



Revista de Investigación Educativa

ISSN: 0212-4068

rie@um.es

Asociación Interuniversitaria de
Investigación Pedagógica
España

Anaya Nieto, Daniel; López-Martín, Esther
Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria
Revista de Investigación Educativa, vol. 33, núm. 2, 2015, pp. 435-452
Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica
Murcia, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283341409012>

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

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria

Job satisfaction of secondary school teachers

Daniel Anaya Nieto y Esther López-Martín

Departamento Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación II
Facultad de Educación, UNED

Resumen

El estudio ha estado dirigido a evaluar la satisfacción laboral de los profesores españoles de educación secundaria. La investigación ha contado con una muestra de 2943 profesores de centros públicos distribuidos por toda la geografía nacional y los datos se han recogido mediante el procedimiento de encuesta a través de una versión on-line de la Escala de Satisfacción Laboral - Versión para Profesores (ESL-VP). Los resultados indican en el profesorado una satisfacción laboral global media, pero con fuertes discrepancias a nivel de dimensión y de faceta. Además, las medidas externas a la ESL-VP utilizadas en el estudio aportan datos adicionales sobre el gusto con el trabajo actual, el gusto con la vida en el centro de trabajo, el deseo de cambio laboral y el deseo de jubilación anticipada, y ofrece resultados en función del género y de la antigüedad profesional de los profesores.

Palabras clave: satisfacción laboral, evaluación, profesores, educación secundaria.

Abstract

The main purpose of this study was to evaluate the job satisfaction of secondary school teachers in Spain. In this research, the sample was made up of 2943 teachers of public schools, distributed around the country, and the data were collected by conducting a survey on-line, the

Correspondencia: Daniel Anaya Nieto. Departamento Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación II. Facultad de Educación, UNED. C/ Juan del Rosal, 14. 28035, Madrid. Correo electrónico: danaya@edu.uned.es; Esther López-Martín. Departamento Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación II. Facultad de Educación, UNED. C/ Juan del Rosal, 14. 28035, Madrid. Correo electrónico: estherlopez@edu.uned.es

Job Satisfaction Scale - Teacher's Form (Escala de Satisfacción Laboral - Versión para Profesores, ESL-VP). Results indicate that teacher satisfaction is situated at a medium level, but with strong differences at the level of dimension and facet. In addition, external measures to the ESL-VP were used in the study, in order to provide additional information about satisfaction with the current job, pleasure with life in the workplace, desire for job change, and desire for early retirement. The study provides results based on teachers' gender and professional seniority.

Keywords: job satisfaction, assessment, teachers, secondary education.

Introducción y objetivos

La satisfacción laboral, en la literatura científica, se entiende como una relación afectiva al trabajo o como un estado emocional derivado de la evaluación del propio trabajo; esto es, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su actividad laboral o con los diferentes aspectos de su trabajo (Belkelman, 2004; Campbell, 1982; Dinham & Scott, 2000; Hagedorn, 2000; Locke, 1976; Perie & Baker, 1997; Skaalvik & Skaalvik, 2011; Spector, 1997; Weiss, 2002).

Los factores relevantes explicativos de la satisfacción laboral varían de unas propuestas teóricas a otras en función de la ponderación que en cada una de ellas se da a determinadas variables sobre una población realmente amplia de posibles intervinientes. Así, nos encontramos con modelos que dan relevancia a las características del trabajo (Hackman & Oldham, 1976, 1980; Weiss, 2002), a la autoeficacia (Connolly & Viswesvaran, 2000; Skaalvik & Skaalvik, 2007), a las características personales (Brief & Weiss, 2002), a las expectativas (Judge & Larsen, 2001), a las metas perseguidas (Locke & Latham, 1990) o al ajuste persona-ambiente (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). Algunas propuestas, sin embargo, como la de Lent y Brown (2006), consiguen presentar un modelo empíricamente contrastable que incluye gran parte de los factores explicativos relevantes de un modo unificado e integrado. Este modelo, en concreto, referente teórico para este trabajo, asume que las personas tienden a estar laboralmente satisfechas cuando se sienten competentes para realizar la mayoría de las tareas de su trabajo y para conseguir las metas del trabajo, cuando el trabajo se realiza en unas condiciones laborales favorables, cuando perciben que están haciendo progresos en metas del trabajo personalmente relevantes, cuando reciben apoyos para superarse en metas y autoeficacia, y cuando poseen rasgos que las predisponen a experimentar afecto positivo en la mayoría de las situaciones de la vida. El modelo, como también otros, propone la existencia de una relación recíproca entre satisfacción laboral y satisfacción general ante la vida, y efectos potenciales de la satisfacción laboral sobre el rendimiento en el trabajo, la conducta organizacional cívica, la conducta de evitación (absentismo, rotación), el desgaste, la conducta contraproduktiva y la salud física y el bienestar psicológico, cuestiones todas ellas prolijamente comprobadas empíricamente en multitud de estudios referidos en la literatura.

Los estudios específicos sobre el profesorado así lo indican como, también, que la satisfacción laboral está positivamente asociada con la permanencia en el puesto de trabajo, la implicación en la consecución de los objetivos educativos con los alumnos, la disposición a la innovación educativa y a la experimentación de metodologías y recursos didácticos más eficientes en pro de esos objetivos, el compromiso con su

trabajo, y con la disposición a su propio perfeccionamiento como profesor mediante el reciclaje, actualización y especialización convenientes (Adamson & Darling-Hammond, 2012; Borman & Dowling, 2008; Butt et al., 2005; De Pablos, Colás Bravo, & González, 2011; Dinham & Scott, 2000; Evans, 2001; Gilpin, 2011; Hughes, 2012; Maele & Houtte, 2012; Pearson & Moomaw, 2005; Perie & Baker, 1997; Ronfeldt, 2012; Spear, Gould, & Lee, 2000; Skaalvik & Skaalvik, 2010; Tesouro, Corominas, Teixidó, & Puiggalí, 2014; Thompson, McNamara, & Hoyle, 1997), aspectos, todos ellos, que contribuyen de una forma importante a la calidad de la educación proporcionada por estos profesionales.

