



Revista de Ciencias Sociales (Ve)  
ISSN: 1315-9518  
rcs\_luz@yahoo.es  
Universidad del Zulia  
Venezuela

Zurita Ortega, Félix; Rojas Cabrera, Miguel; Linares Girela, Daniel; López Gutiérrez, Carlos Javier; Martínez Martínez, Asunción; Castro Sánchez, Manuel  
Satisfacción laboral en el profesor de educación física de Cienfuegos (Cuba)  
Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXI, núm. 2, abril-junio, 2015, pp. 261-274  
Universidad del Zulia  
Maracaibo, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28041012005>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

## Satisfacción laboral en el profesor de educación física de Cienfuegos (Cuba)

**Zurita Ortega, Félix\***  
**Rojas Cabrera, Miguel\*\***  
**Linares Girela, Daniel\*\*\***  
**López Gutiérrez, Carlos Javier\*\*\*\***  
**Martínez Martínez, Asunción\*\*\*\*\***  
**Castro Sánchez, Manuel\*\*\*\*\***

### Resumen

El objetivo de este estudio es comprobar los efectos de la edad, el género y antigüedad en la satisfacción laboral de los docentes de educación física en Cienfuegos (Cuba). En este trabajo de tipo descriptivo, exploratorio y de corte transversal, participaron 122 profesores a los que se les administró el Overall Job Satisfaction Scale. Tras distintos análisis de correlación, los resultados revelaron que las posibilidades de utilizar las capacidades, la promoción, la atención que se presta a las sugerencias que se hacen y la variedad de tareas realizadas, son las más valoradas por los docentes; por el contrario el salario es lo menos puntuado por la práctica totalidad de los participantes. Igualmente, es importante señalar, que no se encontró asociación por género aunque la tendencia hacía la satisfacción laboral es superior en las mujeres, donde sí se apreciaron diferencias fue respecto a la antigüedad, motivada por una menor satisfacción en aquellos sujetos que llevan poco tiempo en la docencia. Como conclusión, este estudio muestra la relevancia que el género y antigüedad pueden tener sobre la satisfacción general en profesores de educación física.

**Palabras Clave:** Satisfacción laboral; docente; educación física; género.

\* Doctor en Educación, Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. Profesor de la Universidad de Granada (España). email: felixzo@ugr.es

\*\* Doctor en Educación, Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. Profesor de la Universidad de Hualcho (Perú)

\*\*\* Doctor en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. Profesor de la Universidad de Granada (España). email: dlinares@ugr.es

\*\*\*\* Doctor en Educación Licenciado en Psicopedagogía y Maestro Especialista en Educación Física profesor del área de Corporal de la Universidad de Granada (España). email: ejgutierrez@ugr.es

\*\*\*\*\* Doctora en Educación, Licenciada en Ciencias del Trabajo y Diplomada en Relaciones Laborales Profesora Doctora de Psicopedagogía de la Universidad Internacional de la Rioja (España). email: asuncion.martinez@unir.net

\*\*\*\*\* Licenciado en Antropología Social y Maestro Especialista en Educación Física Profesor de la Universidad Santo Tomás de Chile. Email: manuel\_cs87@hotmail.com

## *Work satisfactions in the physical education professor from Cienfuegos (Cuba)*

### **Abstract**

The aim of the study is to prove the effects of the age, gender and antiquity on work satisfaction of the physical education teachers in Cienfuegos (Cuba). In this descriptive, exploratory and cross sectional study, 122 professors participated to whom the Overall Job Satisfaction Scale was given. After distinct correlation analysis, the results showed that the possibilities of using the capabilities, the promotion, the attention given to the suggestions made and the variety of tasks executed are the most valued by the teachers; on the contrary the salary is the least scored by almost all of the participants. It is equally important to point out that there was no association found by gender although the tendency towards work satisfaction is higher in women, where differences were appreciated regarding the antiquity, motivated by less satisfaction in those subjects who have very little time teaching. As conclusion, this study shows the relevance gender and antiquity may have on general satisfaction of physical education professors.

**Key Words:** Work satisfaction; teacher; physical education; gender.

### **Introducción**

La satisfacción laboral en el contexto educativo es motivo de estudio tomando como participantes a numerosos colectivos dentro del mismo como; directores de escuelas (Anaya y Suarez,2007); docentes de nivel básico (Martínez, 2007 y De Frutos *et al.*, 2007); profesores de enseñanza no universitaria (Cuscó y Wells, 2008); docentes de educación física (Sánchez-Alcaraz y Parra-Meroño, 2012) y docentes universitarios (Olivares *et al.*,2006 y Barraza y Ortega, 2009), entre otros.

La actuación profesional de los profesores en el ámbito educativo es trascendental para mejorar los niveles de calidad en la formación de los estudiantes sobre todo en las primeras edades. Los docentes perciben que no son tratados «como antes», porque han sido desvalorizados en una sociedad que tampoco valora la escuela. Las reacciones de los docentes al deterioro de las condiciones laborales van desde el agotamiento (Burnout) y el stress a la depreciación del yo, la autoculpabilización, la depresión y la ansiedad (Esteve, 1998), este hecho en ocasiones afecta a lo que se enseña y a cómo se enseña (Esteve, 2001).

