trabajo.	2,72	2,58	2,39	18,20	0,000	C	C		-
Tener autonomía en el desarrollo de las actividades.	3,80	3,63	3,52	14,50	0,000	B C	C		-
Tener una opinión propia.	3,86	3,77	3,73	2,76	0,064				-
Tener un plan de trabajo claro.	3,48	3,45	3,36	3,88	0,021				-
Variedad en las actividades del trabajo.	3,56	3,23	3,13	26,99	0,000	B C	C		-
Participación en programas de perfeccionamiento.	3,09	2,98	2,95	2,40	0,091				-
Posibilidad de actualización permanente.	3,30	3,02	2,90	20,89	0,000	B C	C		-
Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos.	2,51	2,30	2,18	15,59	0,000	B C	C		**
Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades.	3,32	3,03	2,87	27,21	0,000	B C	C		**
Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo.	2,66	2,51	2,67	6,16	0,002			B	-
DIMENSIÓN II: CONDICIONES DE VIDA ASOCIADAS AL TRABAJO	2,99	2,99	3,11	11,72	0,000			A B	-
Disponer de suficiente tiempo libre.	3,22	3,13	3,14	0,70	0,498				-
Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo.	2,78	2,98	3,58	101,56	0,000			A B	**
Poder establecerse en una localidad determinada.	2,28	2,62	3,02	69,97	0,000		A	A B	**
Disponer de suficiente tiempo para la familia.	3,27	3,20	3,20	0,68	0,508				-
Tener un horario flexible.	2,55	2,49	2,48	0,44	0,646				**
Disponer de una buena seguridad social.	3,35	3,25	3,27	1,06	0,346				-
Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.	3,47	3,24	3,10	18,65	0,000	B C	C		**
DIMENSIÓN III: REALIZACIÓN PERSONAL	3,78	3,49	3,33	52,19	0,000	B C	C		**
Sentir que estás realizando algo valioso.	4,12	3,67	3,49	42,86	0,000	B C	C		**
Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas.	3,69	3,30	3,09	50,44	0,000	B C	C		**
Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos o de sus padres.	3,08	2,78	2,73	13,89	0,000	B C			-
Encontrar motivador el trabajo que realizas.	4,00	3,67	3,42	48,14	0,000	B C	C		**
Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo.	3,98	3,83	3,74	12,08	0,000	B C	C		-
Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades.	3,55	3,29	3,14	23,76	0,000	B C	C		-
Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos.	3,74	3,46	3,33	22,83	0,000	B C	C		-
Sentir que el trabajo es el adecuado para ti.	4,06	3,90	3,68	28,04	0,000	C	C		**
DIMENSIÓN IV: PROMOCIÓN Y SUPERIORES	2,98	2,72	2,52	46,04	0,000	B C	C		**
Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades.	2,50	2,25	2,07	25,08	0,000	B C	C		-
Tener buenas relaciones con los superiores.	3,69	3,46	3,30	22,21	0,000	B C	C		*
Tener superiores competentes y justos.	3,12	2,89	2,63	31,17	0,000	B C	C		**
Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes.	2,60	2,25	2,06	39,40	0,000	B C	C		**
DIMENSIÓN V: SALARIO	2,67	2,38	2,22	41,91	0,000	B C	C		**
Obtener un buen salario.	2,90	2,64	2,45	40,09	0,000	B C	C		**
Reconocimiento económico del rendimiento laboral.	2,44	2,12	2,00	29,92	0,000	B C	C		**
SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL	3,24	3,06	2,98	24,23	0,000	B C	C		**

Nota¹: A = Hasta 5 años - B = Entre 5 y 10 años - C = Más de 10 años

Nota²: Las comparaciones múltiples entre las medias de los diferentes subgrupos se ha llevado a cabo a través de la prueba de Bonferroni. En aquellos casos en los que las diferencias resultan estadísticamente significativas ($p < 0.05$), debajo del sub-grupo que está siendo comparado se indica el sub-grupo (o los sub-grupos) en el cuál la valoración media es significativamente inferior.