Sin embargo, los estudios sobre satisfacción laboral del profesorado ponen, consistentemente, de manifiesto que los profesores de secundaria expresan una satisfacción laboral inferior a sus colegas de etapas previas (Anaya & Suárez, 2006; Borman & Dowling, 2008; Macdonald, 1999; Mertler, 2002; Perie & Baker, 1997; Klassen & Chiu, 2010; Liu & Ramsey, 2008; Markow, Macia, & Lee, 2013; Thompson, McNamara, & Hoyle, 1997; Wolters & Daugherty, 2007). Esta evidencia, en principio, se vincula a una menor expresión, en este colectivo, de los fenómenos antes citados ligados a la satisfacción laboral del profesorado. Además, desde la asociación iterativamente encontrada entre la satisfacción laboral y la motivación para vivir con entrega y dedicación la profesión docente (McMahon, Parnes, Keys, & Viola, 2008; Shochet, Dadds, Ham, & Montague, 2006) y entre la satisfacción laboral y el desgaste emocional del profesorado (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Skaalvik & Skaalvik, 2010, 2011), se hace especialmente necesario el seguimiento vigilante del estado de satisfacción laboral de los docentes de esta etapa educativa. Su descuido puede tener consecuencias adversas de calado ya no sólo sobre la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, la interacción didáctica y, en general, sobre la relación con los estudiantes sino, también, sobre el clima social a nivel de aula e, incluso, a nivel de centro; sobre las relaciones con los colegas, los padres de los alumnos y la dirección del centro, y sobre la propia salud mental y física del profesor (Day et al., 2007; Hakanen et al., 2006; Scheopner, 2010).

Estos hechos nos han llevado a plantear como objetivo general de este trabajo estudiar en detalle la satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria de nuestro país, al objeto de aportar datos que sirvan a la adopción de medidas eficaces en pro de su mejora, si ello resultara pertinente, y, de ese modo, contribuir a la calidad de nuestra educación secundaria y al bienestar de nuestros profesores.

En relación con este objetivo principal, la investigación ha perseguido los siguientes objetivos concretos:

- 1) Evaluar a nivel global, dimensional y de faceta la satisfacción laboral actualmente presente en los profesores de educación secundaria.
- 2) Analizar la satisfacción laboral en función del género y de la antigüedad profesional. La inclusión de este segundo objetivo se debe a que los hallazgos informados en la literatura sugieren que estas variables pueden ser fuentes importantes de diferencias en satisfacción laboral del profesorado (Anaya & Suárez, 2006; Fraser & Hodge, 2000; Klassen & Chiu, 2010; Maele & Houtte, 2012).
- 3) Finalmente, un objetivo secundario de la investigación ha sido contribuir al proceso de validación de la ESL-VP.

Método

Participantes

La población de interés está constituida por el profesorado de educación secundaria en Educación Secundaria Obligatoria y en Bachillerato de los centros públicos de nuestro país.

Desestimados aquellos casos con datos incompletos, se ha contado con una muestra incidental de 2943 profesores (49% mujeres) que, en el curso académico 2012/2013, ejercían como docentes de educación secundaria (Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato) en centros públicos distribuidos por toda la geografía nacional.

Respecto a la antigüedad laboral, el 5.7% de los profesores cuenta con menos de 5 años en el ejercicio de la profesión, el 16.9% se sitúa en una antigüedad entre 5 y 10 años, y el 77.4% 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 cimenta.

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 referentes a validez convergente y discriminante y con coeficientes *alpha* alrededor de 0.92.

Como complemento a la anterior información se han recogido, también, datos sobre variables molares relacionadas con la satisfacción laboral global, que proporcionan un estimado de ésta externo a la ESL-VP. En concreto, se han utilizado las siguientes: 1) El gusto con el trabajo actual; 2) el gusto con la vida en el centro de trabajo; 3) el deseo de cambio laboral, y 4) el deseo de jubilación anticipada. Las dos primeras son consideradas como variables globales asociadas con una alta satisfacción laboral y, las dos últimas, como variables globales asociadas con una baja satisfacción laboral (Jackson, Potter, & Dale, 1998; Locke, 1976; Belkelman, 2004; Campbell, 1982; Hagedorn, 2000; Weiss, 2002).

Procedimiento

En la ejecución del trabajo se han seguido las siguientes fases:

- Elaboración de la versión *on-line* de la ESL-VP, entre octubre y diciembre de 2012.
- Diseño de la base de datos para la recogida de las respuestas *on-line* de la ESL-VP, entre diciembre de 2012 y enero de 2013.

- Recogida de la información. 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, garantizando en todo momento el anonimato de las respuestas otorgadas por los participantes.
- Procesamiento de la información y análisis de datos, entre septiembre de 2013 y febrero de 2014.

Análisis de datos

Para la descripción de la satisfacción laboral en la muestra general se han utilizado los porcentajes muestrales por categoría de respuesta en la ESL-VP y en las variables molares externas a ésta, y los porcentajes agrupados correspondientes a las dos categorías inferiores y a las dos superiores. En relación con esto último, se ha empleado la prueba de Chi-cuadrado para analizar las diferencias entre ambos grupos categóricos. El análisis de la satisfacción laboral en función del género se ha realizado mediante la prueba U de Mann-Whitney y, en función de la antigüedad profesional, mediante la prueba H de Kruskal-Wallis. Finalmente, la relación entre la satisfacción laboral global proporcionada por la ESL-VP y las variables molares externas se ha estimado mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

Presentación y discusión de resultados

Satisfacción laboral en la muestra general

La Tabla 1 ofrece los resultados de satisfacción laboral a los tres niveles (global, dimensional y de faceta) medidos por la ESL-VP en la muestra general. En relación con cada uno de estos niveles, la tabla muestra el porcentaje de sujetos por cada una de las 5 categorías (MB= Muy Bajo; B= Bajo; M= Medio; A= Alto; MA= Muy Alto) de la Escala. Las dos columnas siguientes presentan, respectivamente, los porcentajes agrupados correspondientes a las dos categorías inferiores (MB/B) y a las dos superiores (A/MA). La última columna, finalmente, ofrece los valores de Chi-Cuadrado, junto a su probabilidad asociada, correspondientes al análisis de las diferencias entre ambos grupos categóricos.