Ellos inciden directamente sobre la acción docente, limitándola, generando tensiones de carácter negativo en la práctica cotidiana y restringiendo los resultados que se consiguen con los alumnos; también surgen una serie de factores referidos a «la creación de nuevas concepciones sociales de la educación, y aunque algunos de ellos tienen una fuerte incidencia en la actuación del profesor en el aula, hacen referencia al contexto social en el que se ejerce la función docente» (Esteve *et al.*,1995:24). Aluden a condiciones que promueven una disminución de la motivación, de la implicación en la enseñanza y del esfuerzo docente, influyendo sobre la imagen que el profesor tiene de sí mismo y de su trabajo profesional como señalan Cuscó y Wells (2008).

La satisfacción en el contexto laboral está asociada a múltiples variables en el escenario del trabajo, pero se debe partir de que el conocimiento y la autonomía son los principales atributos de una profesión como indica Morcillo (2004), y reporta que en la persona puede derivar una mayor o menor satisfacción dependiendo de la dificultad de la tarea o por el contrario puede aburrirse si esta actividad es muy sencilla y rutinaria, así en trabajos constatados se ha demostrado que

existe una correlación positiva y significativa entre la satisfacción en el trabajo y una higiene mental más saludable (Kirchmeyer, 1992 y Judge *et al.*, 1993). En cuanto al desarrollo profesional, hay que señalar que, en este sentido, Gimeno y Pérez (1993) consideran que el profesor cambia por una óptica evolutiva y no por una aparición repentina. Es por ello que es importante periódicamente conocer sus pensamientos, comportamientos y satisfacciones en su ámbito de empleo.

Zubieta y Susinos (1992) indican que el profesorado muestra una satisfacción moderada con los recursos didácticos de los que dispone, siendo el colectivo docente uno de los menos satisfecho junto con los profesionales de la enfermería, cuánto más elevado sea el nivel profesional mayor es la satisfacción, a mayor variación en la actividad mayor satisfacción, no existen datos que indiquen comutación en la satisfacción según el sexo del trabajador, dentro del mismo nivel profesional, a mayor nivel educativo menos satisfacción y la satisfacción se incrementa con la edad hasta pocos años antes de la jubilación. En este sentido se manifiestan Laca *et al.*, (2011) cuando señalan que entre el conjunto de profesores son los del medio universitario donde existen otras variables como son una mayor competitividad, lo que quizás podría disminuir la satisfacción laboral de estos docentes.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en estudios previos, los objetivos planteados en este trabajo fueron: determinar la satisfacción laboral de los docentes de educación física de Cienfuegos (Cuba); establecer en cual género y a qué edad es mayor la satisfacción hacia el trabajo, asimismo observar en que cuestiones se muestra más satisfacción por parte del docente, y si el género y la antigüedad influyen en el desempeño profesional.

## 1. Metodología

El diseño de la investigación es de tipo descriptivo, exploratorio y de tipo transversal. Participaron en este estudio un

total de 122 profesores de educación física de edades comprendidas entre los 25 y 55 años ( $M=37,64\pm3,68$  años), siendo 79 varones y 43 mujeres. Para la elaboración de los grupos de antigüedad en la docencia se tuvo en cuenta el año de comienzo de su actividad laboral por parte de los participantes, quedando la muestra estructurada en cuatro grupos en relación con la antigüedad en la enseñanza: 0-5 años (n=27), 6-10 años (n=41), 11-15 años (n=34) y más de 16 años (n=20).

Los profesionales que han llenado los cuestionarios proceden de la ciudad de Cienfuegos (Cuba) son todos aquellos que voluntariamente han querido participar en la investigación (fue ofertado a la totalidad de profesionales), de esta forma de los 271 profesores de Educación Física que trabajan en el ámbito educativo en esta provincia cubana durante el curso 2010-2011 respondieron 122 docentes de Educación Física lo que representa el 45,01% del total de profesores de esta especialidad y su selección se debió a que son graduados de licenciatura y poseen en la actualidad vínculo laboral en el sector fisico-educativo.

Para el análisis de las variables se emplearon dos instrumentos, por un lado una hoja de auto registro donde los docentes exponían aspectos como su género, edad, antigüedad, entre otros y, un cuestionario de satisfacción laboral que parte del original Overall Job Satisfaction Scale, propuesto por Warr *et al.*, (1979) y utilizado por una amplia muestra de científicos de reconocido prestigio en sus ámbitos de trabajo (Durán *et al.*, 2001; Segurado y Agulló, 2002; Parada *et al.*, 2005 y Alonso, 2006) esta escala fue creada ya que fue detectada la necesidad de realizar un modelo medible de cuestionario que pudiera ser fácilmente completadas por todo tipo de trabajador con independencia de su formación y contexto.

El instrumento está compuesto por 15 ítems y quienes cumplimentan la escala deben indicar, para cada uno de los ítems, su grado de satisfacción o insatisfacción, marcándolo según una escala tipo Likert de 0 (Muy Insatisfecho) a 7 (Muy Satisfecho).