Nota³: * = $p < 0.05$ - ** = $p < 0.01$

Estas diferencias en satisfacción en función de la antigüedad profesional están en la línea con las encontradas en la muestra de 2003-04 (Anaya y Suárez, 2006). También en aquella ocasión la satisfacción laboral descendía conforme aumentaba la antigüedad profesional y esta diferencia entre los grupos era estadísticamente significativa a nivel global, a nivel de las dimensiones *salario*, *promoción* y *superiores* y *realización personal*, y a nivel de todas las facetas integrantes de la primera, de la mayoría de la segunda, y de la mitad de la tercera de dichas dimensiones. Es más, la tendencia contraria, encontrada en *condiciones de vida asociadas al trabajo*, se daba en ese mismo sentido en 2003-04 siendo, incluso, en las mismas dos facetas (facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo, y poder establecerse en una localidad determinada) en las que el grupo más veterano conseguía resultados significativamente superiores a sus colegas de menor antigüedad; la diferencia en esa ocasión no llegó, sin embargo, a ser estadísticamente significativa a nivel de dimensión.

Entre el profesorado, la pérdida de satisfacción conforme se avanza en antigüedad laboral es un fenómeno, desde hace tiempo, informado en la literatura (Anaya y Suárez, 2006) que contraviene con lo que ocurre en la población general donde, conforme se avanza en edad, las personas se suelen sentir laboralmente más satisfechas alegándose, como posibles causas, la tendencia, conforme se avanza en antigüedad, a tener mejores recompensas del trabajo (mejores puestos y mayores salarios, por ejemplo) y a tener unas expectativas más realistas acerca de lo que el trabajo puede ofrecer. No está claro, sin embargo, si la relación entre ambas variables, antigüedad y satisfacción laboral, sigue un modelo lineal o un modelo curvilíneo; más bien parece que esto es dependiente, en parte, del grupo ocupacional examinado. Es más, en determinadas ocupaciones, la relación entre ambas variables es, prácticamente, inexistente o, incluso, de carácter negativo, que es lo que parece acontecer en el caso de la educación.

Satisfacción laboral y género

Finalmente, la Tabla IV ofrece los datos de satisfacción laboral de la muestra de 2012-13 separadamente para hombres y mujeres a nivel global, a nivel de dimensión y a nivel de faceta. También el valor de t correspondiente al análisis de diferencias de medias realizado entre esos dos grupos en cada uno de los niveles de satisfacción laboral, la probabilidad asociada a dicho valor y, en la última columna, la probabilidad asociada al valor t correspondiente al análisis realizado entre esos dos grupos de profesores, en cada uno de los niveles de satisfacción laboral, pertenecientes a la muestra de 2003-04.

En términos generales, las profesoras manifiestan una satisfacción laboral superior a sus compañeros varones. Las diferencias son estadísticamente significativas entre ambos grupos, en el anterior sentido, tanto a nivel de satisfacción laboral global, como a nivel de las dimensiones *salario*, *promoción* y *superiores*, *realización personal*, y *diseño del trabajo*, como así, también, a nivel de todas las facetas integrantes de las primeras tres dimensiones y de la mayoría de las facetas correspondientes a la última dimensión citada. Sin embargo, en *condiciones de vida asociadas al trabajo* las profesoras muestran una menor satisfacción que sus compañeros varones, que es estadísticamente significativa a nivel de la dimensión y a nivel de tres de sus facetas integrantes (disponer de suficiente tiempo libre, disponer de suficiente tiempo para la familia, y tener un horario flexible).