Respecto a satisfacción laboral global, el mayor porcentaje de profesores, el 28.5%, se sitúa en el grado medio y, a partir de ahí, los porcentajes van disminuyendo en ambos sentidos de la escala, asemejándose la distribución a la normal. De este modo, los porcentajes acumulados en las categorías extremas son muy similares y la diferencia entre ellos está muy lejos de la significación estadística.

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. Veamos, entonces, lo que sucede a nivel de dimensión y de faceta.

A nivel de dimensión se observa que, en tanto que en dos de ellas, *realización personal* y *condiciones de vida asociadas al trabajo*, el grado de satisfacción es superior al del nivel global, en las otras tres es inferior al de dicho nivel, fenómeno este último que es particularmente intenso en lo que respecta a *salario* y a *promoción y superiores*. En todos los casos, la diferencia entre los porcentajes acumulados de las categorías anteriores y posteriores al grupo medio es estadísticamente significativa; sin embargo, en *diseño del trabajo* y en *condiciones de vida asociadas al trabajo* las diferencias, que son muy similares entre sí, son comparativamente insignificantes en relación con las que se dan en *realización personal*, en *promoción y superiores* y, sobre todo, en *salario*.

El nivel de faceta es, no obstante, el más informativo a efectos prácticos. Examinémoslo en orden decreciente de satisfacción de las dimensiones. Respecto a *realización personal*, en todas las facetas integrantes, excepto una (reconocimiento de la calidad de las actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres), el porcentaje acumulado correspondiente a las categorías superiores es mayor que el correspondiente a las categorías inferiores y en todas ellas la diferencia entre ambos es estadísticamente significativa. Es realmente interesante observar que el 64.7% del profesorado considera que en su actual trabajo como profesor se da en un grado alto o muy alto el tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo; que, en ese mismo grado, el 60.4% siente que el trabajo es el adecuado para sí, el 51.4% siente que está realizando algo valioso, el 48.2% encuentra motivador el trabajo que realiza o que el 37.5% siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos. También reviste un interés especial el hecho de que la mayoría del profesorado, en concreto, el 47.5%, considera que el reconocimiento de la calidad de sus actuaciones por parte de los alumnos y/o sus padres se da en un grado bajo o muy bajo en su trabajo cotidiano.

En cuanto a *condiciones de vida asociadas al trabajo*, en cinco de las facetas el porcentaje acumulado correspondiente a las categorías superiores es mayor que el correspondiente a las categorías inferiores y en las restantes dos facetas ocurre lo contrario. En todos los casos la diferencia entre ambos porcentajes es estadísticamente significativa. Entre las facetas del primer grupo destacamos que disponer de una buena seguridad social es algo que el 42.4% de los profesores considera que se da en sus trabajos en un grado alto o muy alto; que, en ese mismo grado, el 49.2% cuenta con facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo, el 40.8% considera disponer de suficiente tiempo para la familia o que el 38.6% considera disponer de suficiente tiempo libre. Entre las del segundo grupo destacamos que tener un horario flexible es algo que el 48.6% de los profesores considera que se da en sus trabajos en un grado bajo o muy bajo.

En *diseño del trabajo*, cuatro de sus facetas ofrecen porcentajes acumulados en las categorías superiores significativamente mayores que los correspondientes a las categorías inferiores, en tanto que ocurre el fenómeno contrario en las restantes siete facetas. En todos los casos, las diferencias entre porcentajes en categorías superiores e inferiores son estadísticamente significativas. Entre las facetas del primer grupo destacamos que

tener una opinión propia es un hecho que el 63.2% de los profesores considera que se da en sus trabajos en un grado alto o muy alto; que, en ese mismo grado, el 55.7% expresa tener autonomía en el desarrollo de las actividades, y que el 45.2% manifiesta tener un plan de trabajo claro. Entre las del segundo grupo, que son mayoría, destacamos que contar con el asesoramiento y ayuda de expertos es algo que el 69.4% de los profesores considera que se da en sus trabajos en un grado bajo o muy bajo; que, en ese mismo grado, el 59.8% estima que se da el hecho de participar en el diseño del puesto de trabajo, y que el 51.5% considera contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo.

Respecto a *promoción y superiores*, sólo en una faceta, tener buenas relaciones con los superiores, el porcentaje acumulado en las categorías superiores es significativamente mayor que el correspondiente al de las categorías inferiores. En el resto de facetas de la dimensión ocurre el fenómeno contrario destacando, en este sentido, que la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades es algo que el 72.3% del profesorado considera que en su actual trabajo se da en un grado bajo o muy bajo y que, en este mismo grado, el 71.1% manifiesta que su trabajo se desarrolla bajo políticas de personal consistentes e inteligentes.

En cuanto al *salario*, las dos facetas integrantes obtienen porcentajes acumulados en las categorías inferiores significativamente mayores que las correspondientes a las superiores. En concreto, el 73.1% de los profesores considera que el reconocimiento económico del rendimiento laboral se da en sus trabajos en grado bajo o muy bajo y el 52.1% estima en ese mismo grado la obtención de un buen salario.

La Tabla 2, por su parte, ofrece la situación del profesorado de educación secundaria en relación con las variables molares externas a la ESL-VP utilizadas en el estudio. En relación con cada una de ellas, la tabla muestra el porcentaje de sujetos para cada una de las 5 categorías de respuesta, los porcentajes acumulados correspondientes a las dos categorías inferiores (R1/R2) y a las dos superiores (R4/R5), y el valor de Chi-cuadrado, junto a su probabilidad asociada, correspondiente al análisis de las diferencias entre estos dos grupos categóricos.

Los resultados indican que el 45.5% del profesorado considera que está bastante a gusto con su trabajo actual y que el 61.5% está bastante o muy a gusto con su trabajo actual; también, que este porcentaje es significativamente superior al correspondiente al acumulado de las dos categorías inferiores de esta variable.

En sintonía con lo anterior, el 46.3% manifiesta que le gusta bastante su vida en el centro docente en el que trabaja y el 58.6% que le gusta bastante o mucho, porcentaje, este último, que es significativamente superior al correspondiente al acumulado de las dos categorías inferiores de esta variable.