La puntuación total oscila entre 15 y 105, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general, en nuestro estudio obtuvo un alpha de cronbach aceptable ( $\alpha=0,726$ ).

Para la recogida de la información se contactó directamente con los profesionales de educación física, una vez recibida contestación afirmativa por parte de los participantes interesados se concertó una reunión con ellos de forma individual y la cumplimentación del test se realizó de una forma autónoma con la presencia del investigador para explicar los objetivos del mismo y poder solucionar alguna cuestión que pudiese ser necesaria. Una vez cumplimentado se les indicó el total anonimato y confidencialidad de los datos.

Para el análisis de los datos se utilizó el SPSS 15.0 que determinó el análisis de

los valores medios, descriptivos básicos y las correlaciones bivariadas de Pearson.

## 2. Resultados

En lo referente a los valores de los 122 participantes debemos indicar que respecto a las medias se observa que el mayor valor corresponde a los ítems I.8 (La posibilidad de utilizar tus capacidades), I.10 (Tus posibilidades de promocionar), I.12 (La atención que presta a las sugerencias que haces) y I.14 (La variedad de tareas que realizas en tu trabajo) obteniendo en todos ellos valores medios cercanos al 5 que mostraban tendencia a la satisfacción; por el contrario el ítem I.7, relacionado con el salario medio percibido fue el que menor media obtuvo ( $X=3,23$ ), como se puede observar en la tabla I.

**Tabla I**  
**Satisfacción laboral de los profesionales analizados**

<b>Test satisfacción laboral</b>	<b>Media (M)</b>	<b>Desviación típica (DT)</b>
I.1. Condiciones Físicas del Trabajo	3,96	2,071
I.2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo	4,54	1,916
I.3. Tus compañeros de trabajo	3,93	1,925
I.4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho	4,56	1,992
I.5. Tu superior inmediato	4,00	2,065
I.6. Responsabilidad que se te ha asignado	4,66	1,723
I.7. Tu salario	3,23	1,849
I.8. La posibilidad de utilizar tus capacidades	4,90	1,874
I.9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa	4,16	2,053
I.10. Tus posibilidades de promocionar	4,93	1,682
I.11. El modo en que tu empresa está gestionada	4,16	2,086
I.12. La atención que presta a las sugerencias que haces	4,89	1,915
I.13. Tu horario de trabajo	3,79	2,102
I.14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo	4,87	1,804
I.15. Tu estabilidad en el tiempo	4,30	1,848

Fuente: Elaboración propia (2014).

De los 7 grupos establecidos para la valoración del test de satisfacción laboral, se detectó que el 35,2% (n=43) eran participantes que presentaban una satisfacción total Intrínseca y moderada satisfacción extrínseca constituyendo el grupo más numeroso; por el

contrario los participantes insatisfechos totales (4,1%; n=5) y los sujetos con insatisfacción total intrínseca y moderada insatisfacción extrínseca (20,5%; n=25) eran los menos representativos, como se aprecia en la tabla II.

**Tabla II**  
**Distribución de los grupos de satisfacción laboral de los profesionales analizados**

Tipos de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción Total	17	13,9%
Satisfacción Total Intrínseca y Moderada Satisfacción Extrínseca	43	35,2%
Satisfacción Total Extrínseca y Moderada Satisfacción Intrínseca	25	20,5%
Insatisfacción Total	5	4,1%
Insatisfacción Total Intrínseca y Moderada Insatisfacción Extrínseca	7	5,7%
Insatisfacción Total Extrínseca y Moderada Insatisfacción Intrínseca	25	20,5%
Total	122	100,0

Fuente: Elaboración propia (2014).

En cuanto al género de la población y el test de satisfacción Laboral no se apreció ninguna diferencia estadísticamente significativa en los 15 ítems como se observa;

sin embargo es llamativo el hecho de que en la mayoría de los 15 ítems (exceptuando el ítem I.12) el género femenino puntúa más alto que el masculino (ver tabla III).

**Tabla III**  
**Satisfacción laboral en función del género.**

Ítems	Sexo	M	DT	Error t.p. de la media	Prueba Levene		Prueba T igualdad de medias		
					F	Sig.	t	gl	Sig.
I.1. Condiciones Físicas del Trabajo	Masculino	3,73	1,985	,223	1,28	,259	-1,637	120	,104
	Femenino	4,37	2,182	,333			-1,592	79,653	,115
I.2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo	Masculino	4,44	1,920	,216	,048	,827	-,764	120	,446
	Femenino	4,72	1,919	,293			-,764	86,421	,447