TABLA IV. Satisfacción laboral del profesorado en función del género

	VALORACIÓN		PRUEBA T		Sig. 2003-04
	MEDIA		T	Sig.	
	Hombre	Mujer			
DIMENSIÓN I: DISEÑO DEL TRABAJO	2,91	3,06	-6,34	0,000	**
Participar activamente en el establecimiento de objetivos.	2,80	2,98	-5,15	0,000	**
Participar en el diseño del puesto de trabajo.	2,42	2,47	-1,34	0,181	**
Tener autonomía en el desarrollo de las actividades.	3,51	3,59	-2,72	0,007	*
Tener una opinión propia.	3,71	3,77	-1,79	0,074	-
Tener un plan de trabajo claro.	3,22	3,51	-9,37	0,000	**
Variedad en las actividades del trabajo.	3,09	3,26	-5,58	0,000	**
Participación en programas de perfeccionamiento.	2,83	3,07	-7,17	0,000	*
Posibilidad de actualización permanente.	2,85	3,03	-5,54	0,000	**
Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos.	2,11	2,32	-6,20	0,000	-
Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades.	2,86	2,99	-3,84	0,000	**
Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo.	2,63	2,65	-0,35	0,725	*
DIMENSIÓN II: CONDICIONES DE VIDA ASOCIADAS AL TRABAJO	3,11	3,06	2,25	0,024	-
Disponer de suficiente tiempo libre.	3,26	3,05	6,28	0,000	-
Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo.	3,40	3,42	-0,47	0,642	-
Poder establecerse en una localidad determinada.	2,89	2,90	-0,36	0,718	-
Disponer de suficiente tiempo para la familia.	3,30	3,13	4,95	0,000	-
Tener un horario flexible.	2,56	2,43	3,68	0,000	-
Disponer de una buena seguridad social.	3,24	3,30	-1,91	0,057	**
Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.	3,12	3,18	-1,74	0,082	**
DIMENSIÓN III: REALIZACIÓN PERSONAL	3,31	3,46	-6,10	0,000	**
Sentir que estás realizando algo valioso.	3,51	3,61	-2,76	0,006	*
Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas.	3,05	3,27	-6,64	0,000	**
Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos o de sus padres.	2,72	2,80	-2,29	0,022	**
Encontrar motivador el trabajo que realizas.	3,40	3,59	-5,64	0,000	**
Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo.	3,69	3,84	-5,71	0,000	**
Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades.	3,09	3,28	-5,60	0,000	**
Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos.	3,32	3,43	-3,16	0,002	**
Sentir que el trabajo es el adecuado para ti.	3,65	3,82	-5,23	0,000	**
DIMENSIÓN IV: PROMOCIÓN Y SUPERIORES	2,47	2,68	-7,55	0,000	**
Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades.	2,00	2,24	-6,70	0,000	-
Tener buenas relaciones con los superiores.	3,26	3,44	-5,67	0,000	**
Tener superiores competentes y justos.	2,61	2,80	-5,11	0,000	**
Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes.	2,01	2,23	-6,47	0,000	**
DIMENSIÓN V: SALARIO	2,22	2,34	-4,58	0,000	**
Obtener un buen salario.	2,45	2,56	-3,72	0,000	**
Reconocimiento económico del rendimiento laboral.	1,98	2,11	-4,55	0,000	**
SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL	2,95	3,07	-5,47	0,000	**

Nota1: * = $p < 0.05$ - ** = $p < 0.01$

Estas diferencias en satisfacción en función del género están en línea con las encontradas en la muestra de 2003-04 (Anaya y Suárez, 2006). De manera semejante, también, en aquella ocasión, las diferencias en favor de las mujeres fueron estadísticamente significativas a nivel de satisfacción laboral global, a nivel de las dimensiones *salario*, *promoción y superiores*, *realización personal*, y *diseño del trabajo*, y a nivel de todas las facetas integrantes de las dimensiones citadas en primer y tercer lugar y a nivel de la mayoría de las citadas en segundo y cuarto lugar. En *condiciones de vida asociadas al trabajo* no se encontraron entonces diferencias significativas a

nivel de dimensión ni a nivel de la mayoría de sus facetas, aunque en dos de ellas (disponer de suficiente tiempo libre y disponer de suficiente tiempo para la familia), las profesoras puntuaron por debajo, en línea con lo acontecido en la muestra actual.