Respecto al cambio de trabajo, el 29.6% expresa que probablemente no cambiaría su actual trabajo como profesor por otro tipo de trabajo de similar estatus o categoría si tuviese la posibilidad de hacerlo, porcentaje que se eleva al 49.1% si se le agrega el 19.5% que, con total seguridad, manifiesta que no haría tal cambio. El anterior porcentaje acumulado es significativamente mayor que el correspondiente al acumulado de las categorías superiores de esta variable.

Tabla 1

Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria a nivel global, dimensional y de faceta

	% de Respuesta					% de Respuesta en categorías extremas		χ^2
	MB	B	M	A	MA	MB/B	A/MA	
DIMENSIÓN I: DISEÑO DEL TRABAJO	14.4	23.8	29.7	24.3	7.9	38.2	32.2	15.1**
Participar activamente en el establecimiento de objetivos.	16.1	26.5	31.2	21.0	5.2	42.6	26.2	114.7**
Participar en el diseño del puesto de trabajo.	28.5	31.2	23.6	13.5	3.2	59.8	16.6	713.3**
Tener autonomía en el desarrollo de las actividades.	3.4	11.2	29.7	41.7	13.9	14.6	55.7	700.9**
Tener una opinión propia.	4.0	8.8	24.1	40.5	22.6	12.8	63.2	977.8**
Tener un plan de trabajo claro.	5.4	15.9	33.5	35.3	9.9	21.3	45.2	250.4**
Variedad en las actividades del trabajo.	7.1	21.1	38.2	26.9	6.7	28.2	33.6	13.8**
Participación en programas de perfeccionamiento.	11.9	26.4	34.1	22.2	5.4	38.3	27.6	51.0**
Posibilidad de actualización permanente.	12.0	27.5	34.0	20.3	6.3	39.4	26.6	73.3**
Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos.	36.0	33.4	20.8	7.4	2.5	69.4	9.8	1310.1**
Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades.	13.4	28.6	30.2	20.9	7.0	42.0	27.9	82.9**
Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo.	20.1	31.4	27.0	17.0	4.5	51.5	21.5	360.9**
DIMENSIÓN II: CONDICIONES DE VIDA ASOCIADAS AL TRABAJO	13.4	18.2	30.5	26.5	11.3	31.6	37.8	16.1**
Disponer de suficiente tiempo libre.	9.4	17.0	35.0	28.0	10.6	26.4	38.6	67.1**
Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo.	14.8	13.7	22.3	24.8	24.4	28.4	49.2	160.9**
Poder establecerse en una localidad determinada.	23.3	19.1	25.4	22.6	9.6	42.4	32.2	41.0**
Disponer de suficiente tiempo para la familia.	9.2	17.3	32.8	28.8	11.9	26.5	40.8	89.3**
Tener un horario flexible.	22.3	26.3	29.2	17.5	4.7	48.6	22.2	287.9**
Disponer de una buena seguridad social.	5.5	15.0	37.1	33.1	9.3	20.5	42.4	223.2**
Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.	9.6	19.1	31.8	30.7	8.8	28.7	39.5	49.7**
DIMENSIÓN III: REALIZACIÓN PERSONAL	8.3	17.9	27.7	32.9	13.1	26.2	46.0	158.3**
Sentir que estás realizando algo valioso.	8.1	17.2	23.3	30.6	20.8	25.3	51.4	258.7**
Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas.	9.8	21.4	33.8	28.0	7.0	31.2	35.1	6.7**
Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres.	17.6	30.0	27.3	20.5	4.7	47.5	25.2	201.0**
Encontrar motivador el trabajo que realizas.	7.1	18.0	26.7	33.2	15.1	25.1	48.2	215.2**
Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo.	1.9	6.5	26.9	47.7	17.0	8.4	64.7	1266.3**
Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades.	10.4	20.9	31.2	29.8	7.7	31.3	37.5	16.4**
Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos.	7.8	17.7	28.6	34.3	11.5	25.5	45.9	169.8**
Sentir que el trabajo es el adecuado para ti.	4.1	11.4	24.1	39.1	21.3	15.5	60.4	769.0**
DIMENSIÓN IV: PROMOCIÓN Y SUPERIORES	29.9	23.1	24.3	16.9	5.8	53.0	22.7	352.6**
Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades.	44.8	27.6	16.7	8.2	2.7	72.3	10.9	1326.0**
Tener buenas relaciones con los superiores.	7.9	13.1	33.6	33.4	11.9	21.0	45.4	261.0**
Tener superiores competentes y justos.	23.7	23.7	27.6	18.4	6.7	47.4	25.0	202.5**
Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes.	43.0	28.1	19.3	7.7	2.0	71.1	9.6	1363.4**
DIMENSIÓN V: SALARIO	27.7	34.9	27.1	8.4	1.9	62.6	10.3	1100.6**
Obtener un buen salario.	17.7	34.4	34.3	11.6	2.0	52.1	13.6	663.4**
Reconocimiento económico del rendimiento laboral.	37.6	35.5	19.9	5.3	1.7	73.1	7.0	1599.0**
SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL	15.4	21.7	28.5	25.0	9.3	37.1	34.3	3.3

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

Tabla 2

Situación del profesorado de educación secundaria en relación con las variables molares externas a la ESL-VP relacionadas con la satisfacción laboral

	% de Respuesta					% de Respuesta en categorías extremas		χ^2
	R1	R2	R3	R4	R5	R1/R2	R3/R4	
¿Estás a gusto con tu trabajo actual?	3.4	14.6	20.6	45.5	16	18	61.5	696.6**
Actualmente, ¿cuánto te gusta tu vida en el colegio o instituto en el que trabajas?	3.1	14.2	24	46.3	12.3	17.3	58.6	661.1**
Si tuvieses la oportunidad de cambiar tu actual trabajo como profesor por otro tipo de trabajo de similar estatus y categoría, ¿lo harías?	19.5	29.6	21.1	21.6	8.2	49.1	29.8	137.9**
Si tuvieses la oportunidad de acogerte a una jubilación voluntaria anticipada, ¿lo harías?	10.1	14.2	16.9	26.5	32.3	24.3	58.8	420.4**

Nota 1: Las opciones de respuesta para las preguntas, ¿Estás a gusto con tu trabajo actual? y *Actualmente, ¿cuánto te gusta tu vida en el colegio o instituto en el que trabajas?* son: 1 - Nada, 2 - No mucho, 3 - Un poco, 4 - Bastante, y 5 - Mucho. En el caso de las preguntas, *Si tuvieses la oportunidad de cambiar tu actual trabajo como profesor por otro tipo de trabajo de similar estatus y categoría, ¿lo harías?*, y *Si tuvieses la oportunidad de acogerte a una jubilación voluntaria anticipada, ¿lo harías?*, las diferentes alternativas son: 1 - No, con toda seguridad, 2 - Probablemente no, 3 - No sé lo que haría, 4 - Probablemente sí, y 5 - Sí, con toda seguridad.