**Cont... Tabla III**

I.3.Tus compañeros de trabajo	Masculino	3,82	1,940	,218	,083	,774	-,803	120	,423
	Femenino	4,12	1,905	,291			-,808	87,740	,421
I.4.Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho	Masculino	4,53	1,927	,217	,991	,322	-,193	120	,848
	Femenino	4,60	2,128	,325			-,187	79,336	,852
I.5.Tu superior inmediato	Masculino	3,76	1,995	,224	1,17	,281	-1,759	120	,081
	Femenino	4,44	2,141	,327			-1,722	81,285	,089
I.6.Responsabilidad se te ha asignado	Masculino	4,66	1,731	,195	,048	,828	-,049	120	,961
	Femenino	4,67	1,728	,264			-,049	86,513	,961
I.7.Tu salario	Masculino	3,00	1,776	,200	1,22	,270	-1,878	120	,063
	Femenino	3,65	1,926	,294			-1,833	80,583	,070
I.8.La posibilidad de utilizar tus capacidades	Masculino	4,80	1,917	,216	,544	,462	-,831	120	,407
	Femenino	5,09	1,797	,274			-,847	91,302	,399
I.9.Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa	Masculino	3,86	2,005	,226			-2,184	120	,031
	Femenino	4,70	2,053	,313	,052	,820	-2,169	84,624	,033
I.10.Tus posibilidades de promocionar	Masculino	4,91	1,642	,185	,420	,518	-,132	120	,896
	Femenino	4,95	1,772	,270			-,129	80,922	,898
I.11.El modo en que tu empresa esta gestionada	Masculino	3,94	2,126	,239			-1,642	120	,103
	Femenino	4,58	1,967	,300	,440	,508	-1,680	92,322	,096
I.12. La atención que presta a las sugerencias	Masculino	4,95	1,993	,224			,436	120	,664
	Femenino	4,79	1,780	,271	,486	,487	,451	95,029	,653
I.13.Tu horario de trabajo	Masculino	3,77	2,088	,235	,273	,602	-,105	120	,917
	Femenino	3,81	2,152	,328			-,104	84,152	,918
I.14.La variedad de tareas que realizas en tu trabajo	Masculino	4,78	1,865	,210			-,696	120	,488
	Femenino	5,02	1,697	,259	,951	,331	-,716	93,591	,476
I.15.Tu estabilidad en el tiempo	Masculino	4,09	1,876	,211	,110	,740	-1,685	120	,095
	Femenino	4,67	1,756	,268			-1,719	91,401	,089

Fuente: Elaboración propia (2014).

En lo que respecta a la antigüedad los resultados determinaron diferencias estadísticamente significativas en los ítems I.3 ( $p=0,000$ ); I.5 ( $p=0,032$ ); I.6 ( $p=0,003$ ); I.7 ( $p=0,004$ ); I.9 ( $p=0,000$ ) I.10 ( $p=0,002$ ); I.11 ( $p=0,001$ ); I.13 ( $p=0,011$ ) y I.15 ( $p=0,022$ ) referentes a la satisfacción laboral. Así cuestiones como tus compañeros de trabajo,

tu superior inmediato, responsabilidad que se te ha asignado, tu salario, relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa, tus posibilidades de promocionar, el modo en que tu empresa está gestionada, tu horario de trabajo y tu estabilidad en el tiempo crearon disparidad en los cuatro grupos de antigüedad, como se observa en la tabla IV.

**Tabla IV**  
**Satisfacción laboral y antigüedad en el desempeño profesional**

Satisfacción laboral	Antigüedad	Media	Desviación típica	Error típico	AnovaSig.
I.1. Condiciones Físicas del Trabajo	< 5 años	3,15	2,013	,387	,054
	6-10 años	3,83	2,072	,324	
	11-15 años	4,41	2,032	,348	
I.2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo	> 16 años	4,55	1,959	,438	
	< 5 años	4,07	1,920	,370	
	6-10 años	4,51	1,899	,297	,467
I.3. Tus compañeros de trabajo	11-15 años	4,79	1,935	,332	
	> 16 años	4,80	1,936	,433	
	< 5 años	3,00	1,981	,381	
I.4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho	6-10 años	3,41	1,774	,277	,000
	11-15 años	4,76	1,793	,308	
	> 16 años	4,80	1,473	,329	
I.5. Tu superior inmediato	< 5 años	3,93	2,147	,413	
	6-10 años	4,54	2,146	,335	,198
	11-15 años	5,03	1,732	,297	
I.6. Responsabilidad que se te ha asignado	> 16 años	4,65	1,755	,393	
	< 5 años	3,48	1,847	,356	
	6-10 años	3,56	2,134	,333	,032
	11-15 años	4,76	1,810	,310	
	> 16 años	4,30	2,296	,514	
	< 5 años	3,93	1,900	,366	
	6-10 años	4,39	1,701	,266	,003
	11-15 años	5,44	1,260	,216	
	> 16 años	4,90	1,744	,390	