La mayor satisfacción laboral de las profesoras encontrada en nuestros estudios es otro fenómeno, desde hace tiempo, informado en la literatura (Anaya y Suárez, 2006). La superior satisfacción laboral expresada por las mujeres, sobre todo cuando se estudia la satisfacción laboral de hombres y mujeres dentro de una misma ocupación, probablemente tenga que ver con las menores expectativas que ellas tienen en relación con sus empleos, debido a su tradicional peor posición en el mercado laboral -las mujeres, históricamente, han tenido inferiores oportunidades de promoción y salarios más bajos por los mismos trabajos- y a la existencia de escalas axiológicas diferentes entre hombres y mujeres.

Conclusiones

En relación con los objetivos de investigación, de los resultados anteriores se extraen las siguientes conclusiones principales:

- El profesorado de educación infantil, primaria y secundaria muestra en 2012-13 un grado de satisfacción laboral global medio. El análisis a nivel de dimensión descubre que en *realización personal* se sienten ligeramente más satisfechos que a nivel global; que en *condiciones de vida asociadas al trabajo* y en *diseño del trabajo* su satisfacción coincide con el nivel global; y que en *promoción y superiores* y en *salario* el grado de satisfacción es inferior al global, pudiendo ser catalogado como bajo.
- El análisis a nivel de faceta revela que los puntos fuertes de la satisfacción laboral de nuestro profesorado son las buenas relaciones con los compañeros de trabajo, el sentimiento de que el trabajo es el adecuado para ellos y de que están realizando algo valioso, que encuentran motivador el trabajo que realizan y que este trabajo les permite tener una opinión propia y autonomía en el desarrollo de las actividades. También, que los puntos débiles, que están lastrando de manera importante esa satisfacción laboral, son la falta de reconocimiento económico del rendimiento laboral, la falta de posibilidades de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades, la ausencia de políticas de personal adecuadas, y la escasa ayuda y asesoramiento de expertos con la que cuentan.
- La satisfacción laboral del profesorado en 2012-13 es inferior a la mostrada en 2003-04, tanto a nivel global como a nivel de las cinco dimensiones del modelo como a nivel de todas las facetas que lo integran. A nivel de dimensión, las mayores caídas se producen en *salario* y en *promoción y superiores*. A nivel de faceta, los descensos más pronunciados tiene lugar, por este orden de mayor a menor, en reconocimiento económico del rendimiento individual, obtención de un buen salario, presencia de políticas de personal adecuadas, contar con el asesoramiento y la ayuda de expertos, y posibilidades de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades.

- Independientemente del grado de satisfacción presente en 2012-13 y en 2003-04, el perfil de esta satisfacción a nivel de dimensión y de faceta ofrece un patrón similar en ambas ocasiones.
- Los mayores descensos entre 2003-04 y 2012-13 se producen, precisamente, en aquellas dimensiones y facetas con menos presencia en ambas muestras; esto es, los puntos más débiles en la satisfacción profesional del profesorado son, precisamente, los que más se deterioran entre esas dos fechas.
- La satisfacción laboral difiere entre el profesorado en función de la etapa educativa en la que ejerce su docencia. Los profesores de educación secundaria se muestran menos satisfechos que los de infantil y primaria, y los de primaria menos satisfechos que los de infantil. Estas diferencias están en línea con las encontradas en 2003-04 y con lo expresado en la literatura.
- La satisfacción laboral disminuye conforme aumenta la antigüedad laboral del profesorado. Esta tendencia está en línea con lo encontrado, también, en 2003-04 y con lo expresado en la literatura.
- Las profesoras se muestran laboralmente más satisfechas que sus colegas varones. Este fenómeno está, igualmente, en línea con lo encontrado en 2003-04 y con lo expresado en la literatura.