Nota 2: * = $p < 0.05$ - ** = $p < 0.01$

Por último, los datos indican que el 32.3% de los profesores se acogería con toda seguridad a una jubilación voluntaria anticipada si tuviese la oportunidad de hacerlo. Si a este porcentaje se agrega el 26.5% que probablemente se acogería, se obtiene un 58.8% de profesorado, porcentaje que es significativamente superior que el correspondiente al acumulado de las dos categorías inferiores de esta variable.

Tabla 3

Situación del profesorado de educación secundaria en relación con las variables molares externas a la esl-vp relacionadas con la satisfacción laboral

	¿Estás a gusto con tu trabajo actual?	Actualmente, ¿cuánto te gusta tu vida en el colegio o instituto en el que trabajas?	Si tuvieses la oportunidad de cambiar tu actual trabajo como profesor por otro tipo de trabajo de similar estatus y categoría, ¿lo harías?	Si tuvieses la oportunidad de acogerte a una jubilación voluntaria anticipada, ¿lo harías?
Coefficiente de correlación - Spearman	0.685	0.666	-0.481	-0.366
Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000

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

Finalmente, la Tabla 3, referida también a la muestra general, ofrece la correlación entre la satisfacción laboral global facilitada por la ESL-VP y cada una de las cuatro medidas molares externas a la escala utilizadas en el estudio. Los datos informan de una correlación de la satisfacción laboral global positiva con el sentimiento de estar a gusto con el trabajo actual y con la vida en el centro docente y negativa con la probabilidad de cambiar el actual trabajo como profesor por otro de similar estatus y categoría y con la posibilidad de acogerse a una jubilación voluntaria anticipada de tener, en ambos casos, la oportunidad de hacerlo. Las correlaciones, que en todas las ocasiones son altamente significativas, avalan la validez convergente y discriminante de la ESL-VP.

Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria en función del género

La Tabla 4 ofrece, a nivel de satisfacción laboral global, a nivel de dimensión y a nivel de faceta, la mediana correspondiente al primer y tercer cuartil en varones y en mujeres y el valor del estadístico U de Mann-Whitney relativo a la diferencia entre ambos grupos junto a su probabilidad asociada. En la última columna se indica el sentido de las diferencias que han resultado estadísticamente significativas.

Los datos muestran que las profesoras manifiestan una satisfacción laboral significativamente superior a sus colegas varones a nivel global, a nivel de cuatro de las cinco dimensiones del modelo (*salario, promoción y superiores, realización personal, y diseño del trabajo*) y a nivel de todas las facetas integrantes de las dos dimensiones citadas en primer lugar y a nivel de la mayoría de las facetas correspondientes a las otras dos dimensiones.

Excepcionalmente, sólo en *condiciones de vida asociadas al trabajo* las mujeres expresan una satisfacción inferior a los varones, que es significativa tanto a nivel de dimensión como a nivel de la mayoría de las facetas integrantes. Así, la disposición de suficiente tiempo libre, la disposición de suficiente tiempo para la familia y la posibilidad de establecerse en una localidad determinada son hechos que las mujeres consideran que se dan en sus trabajos en un grado inferior al estimado por los varones.

La Tabla 5, por su parte, presenta los resultados correspondientes al análisis de las variables molares externas a la ESL-VP en función del género. Los datos indican, claramente, que las profesoras se sienten significativamente más a gusto con su trabajo actual que sus colegas varones, que les gusta su vida en el colegio o instituto en el que trabajan significativamente, también, más que a ellos y que, si tuviesen la oportunidad de acogerse a una jubilación voluntaria anticipada o de cambiar su actual trabajo como profesor por otro tipo de trabajo de similar estatus y categoría, lo harían con una probabilidad significativamente inferior a la expresada por sus compañeros.

Los datos son congruentes con las, anteriormente expuestas, diferencias de satisfacción laboral en función del género basadas en la información proporcionada por la ESL-VP.

Tabla 4

Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria en función del género

	Varón		Mujer		U de Mann-Whitney	Sig.	Dirección de las diferencias
	1er	3er	1er	3er			
DIMENSIÓN I: DISEÑO DEL TRABAJO	2.3	3.3	2.5	3.5	990502	0.000	V < M
Participar activamente en el establecimiento de objetivos.	2	3	2	4	1004706.5	0.015	V < M
Participar en el diseño del puesto de trabajo.	1	3	1	3	1046042.5	0.342	
Tener autonomía en el desarrollo de las actividades.	3	4	3	4	1037915	0.383	
Tener una opinión propia.	3	4	3	4	1033116.5	0.206	
Tener un plan de trabajo claro.	2	4	3	4	928760	0.000	V < M
Variedad en las actividades del trabajo.	2	4	2	4	997732.5	0.004	V < M
Participación en programas de perfeccionamiento.	2	3	2	4	946155.5	0.000	V < M
Posibilidad de actualización permanente.	2	4	2	4	990579	0.001	V < M
Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos.	1	3	1	3	964235.5	0.000	V < M
Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades.	2	4	2	4	1037767.5	0.187	
Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo.	2	3	2	3	1045102	0.530	
DIMENSIÓN II: CONDICIONES DE VIDA ASOCIADAS AL TRABAJO	2.6	3.6	2.5	3.5	1017993.5	0.013	V > M
Disponer de suficiente tiempo libre.	3	4	2	4	952390	0.000	V > M
Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo.	2	4	2	5	1029545	0.520	
Poder establecerse en una localidad determinada.	2	4	2	4	1000151	0.023	V > M
Disponer de suficiente tiempo para la familia.	3	4	2	4	966384	0.000	V > M
Tener un horario flexible.	2	3	2	3	1018806.5	0.055	
Disponer de una buena seguridad social.	3	4	3	4	1007231	0.009	V < M
Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.	2	4	2	4	1025100	0.066	
DIMENSIÓN III: REALIZACIÓN PERSONAL	2.6	3.8	2.8	3.9	1022858.5	0.023	V < M
Sentir que estás realizando algo valioso.	2	4	3	4	1054568.5	0.925	
Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas.	2	4	2	4	982190.5	0.001	V < M
Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres.	2	4	2	3	1053116.5	0.622	
Encontrar motivador el trabajo que realizas.	2	4	3	4	1041028.5	0.151	
Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo.	3	4	3	4	951168	0.000	V < M
Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades.	2	4	2	4	1017350	0.040	V < M
Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos.	2	4	2	4	1063327.5	0.923	
Sentir que el trabajo es el adecuado para ti.	3	4	3	4	985866	0.007	V < M
DIMENSIÓN IV: PROMOCIÓN Y SUPERIORES	1.8	3	2	3	965719	0.000	V < M
Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades.	1	2	1	3	963528.5	0.000	V < M
Tener buenas relaciones con los superiores.	3	4	3	4	979191.5	0.000	V < M
Tener superiores competentes y justos.	1	3	2	4	986228	0.001	V < M
Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes.	1	3	1	3	974580	0.000	V < M
DIMENSIÓN V: SALARIO	1.5	3	1.5	3	998858	0.001	V < M
Obtener un buen salario.	2	3	2	3	1020435	0.013	V < M
Reconocimiento económico del rendimiento laboral.	1	3	1	3	987606.5	0.000	V < M
SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL	2.4	3.3	2.5	3.3	1012116	0.006	V < M