**Cont... Tabla IV**

	< 5 años	2,56	1,672	,322	
I.7.Tu salario	6-10 años	2,80	1,792	,280	
	11-15 años	3,82	1,866	,320	,004
	> 16 años	4,00	1,686	,377	
	< 5 años	4,33	1,840	,354	
I.8.La posibilidad de utilizar tus capacidades	6-10 años	4,73	1,988	,310	
	11-15 años	5,29	1,883	,323	,140
	> 16 años	5,35	1,496	,335	
I.9.Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa	< 5 años	2,85	1,936	,373	
	6-10 años	3,80	1,833	,286	
	11-15 años	4,76	1,827	,313	,000
	> 16 años	5,60	1,818	,407	
I.10.Tus posibilidades de promocionar	< 5 años	4,19	1,711	,329	
	6-10 años	4,61	1,883	,294	
	11-15 años	5,56	1,330	,228	,002
	> 16 años	5,50	1,192	,267	
	< 5 años	3,26	1,873	,360	
I.11.El modo en que tu empresa esta gestionada	6-10 años	3,68	2,274	,355	
	11-15 años	5,06	1,938	,332	
	> 16 años	4,85	1,387	,310	
	< 5 años	4,67	1,776	,342	
I.12. La atención que presta a las sugerencias que haces	6-10 años	4,68	2,030	,317	
	11-15 años	5,18	2,052	,352	,583
	> 16 años	5,15	1,631	,365	
	< 5 años	3,11	1,739	,335	
I.13.Tu horario de trabajo	6-10 años	3,34	2,152	,336	
	11-15 años	4,29	2,082	,357	
	> 16 años	4,75	2,049	,458	
I.14.La variedad de tareas que realizas en tu trabajo	< 5 años	4,07	2,093	,403	
	6-10 años	4,88	1,646	,257	
	11-15 años	5,29	1,548	,265	,048
	> 16 años	5,20	1,881	,421	
	< 5 años	3,67	1,710	,329	
I.15.Tu estabilidad en el tiempo	6-10 años	4,10	1,934	,302	
	11-15 años	5,06	1,757	,301	
	> 16 años	4,25	1,682	,376	,022

Fuente: Elaboración propia (2014).

Asimismo debemos resaltar como los dos grupos con menos tiempo de inserción profesional (menos de 5 años y 6-10 años) son los que menor valor medio le dan a los 15 ítems de satisfacción laboral frente a los que llevan más años de desempeño profesional que puntúan más satisfactoriamente el trabajo.

### **3. Análisis y discusión**

Este estudio presenta la relación entre la satisfacción laboral de una muestra de docentes de educación física de Cienfuegos, con diferentes variables socio demográficas como el género y antigüedad.

Un dato que podría considerarse es el número de profesionales que se encuentran por encima de los 10 años de experiencia (44,3%), si tomamos en cuenta al factor tiempo de pertenencia como un elemento que pudiera actuar en contra de la satisfacción laboral como vemos en Hermosa (2006); por tanto las cifras reflejan que la mayor parte de los participantes no se pueden considerar noveles ya que presentan valores que señalan más de 5 años como profesionales.

Por otro lado aparecen como elementos más satisfactorios aquellos relacionados con las posibilidades de utilizar las propias capacidades, las posibilidades de promoción, la atención que se presta a las sugerencias que se hacen y la variedad de tareas que utilizas en el trabajo, son elementos bastante valorados por el grupo de profesionales analizados; coincidiendo con lo indicado por Castro *et al.*, (2009) quienes los señalan como factores fundamentales.

Se debe puntualizar que es complejo establecer comparativas en torno a porcentajes relacionados con la satisfacción laboral entre diferentes estudios, ya que estos analizan la misma desde una perspectiva contextual diferenciada (profesión, contexto social, etc.). Se lograron detectar modificaciones de índole social en relación con la satisfacción laboral, llegándose a concluir que no se pueden establecer datos generalizables pues existen diferencias sociales que determinan cada caso (Timmings, 2010).

Otros estudios sobre la temática realizados en Europa concluyen que hay múltiples cuestiones a considerar y muchas diferencias que pueden explicarse a través de factores de las condiciones del trabajo: como pueden ser el nivel de ocupación, tipo de contrato, etc., pero, por otro lado encontramos características individuales de las personas que provoca de forma interna y externa diferentes percepciones sobre dichas condiciones (Pichler y Wallace, 2009). En este mismo sentido Tsung-Hsien y Li-An (2010), añaden y se manifiestan en torno a la importancia que presentan las características culturales a la hora de poder evaluar la satisfacción laboral. De este modo habría que considerar igualmente las características individuales y el desempeño laboral.

El aspecto menos puntuado ha sido el salario, poniendo de manifiesto lo indicado por Chiu (1999) cuando muestra que este dato hay que tenerlo en consideración como un elemento que nos puede estar indicando insatisfacción en otros elementos, ya que la satisfacción con el salario es un elemento relacionado con las características individuales y del contexto, y Gamero (2007) incide puntualizando que a mayor salario mayor es la satisfacción.

A este respecto indicar que según el modelo de Maslow sobre motivación, el salario tendría una importancia secundaria como satisfactor de “necesidades económicas” una vez cubiertas las necesidades básicas la retribución dejaría de ser importante. Pero el impacto motivador del dinero no depende tanto de la cantidad como de los criterios de remuneración, cómo y en función de qué se paga (Pujol y Osorio, 2004), quedando relacionado con la teoría de la equidad.

La economía general o el salario en particular, el nivel organizacional, la satisfacción con los valores que se promueven en la empresa así como el apoyo que el trabajador percibe de la misma, la personalidad, el nivel formativo y de capacitación que se ofrezca, así como las oportunidades de desarrollo profesional o el ambiente de trabajo se consideran algunos de los factores más relevantes para que el individuo permanezca

comprometido con la institución (Ari y Sipal, 2009 y Bangcheng *et al.*, 2010).