Limitaciones y sugerencias

La muestra incidental utilizada no refleja adecuadamente la distribución poblacional respecto a variables de interés como la etapa educativa, la antigüedad profesional y el género, y los autores somos conscientes de los sesgos que este hecho ha podido producir en los resultados.

El conocimiento actualizado de la satisfacción laboral de nuestro profesorado es la base de actuaciones fundamentadas en pro de su mejora constante, que debe ser pretendida por todos los responsables del sistema educativo si, verdaderamente, el objetivo a perseguir es la mejora constante de la calidad educativa. En este sentido, está en nuestro ánimo seguir proporcionando datos periódicos sobre muestras más ajustadas a la proporcionalidad poblacional respecto de las variables de interés.

Referencias bibliográficas

- Anaya, D., y Suárez, J. M. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de investigación educativa*, 24(2), 541-556.
- Anaya, D., y Suárez, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria: Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243.
- Belkelman, S. (2004). Job satisfaction. *CQ Weekly*, 62(40), 2420-2423.
- Campbell, P. B. (1982). *Job satisfaction: Antecedents and associations*. Columbus, OH: Ohio State University.
- Dinham, S., y Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38(4), 379-396.
- Evans, L. (2001). Delving deeper into morale, job satisfaction and motivation among education professionals. Re-examining the leadership dimension. *Educational Management Administration y Leadership*, 29(3), 291-306.
- Fraser, J., y Hodge, M. (2000). Job satisfaction in higher education: Examining gender in professional work settings. *Sociological Inquiry*, 70(2), 172-178.
- Ganzach, Y. (2003). Intelligence, education, and facets of job satisfaction. *Work and Occupations*, 30(1), 97-122.
- Hagedorn, L. S. (2000). Conceptualizing faculty job satisfaction: Components, theories, and outcomes. *New directions for institutional research*, 2000(105), 5-20.
- Hedges, L. V., y Olkin, I. (1985). *Statistical Methods for Meta-Analysis*. Nueva York, N.Y.: Academic Press.
- Holdaway, E. A. (1978). Facet and overall satisfaction of teachers. *Educational Administration Quarterly*, 14(1), 30-47.
- Klassen, R. M., y Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741.
- Liu, X. S., y Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-up Survey in the United States for 2000–2001. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1173-1184.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Markow, D., Macia, L., y Lee, H. (2013). *The MetLife Survey of the American Teacher: Challenges for school leadership*. Nueva York, NY: Metropolitan Life Insurance Company. Recuperado de <https://www.metlife.com/assets/cao/foundation/MetLife-Teacher-Survey-2012.pdf>
- Mertler, C. A. (2002). Job satisfaction and perception of motivation among middle and high school teachers. *American Secondary Education*, 31(1), 43-53.
- Pearson, L. C., y Moomaw, W. (2005). The Relationship between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 38-54.
- Perie, M. Y., y Baker, D. P. (1997). *Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation*. Washington, D.C.: National Center for Education Statistics.

- Prelip, M. L. (2001). Job satisfaction in health education and the value added of credentialing. *Journal of Health Education*, 32(1), 26-30.
- Skaalvik, E. M., y Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069.
- Skaalvik, E. M., y Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, C.A.: Sage.
- Stempien, L. R., y Loeb, R. C. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education teachers. Implications for retention. *Remedial and Special Education*, 23(5), 258-267.
- Thompson, D. P., McNamara, J. F., y Hoyle, J. R. (1997). Job satisfaction in educational organizations: A synthesis of research findings. *Educational Administration Quarterly*, 33(1), 7-37.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.

Dirección de contacto: Daniel Anaya Nieto. Facultad de Educación. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico II. UNED. C/ Juan del Rosal n.º 14; 28040, Madrid, España. E-mail: danaya@edu.uned.es