Tabla 5

Relación de las variables molares externas a la ESL-VP con el género

	Varón		Mujer		U de Mann-Whitney	Sig.	Dirección de las diferencias
	1er	3er	1er	3er			
¿Estás a gusto con tu trabajo actual?	3	4	3	4	1000748	0.002	V < M
Actualmente, ¿cuánto te gusta tu vida en el colegio o instituto en el que trabajas?	3	4	3	4	1007076	0.002	V < M
Si tuvieses la oportunidad de cambiar tu actual trabajo como profesor por otro tipo de trabajo de similar estatus y categoría, ¿lo harías?	2	4	2	4	985904.5	0.000	V > M
Si tuvieses la oportunidad de acogerte a una jubilación voluntaria anticipada, ¿lo harías?	3	5	2	5	988175.5	0.000	V > M

Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria en función de la antigüedad profesional

La Tabla 6 ofrece, a nivel de satisfacción laboral global, a nivel de dimensión y a nivel de faceta, la mediana correspondiente al primer y tercer cuartil por cada grupo de antigüedad, los resultados de la prueba H de Kruskal-Wallis, junto a su probabilidad asociada, y el resultado de las comparaciones múltiples.

Los datos muestran que la satisfacción laboral disminuye progresivamente conforme se avanza en antigüedad laboral y esto sucede, de manera significativa, a nivel global, a nivel de cuatro de las cinco dimensiones del modelo (*salario, promoción y superiores, realización personal, y diseño del trabajo*) y a nivel de todas las facetas integrantes de las primeras tres dimensiones citadas y a nivel de la mayoría de las facetas correspondientes a la cuarta, aunque en este último caso las comparaciones múltiples indican que la significatividad se circunscribe, fundamentalmente, a la diferencia entre los grupos de mayor y menor antigüedad.

Por el contrario, en *condiciones de vida asociadas al trabajo* es el grupo de mayor antigüedad el que obtiene, a nivel de dimensión, un resultado significativamente superior al resto de los grupos, como así, también, en dos de sus facetas integrantes (facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo y poder establecerse en una localidad determinada), lo que es lógico dado que estos hechos están ligados al número de años de servicio en la normativa que regula los concursos de traslado de los profesores. Sin embargo, en la faceta 'contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo' los profesores más antiguos consideran que se da en sus trabajos en un grado significativamente menor que el estimado por sus compañeros de inferior antigüedad. En el resto de facetas de la dimensión, las diferencias entre los grupos no son estadísticamente significativas.

Tabla 6

Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria en función de la antigüedad profesional

	<5		6-10		>10		χ^2	Comparaciones múltiples		
	1er	3er	1er	3er	1er	3er		<5	6-10	>10
DIMENSIÓN I: DISEÑO DEL TRABAJO	2.5	3.6	2.5	3.5	2.4	3.4	28.5**	C	C	
Participar activamente en el establecimiento de objetivos.	2	4	2	4	2	3	10.6**	C		
Participar en el diseño del puesto de trabajo.	2	3	2	3	1	3	18.9**	C	C	
Tener autonomía en el desarrollo de las actividades.	3	4	3	4	3	4	22.5**	C	C	
Tener una opinión propia.	3	5	3	4	3	4	4			
Tener un plan de trabajo claro.	3	4	3	4	3	4	8.4*		C	
Variedad en las actividades del trabajo.	3	4	3	4	2	4	35.3**	B - C	C	
Participación en programas de perfeccionamiento.	2	4	2	4	2	4	5.9			
Posibilidad de actualización permanente.	2	4	2	4	2	3	29.6**	B - C	C	
Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos.	1	3	1	3	1	3	14.8**	C	C	
Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades.	2	4	2	4	2	4	35.4**	B - C	C	
Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo.	2	3	2	3	2	3	4.7			
DIMENSIÓN II: CONDICIONES DE VIDA ASOCIADAS AL TRABAJO	2.4	3.4	2.4	3.4	2.6	3.6	23.5**			A - B
Disponer de suficiente tiempo libre.	3	4	2	4	2	4	2.1			
Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo.	1	4	2	4	3	5	142.4**		A	A - B
Poder establecerse en una localidad determinada.	1	3	1	3	2	4	117.5**		A	A - B
Disponer de suficiente tiempo para la familia.	3	4	2	4	2	4	1.5			
Tener un horario flexible.	1	3	2	3	2	3	1.3			
Disponer de una buena seguridad social.	3	4	3	4	3	4	0.3			
Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.	3	4	3	4	2	4	25.9**	C	C	
DIMENSIÓN III: REALIZACIÓN PERSONAL	3.1	4.1	2.9	3.9	2.6	3.8	73.4**	B - C	C	
Sentir que estás realizando algo valioso.	3	5	3	4	2	4	56.5**	B - C	C	
Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas.	3	4	3	4	2	4	70.5**	B - C	C	
Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres.	2	4	2	4	2	3	19.0**	B - C		
Encontrar motivador el trabajo que realizas.	3	5	3	4	2	4	58.7**	B - C	C	
Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo.	4	4	3	4	3	4	16.0**	C		
Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades.	3	4	2	4	2	4	34.3**	B - C	C	
Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos.	3	4	3	4	2	4	28.7**	B - C	C	
Sentir que el trabajo es el adecuado para ti.	3	5	3	5	3	4	50.6**	C	C	
DIMENSIÓN IV: PROMOCIÓN Y SUPERIORES	2.3	3.8	2	3.3	1.8	3	60.1**	B - C	C	
Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades.	1	3	1	3	1	3	20.7**	C	C	
Tener buenas relaciones con los superiores.	3	4	3	4	3	4	36.8**	B - C	C	
Tener superiores competentes y justos.	2	4	2	4	1	3	54.9**	B - C	C	
Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes.	1	3	1	3	1	3	37.2**	B - C	C	
DIMENSIÓN V: SALARIO	2	3	1.5	3	1.5	2.5	57.4**	B - C	C	
Obtener un buen salario.	2	4	2	3	2	3	59.8**	B - C	C	
Reconocimiento económico del rendimiento laboral.	1	3	1	3	1	2	34.5**	B - C	C	
SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL	2.7	3.6	2.6	3.3	2.4	3.3	32.5**	B - C	C	