En cuanto a las relaciones establecidas en función del género podemos comprobar que los hombres se muestran menos satisfechos que las mujeres en sus respuestas en todos los ítems planteados excepto en “la atención que se presta a las sugerencias que haces”, así en la mujeres existe una necesidad de sentimiento de consideración y de prestigio (Carmeli y Freund, 2009), que son necesarias cuidar, considerándose un aspecto importante en la interacción del grupo, que permite mejorar la satisfacción laboral, ya que como vemos en Yi-Feng (2009) la satisfacción tanto extrínseca como intrínseca en el funcionamiento de la interacción del grupo estimulados por la identificación emocional del líder con los empleados es muy importante como mediador de conductas de interacción y participación, y correlaciona con el compromiso organizacional en una relación recíproca con la satisfacción laboral (Tung-Chun y Wan-Jung, 2007).

Igualmente destacan los hombres y mujeres como se muestran hacia las condiciones de trabajo, las relaciones con el superior inmediato, el salario (mostrándose de manera negativa en ambos), las relaciones entre dirección y trabajadores en la empresa y el modo en el que la empresa está gestionada.

Comprendiendo la existencia de diferencias estructurales o contextuales, e individuales, entendemos que pueda haber diferencias en la satisfacción laboral en función del género, pero no por el género en sí, sino por el alcance multifactorial de elementos que componen la relación entre la mujer, el trabajo y la sociedad.

Hay conexiones entre variables individuales y estructurales que condicionan la percepción de satisfacción laboral de hombres y mujeres, por ejemplo se encuentran mayores niveles de satisfacción en mujeres, pero estos suelen estar relacionados con temas y situaciones de relaciones interpersonales o con las percepciones personales sobre los aspectos relevantes del trabajo (Fraser y Hodge, 2000 y Westover, 2010). Sin embargo aunque generalmente la mujer presenta una

mayor satisfacción con su trabajo, a nivel universitario, Ward y Sloane (2000) sostienen que esa diferencia no es muy significativa según el género, ya que las expectativas laborales son muy similares a las de los hombres.

Estos datos se relacionan con otras investigaciones donde se encuentra que las mujeres presentan un grado superior de satisfacción que los varones, así Clark (1997) habla de que esto puede deberse a que las féminas tienen menores expectativas que los varones en sus logros laborales. Por otro lado, hay autores que en referencia al salario, consideran que las mujeres están más satisfechas de manera inata al atribuir menos valor al sueldo que los varones, aunque existen otros factores contextuales que podrían explicar tal consideración (Clark, 1996 y Sloane y Williams, 2002).

En lo referente a la Antigüedad, podemos observar como a medida que avanza la edad existe una tendencia en casi todos los ítems a mejorar las puntuaciones en torno a la satisfacción laboral al igual que señala Martínez-Martínez (2013). Alcanzando el céñit generalmente en la antigüedad comprendida entre 11-15 años y repuntando hacia la baja a partir de esa franja, pero quedando por encima de los profesionales de menor experiencia. Datos similares conotras experiencias (Manzano y Ramos, 2001 y Pujol y Osorio, 2004). Sloane y Ward (2001) incluso diferencian entre edad y sexo como elementos que correlacionan con la satisfacción.

Apreciamos numerosas diferencias estadísticamente significativas en relación con la antigüedad, todas ellas motivadas por la escasa valoración que hacen los que llevan menos de 5 años de docentes frente a los otros grupos, esto que observamos en los datos puede entrar en contradicción con varias teorías sobre el Burnout, que exponen que las situaciones de estrés prolongado o la monotonía laboral afectan en el trabajo y se reflejan en una insatisfacción con el mismo, encontrándose relaciones entre la variable antigüedad y tiempo de ejercicio profesional con el decrecimiento de la satisfacción profesional (Jiménez, 2004; Hermosa, 2006 y Roth y Pinto, 2010).

Pero como hemos podido comprobar, el Burnout no siempre correlaciona en sentido positivo con la antigüedad, Manzano y Ramos (2001) encontraron en sus trabajos que los años de experiencia favorecían el control personal percibido, lo que disminuía el grado de indefensión ante la posible presencia de Burnout, comprendiendo que en estos estudios, hay que tener siempre en cuenta otra serie de variables, no solo la antigüedad, como puede ser el tipo de puesto laboral.

#### 4. Conclusiones

El grado de satisfacción laboral de los docentes de educación física es bastante alto, reflejándose en una total satisfacción intrínseca y moderada extrínseca, e indicando el salario como aspecto más insatisfactorio, no se percibieron diferencias por género pero debemos indicar que se encuentra una tendencia más positiva en las participantes femeninas hacia la satisfacción. También intuimos que la falta de experiencia (docentes con menos de 5 años), es detonante de una mayor insatisfacción hacia el trabajo.

Como perspectiva de líneas futuras de trabajo se podría establecer un programa de comparación de niveles de satisfacción laboral entre profesionales de educación física de diferentes etapas educativas así como diseñar una serie de actividades encaminadas a la mejora de las expectativas laborales.

#### Bibliografía Citada

Alonso, Pilar (2006). “Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración”. En: **Boletín de Psicología**. Vol. 88. Valencia. España. Pp. 49-63.

Anaya, Daniel y Suárez, José Manuel (2007). “Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional”. **Revista de Educación**.

Vol. 344. Madrid, España. Pp 217-243.

Ari, Meziyet y Sipal, Fırat (2009). “Factors affecting job satisfaction of Turkish special education professionals: predictors of turnover”. **European Journal of Social Work**. Vol. 12, Nº. 4. Oxfordshire, England. Pp.447-463.

Bangcheng, Liu; Jianxin, Liu, y Jin, Hu (2010). “Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Turnover Intention: An Empirical Study in the Chinese Public Sector”. **Social Behavior And Personality**. Vol. 38, Nº.5. Palmerston North, New Zealand. Pp.615-626.

Barraza, Arturo y Ortega, Flavio (2009). “**Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes**”. Un primer acercamiento. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa. Veracruz, México.

Carmeli, Abraham y Freund, Anat (2009). “Linking Perceived External Prestige and Intentions to Leave the Organization: The Mediating Role of Job Satisfaction and Affective Commitment”. **Journal of Social Service Research**. Vol. 35. Florida, USA. Pp.236–250.

Castro, María Guadalupe; Padilla, José Manuel y Ramírez, Sandra (2009). “Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa”. **Enseñanza e Investigación en Psicología**. Vol. 14, Nº. 1. Benito Juarez, Mexico. Pp.105-118.

Chiu, Randy (1999). “Does perception of pay equity, pay satisfaction and job satisfaction mediate the effect of positive affectivity on work motivation?”. **Social Behaviour and Personality**. Vol.28, Nº. 2. Palmerston North, New Zealand. Pp.177-184.

Clark, Andrew (1996). “Job satisfaction in Britain”. **British Journal of Industrial Relations**. Vol. 34, Nº. 2.

- London, England. Pp.189-217.
- Clark, Andrew (1997). "Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?". **Labour Economic**, Vol. 4. Switzerland. Pp.341-418.
- Cuscó, Marta Bárbara y Wells, Jenniffer Gabriel (2009). "La satisfacción del profesor de Educación Física". **Apuntes Educación Física y Deporte**. Vol. 27, Nº. 2. Barcelona, España. Pp.27-35.
- De Frutos, José Antonio; González, Patrocinio; Maíllo, Antonio; Peña, José Ignacio; y Riesco, Manuel (2007). "Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid". **Educación y Futuro**. Vol. 17. Madrid, España. Pp.9-42.
- Durán, María Auxiliadora; Extremera, Natalio y Rey, Lourdes (2001). "Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en Educación Primaria, Secundaria y superior". **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**. Vol. 1. Madrid, España. Pp.45-62.
- Esteve, José Manuel; Franco, Soledad y Vera, Julio (1995). **Los profesores frente al cambio social: repercusiones sobre la evolución de la salud de los profesores**. España. Antrophos. Pp. 297.
- Esteve, Jose Manuel (1998). "El estrés de los profesores: Propuesta de intervención para su control". En A. Vila (coord.), **Perspectivas y problemas de la función docente**. España. Narcea. Pp.292-338.
- Esteve, José Manuel (2001). **"Los profesores y la calidad de la educación ante la crisis de las reformas educativas"**. España. Universidad de Málaga. Mimeo.
- Fraser, James y Hodge, Michael (2000). "Job Satisfaction in Higher Education: Examining Gender in Professional Work Settings". **Sociological Inquiry**. Vol. 70, Nº. 2. Southern California, USA. Pp.172-187.
- Gamero, Carlos (2007). "Satisfacción laboral y tipo de contrato en España". **Investigaciones Económicas**. Vol. 31, Nº. 3. Madrid, España. Pp.415-444.
- Gimeno, José y Pérez, Antonio (1993). **"La enseñanza: su teoría y su práctica"**. España. Akal.
- Hermosa, Angélica María (2006). "Satisfacción laboral y síndrome de "burnout" en profesores de Educación Primaria y Secundaria". **Revista Colombiana de Psicología**. Vol. 15. Colombia. Pp.81-89.
- Jiménez, Juan Pablo (2004). "Bienestar y satisfacción de los médicos con el ejercicio de su profesión en un sistema de salud en proceso de reforma". **Revista Médica de Chile**. Vol. 132, Nº. 5. Santiago, Chile. Pp.635-636.
- Judge, Thimoty; Bono, Joyce y Locke, Edwin (2000). "Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics". **Journal of Applied Psychology**. Vol. 85. Washington, USA. Pp.2237-2249.
- Kirchmeyer, Catherine (1992). "Nonwork participation and work attitudes: a test of scarcity vs. expansion models of personal resources". **Human Relations**. Vol. 45. London, England. Pp.775-795.
- Laca, Francisco; Mejía, Juan Carlos; Yáñez, Claudia, y Mayoral, Edwin (2011). "Factores afectivos y de personalidad como antecedentes del bienestar laboral en profesores españoles y mexicanos". **Pensamiento Psicológico**. Vol. 9, Nº. 16. Cali, Colombia. Pp.11-26.
- Manzano, Guadalupe y Ramos, Francisco (2001). "Profesionales con alto riesgo de padecer burnout: enfermeras y secretarias". Interpsiquis Disponible