Nota 1: A = Hasta 5 años - B = Entre 5 y 10 años - C = Más de 10 años

Nota 2: Las comparaciones múltiples entre las medias de los diferentes subgrupos se ha llevado a cabo a través de la prueba U de Mann-Whitney, aplicando la corrección de Bonferroni para comparaciones múltiples. En aquellos casos en los que las diferencias resultan estadísticamente significativas, 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.

Nota 3: * = $p < 0.05$ - ** = $p < 0.01$

En función, también, de la antigüedad laboral, la Tabla 7 presenta los resultados correspondientes al análisis de las medidas molares externas a la ESL-VP. De manera inequívoca, los datos indican que los sentimientos positivos hacia el trabajo y hacia la vida en el centro docente disminuyen significativamente con los años de actividad profesional, en tanto que aumenta el deseo de acogerse a una jubilación voluntaria anticipada y el de un cambio laboral si esto fuera posible.

Los datos son congruentes con las, anteriormente expuestas, diferencias de satisfacción laboral en función de la antigüedad profesional basadas en la información proporcionada por la ESL.VP.

Tabla 7

Relación de las variables molares externas a la ESL-VP con la antigüedad profesional

	< 5		6-10		> 10		χ^2	6-10		
	1er	3er	1er	1er	3er	1er		<5	6-10	> 10
¿Estás a gusto con tu trabajo actual?	4	4	3	4	3	4	39.8**	B - C	C	
Actualmente, ¿cuánto te gusta tu vida en el colegio o instituto en el que trabajas?	4	4	3	4	3	4	47.2**	B - C	C	
Si tuvieses la oportunidad de cambiar tu actual trabajo como profesor por otro tipo de trabajo de similar estatus y categoría, ¿lo harías?	2	3	2	3	2	4	26.0**			A - B
Si tuvieses la oportunidad de acogerte a una jubilación voluntaria anticipada, ¿lo harías?	2	4	2	4	3	5	91.2**			A - B

Nota 1: A = Hasta 5 años - B = Entre 6 y 10 años - C = Más de 10 años

Nota 2: Las comparaciones múltiples entre las medias de los diferentes subgrupos se ha llevado a cabo a través de la prueba U de Mann-Whitney, aplicando la corrección de Bonferroni para comparaciones múltiples. En aquellos casos en los que las diferencias resultan estadísticamente significativas, 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.

Nota 3: * = $p < 0.05$ - ** = $p < 0.01$

Conclusiones

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

- El profesorado de educación secundaria muestra, a nivel global, un grado de satisfacción catalogable como medio. Sin embargo, la información a nivel de dimensión indica que los profesores tienen una satisfacción media en *diseño del trabajo* y en *condiciones de vida asociadas al trabajo*, que esta satisfacción es mayor, catalogable como medio-alta, en *realización personal* y que es claramente inferior en *promoción y superiores* y en *salario*, catalogable en ambos casos como baja.

- El nivel de faceta, el más informativo a efectos prácticos, revela que tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo, tener una opinión propia, sentir que el trabajo es el adecuado para sí, tener autonomía en el desarrollo de las actividades y sentir que se está realizando algo valioso son los hechos más destacados que la mayoría de los profesores encuentra en sus trabajos en un grado alto o muy alto y constituyen los puntos fuertes de la satisfacción laboral del profesorado de secundaria. También, que el reconocimiento económico del rendimiento laboral, las posibilidades de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades, el trabajo bajo políticas de personal adecuadas, el contar con el asesoramiento y ayuda de expertos, participar en el diseño del puesto de trabajo, obtener un buen salario y contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo son los principales hechos que la mayoría de los profesores encuentra en sus trabajos en un grado bajo o muy bajo y constituyen los puntos débiles de esa satisfacción laboral.
- La mayoría de los profesores de secundaria está bastante a gusto con su trabajo actual, les gusta bastante su vida en el colegio o instituto en el que trabajan, no cambiarían su actual trabajo como profesor por otro tipo de trabajo de similar estatus y categoría si tuviesen la oportunidad de hacerlo, pero se acogerían a una jubilación voluntaria anticipada si esto fuera posible.
- Las profesoras se sienten laboralmente más satisfechas que sus colegas varones, están más a gusto con su trabajo actual y les gusta su vida en el centro docente más que a ellos y si tuvieran la oportunidad de acogerse a una jubilación voluntaria anticipada o de cambiar su actual trabajo como profesor por otro tipo de trabajo de similar estatus y categoría lo harían con una probabilidad inferior a la expresada por sus compañeros. Estas diferencias están en línea con lo expresado en la literatura.
- La satisfacción laboral del profesorado disminuye progresivamente conforme se avanza en antigüedad profesional. En sintonía con este hecho, los profesores más veteranos manifiestan estar menos a gusto con su trabajo actual y con la vida en el centro docente que sus colegas de menor antigüedad y, al tiempo, se acogerían a una jubilación voluntaria anticipada o a un cambio laboral, de tener la oportunidad, con una probabilidad superior a la de aquellos. Estos hallazgos están, también, en línea con lo expresado en la literatura.
- Los datos facilitados por la ESL-VP son congruentes con la información relativa a las variables externas a la escala, relacionadas positiva o negativamente en la literatura con la satisfacción laboral, tanto a nivel de la muestra general como a nivel de las diferencias examinadas en función del género y de la antigüedad profesional. Los hechos apoyan la validez convergente y discriminante de la ESL-VP y, junto al resto de hallazgos del estudio, constituyen significativas aportaciones al proceso de validación del instrumento.