- en: <http://www.psiquiatria.com/articulos/enfermeria/1243/>.
- Martínez, Olga. (2007). **“El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional”**. Tesis Doctoral: Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Martínez-Martínez, Asunción (2013). **“La orientación como actividad educativa y vocacional en los itinerarios curriculares del alumnado de bachiller y formación profesional e inclusión en el mercado laboral”**. Tesis Doctoral: Universidad de Granada, España.
- Morcillo, José Alfonso (2004). **“El desarrollo profesional del entrenador de futbol-base basado en el trabajo colaborativo en un club amateur”**. Tesis Doctoral: Universidad de Granada, España.
- Olivares, Joan; Quintana, Martín; Matta, Carlos; Choy, José; Ronquillo, Waldo, y Maldonado, María (2006) “Satisfacción laboral de docentes universitarios del departamento académico de clínica estomatológica”. **Revista Estomatología Herediana**. Vol. 16, Nº. 1. Lima, Peru. Pp.21-25.
- Parada, María Eugenia; Moreno, Reyla; Mejías, Zurayma; Rivas, Adreina; Rivas, Fernando, y Cerrada, Jorge (2005). “Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Instituto Autónomo HospitalUniversitario Los Andes Mérida, Venezuela”. **Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública**. Vol. 23, Nº. 1. Mérida, Venezuela. Pp. 33-45.
- Pichler, Florian y Wallace, Claire (2009). “What are the Reasons for Differences in Job Satisfaction across Europe? Individual, Compositional, and Institutional Explanations”. **Review European Sociological**. Vol. 25, Nº. 5. Germany. Pp.535-549.
- Pujol, Rosa María y Osorio, Manuel (2004). “Remuneración y satisfacción laboral”. **Capital Humano**. Vol. 173. Madrid, España. Pp.74-81.
- Roth, Erick y Pinto, Bismarck (2010). “Síndrome de Burnout, Personalidad y Satisfacción Laboral en enfermeras de la Ciudad de la Paz”. **Ajayu**. Vol. 8, Nº. 2. La Paz, Bolivia. Pp.62-100.
- Sánchez-Alcaraz, Bernardino y Parra-Meroño, María Concepción (2012). “La satisfacción laboral de los técnicos of Vol. 18 deportivos”. **International Journal Sports Law & Management**. England. Pp.92-109.
- Segurado, Almudena y Agulló, Esteban (2002). “Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social”. **Psicothema**. Vol. 14, Nº.4. Oviedo, España. Pp.828-836.
- Sloane, Peter y Ward, Melanie (2001). “Cohort effects and job satisfaction of academics”. **Applied Economics Letters**. Vol. 8, Nº. 12. England. Pp.787-791.
- Sloane, Peter y Williams, Hector (2002). “Job satisfaction, comparison earning and gender”. **Labour**. Vol. 14. Switzerland. Pp.473-501.
- Timming, Andrew (2010). “Cross-national variation in the determinants of job Satisfaction: how far do our results “travel”?”. **International Journal of Organization Theory and Behavior**. Vol. 13, Nº.4. Florida, USA. Pp. 525-545.
- Tsung-Hsien, Kuo y Li-An, Ho (2010). “Individual difference and job performance: The relationships among personal factors, job characteristics, flow experience, and service quality”. **Social Behavior and Personality**.

- Vol. 38, Nº. 4. Palmerston North, New Zealand. Pp. 531-552.
- Tung-Chun, Jiam y Wan-Jung, Shun (2007). “The causal relationship between job satisfaction and organizational commitment”. **Social Behavior and Personality**. Vol. 35, Nº. 9. Palmerston North, New Zealand. Pp. 1265-1276.
- Ward, Melanie y Sloane, Peter (2000). “Non-pecuniary advantages versus pecuniary disadvantages: job satisfaction among male and female academics in scottish universities”. **Scottish Journal of Political Economy**. Vol. 47, Nº. 3. Scotland. Pp. 273-303.
- Warr, Peter; Cook, Jonh, y Wall, Toby (1979). “Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being”. **Journal of Occupational Psychology**. Vol. 52.
- England. Pp. 129-148.
- Westover, Jonathan (2010). “Gendered Perceptions: Job Satisfaction and Gender Differences in the Workplace”. **International Journal of Diversity in Organisations, Communities and Nations**. Vol. 10. London, England. Pp.49-57.
- Yi-Feng, Yang (2009). “An investigation of group interaction functioning stimulated by transformational leadership on employee intrinsic and extrinsic job satisfaction: An extension of the resource-based theory perspective”. **Social Behavior and Personality**. Vol. 37, Nº. 9. Palmerston North, New Zealand. Pp. 1259-1278.
- Zubieta, Juan Carlos y Susinos, Teresa (1992). “**Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes**”. España. CIDE.