Limitaciones y sugerencias

La muestra incidental utilizada no refleja con exactitud la distribución poblacional en función del género y de la antigüedad profesional 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, los autores de este artículo pretenden seguir proporcionando datos periódicos sobre muestras ajustadas a la proporcionalidad poblacional que incorporen, además, análisis en función de otras variables de interés.

Referencias

- Adamson, F., & Darling-Hammond, L. (2012) Funding disparities and the inequitable distribution of teachers: Evaluating sources and solutions. *Education Policy Analysis Archives*, 20(37), 128-139.
- Anaya, A., & 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., & 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.
- Borman, G. D., & Dowling, N. M. (2008). Teacher attrition and retention: A meta-analytic and narrative review of the research. *Review of Educational Research*, 78(3), 367-409.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279-307.
- Butt, G., Lance, A., Fielding, A., Gunter, H., Rayner, S., & Thomas, H. (2005). Teacher job satisfaction: Lessons from the TSW Pathfinder Project. *School Leadership and Management*, 25(5), 455-471.
- Campbell, P. B. (1982). *Job satisfaction: Antecedents and associations*. Columbus (OH), Estados Unidos: Universidad Estatal de Ohio.
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29(2), 265-281.
- Day, C., Sammons, P., Stobart, G., Kington, A., & Gu, Q. (2007). *Teachers matter: Connecting work, lives and effectiveness*. Berkshire, Inglaterra: Open University Press.
- De Pablos, J. M., Colás Bravo, P., & González, M. T. (2011). Bienestar docente e innovación con tecnologías de la información y la comunicación. *Revista Investigación Educativa*, 29(1), 59-81.
- Dinham, S., & 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 & Leadership*, 29(3), 291-306.
- Fraser, J., & Hodge, M. (2000). Job satisfaction in higher education: Examining gender in professional work settings. *Sociological Inquiry*, 70(2), 172-178.
- Gilpin, G. A. (2011). Reevaluating the effect of non-teaching wages on teacher attrition. *Economics of Education Review*, 30(4), 598-616.

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading (MA), Estados Unidos: Addison-Wesley
- Hagedorn, L. S. (2000). Conceptualizing faculty job satisfaction: Components, theories, and outcomes. *New Directions for Institutional Research*, 105, 5-20.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.
- Hughes, G. D. (2012). Teacher retention: Teacher characteristics, school characteristics, organizational characteristics, and teacher efficacy. *Journal of Educational Research*, 105(4), 245-255.
- Jackson, C. J., Potter, A., & Dale, S. (1998). Utility of facet descriptions in the prediction of global job satisfaction. *European Journal of Psychological Assessment*, 14(2), 134-140.
- Judge, T. A., & Larsen, R. J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 67-98.
- Klassen, R. M., & 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.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236-247.
- Liu, X. S., & 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 (IL), Estados Unidos: Rand McNally.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological science*, 1(4), 240-246.
- Maele, D. V., & Houtte, M. V. (2012). The role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: Do years of experience make a difference? *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 879-889.
- Markow, D., Macia, L., & Lee, H. (2013). *The MetLife Survey of the American Teacher: Challenges for school leadership*. Nueva York (NY), Estados Unidos: Metropolitan Life Insurance Company. Recuperado de <https://www.metlife.com/assets/cao/foundation/MetLife-Teacher-Survey-2012.pdf>
- Macdonald, D. (1999). Teacher attrition: A review of literature. *Teaching and Teacher Education*, 15(8), 835-848.
- McMahon, S. D., Parnes, A. L., Keys, C. B., & Viola, J. J. (2008). School belonging among low-income urban youth with disabilities: Testing a theoretical model. *Psychology in the Schools*, 45(5), 387-401.
- 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., & 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., & Baker, D. P. (1997). *Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation*. Washington D.C. (WA), Estados Unidos: National Center for Education Statistics.
- Ronfeldt, M. (2012). Where should student teachers learn to teach? Effects of field placement school characteristics on teacher retention and effectiveness. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 34(1), 3-26.
- Scheopner, A. J. (2010). Irreconcilable differences: Teacher attrition in public and catholic schools. *Educational Research Review*, 5(3), 261-277.
- Shochet, I. M., Dadds, M. R., Ham, D., & Montague, R. (2006). School connectedness is an underemphasized parameter in adolescent mental health: Results of a community prediction study. *Journal of Clinical Child and Adolescent Psychology*, 35(2), 170-179.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99(3), 611-625.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069.
- Skaalvik, E. M., & 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.
- Spear, M., Gould, K., & Lee, B. (2000). *Who would be a teacher?: A review of factors motivating and demotivating prospective and practising teachers*. Slough, Inglaterra: National Foundation for Educational Research.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks (CA), Estados Unidos: Sage.
- Tesouro, M., Corominas, E., Teixidó, J., & Puiggalí, J. (2014). La autoeficacia docente e investigadora del profesorado universitario: Relación con su estilo docente e influencia en sus concepciones sobre el nexo docencia-investigación. *Revista de Investigación Educativa*, 32(1), 169-186.
- Thompson, D. P., McNamara, J. F., & 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.
- Wolters, C. A., & Daugherty, S. G. (2007). Goal structures and teachers' sense of efficacy: Their relation and association to teaching experience and academic level. *Journal of Educational Psychology*, 99(1), 181-193.

Fecha de recepción: 18/07/2014.

Fecha de revisión: 20/07/2014.

Fecha de aceptación: 07/01/2015.