

# Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional

Daniel Anaya Nieto

danaya@edu.uned.es

José Manuel Suárez Riveiro

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

## Resumen

La investigación ha estado dirigida a evaluar la satisfacción laboral de los profesores españoles de educación infantil, primaria y secundaria. Se ha centrado el interés en aportar datos que sirvan para que los responsables oportunos adopten, si resultara pertinente, medidas eficaces en pro de su mejora. La investigación, que contó con una muestra de 2.562 profesores distribuidos por toda la geografía nacional, se centró, en un primer paso, en la obtención de un modelo de satisfacción laboral subyacente al profesorado a partir de la importancia que los profesores otorgaron a 44 aspectos relacionados con su trabajo, y seleccionados sobre la base de trabajos previos como componentes del constructo. Los anteriores resultados y los posteriores trabajos de factorización dieron lugar a un modelo que constaba de 32 facetas de satisfacción laboral (nivel I o inferior), organizadas en torno a cinco dimensiones (nivel II o intermedio), y que se aglutinan, finalmente, en un nivel de satisfacción laboral global o de constructo (nivel III o superior). Este modelo fundamenta la *Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP)*, que evalúa la satisfacción laboral para los tres niveles anteriormente citados a partir del grado en el que el sujeto considera que en su actual trabajo como profesor se dan los hechos referidos en las 32 facetas que lo componen. La ESL-VP cuenta con datos que soportan una adecuada validez tanto de constructo, como convergente y discriminante, y presentan una buena consistencia interna. Los resultados obtenidos con la ESL-VP indican en nuestro profesorado una satisfacción laboral global media-alta, pero con fuertes discrepancias en cuanto a la dimensión y la faceta.

*Palabras clave:* satisfacción laboral, profesores, evaluación, instrumentos de medida, validación, profesión docente.

**Abstract:** *Job Satisfaction of Spanish Teachers in Preschool, Primary and Secondary Education Levels. A Study within the National Scope*

This study has been directed at assessing job satisfaction in preschool, primary and secondary school teachers. The focus of interest was to make a contribution of useful information so that pertinent people in charge would adopt, if relevant, efficient measures in order to improve it. Having a sample of 2,562 teachers distributed all over the national geography, the research firstly focused on obtaining a job satisfaction model underlying the teaching staff, starting from the importance given by teachers to 44 job facets and selected, on the basis of previous studies, as construct's components. These results and the subsequent factor analyses gave rise to a 32 job satisfaction facet model (level I or lower) organized around five dimensions (level II or medium), that converge, finally, in a global job satisfaction level or of construct (level III or higher). This model establishes the Job Satisfaction Scale - Teacher's Form (*Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores, ESL-VP*), that assesses job satisfaction at the three above-mentioned levels, considering the degree at which the subject reckons that in his present teaching job the facts listed in the 32 facets that make it up actually take place. The Scale counts on data supporting an appropriate construct, convergent, and discriminating validity, as well as presenting a good internal consistency. Results obtained from *ESL-VP* regarding our teaching staff indicate a medium-high global job satisfaction, but strong discrepancies exist at dimension and facet levels.

*Key Words:* job satisfaction, teachers, assessment, measurement instruments, validation, teaching profession.

## Introducción

El trabajo que aquí se presenta aborda el estudio de la satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria en el conjunto del Estado español.

La satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo -esto es, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo. En definitiva, al grado en el que a uno le gusta su trabajo (Belkelman, 2004; Campbell, 1982; Dinham y Scott, 2000; Hagedorn, 2000; Locke, 1976; Perie y Baker, 1997 y Spector, 1997).

En la actualidad, son muchos los datos disponibles acerca del efecto de la satisfacción laboral en el rendimiento en el trabajo (Capella y Andrew, 2004; Judge, Bono, Thoresen y Patton, 2001; Ostroff, 1992 y Wilkinson y Wagner, 1993), la velocidad de

aprendizaje laboral (Metler, 2002 y Zingesser, 2004), el absentismo laboral (Clegg, 1983), la cantidad de reclamaciones y quejas (Jayaratne y Chess, 1984 y Tunick y Tseng, 1981), la rotación del personal (Clegg, 1983; Jayaratne y Chess, 1984 y Ward, 1989), la conducta colaboradora con los compañeros de trabajo y con la organización (Chin y Chen, 2005; Meyer, 1997; Morrison, 2004 y Tziner y Meir, 1997), la conducta contraproductiva (Meyer, 1997 y Pearson y Moarnaw, 2005), el bienestar físico y mental del trabajador (Grunfeld et al., 2005; Nandi et al., 2004; Pearson, 1998 y Pearson y Moarnaw, 2005) y la satisfacción vital general de las personas (Evans, 2001; Pearson, 1998; Prelip, 2001; Steiner y Truxillo, 1989 y Taid, Padgett y Badwin, 1989). Es por ello que la satisfacción laboral se ha convertido en una cuestión del máximo interés para los trabajadores y para las organizaciones en las que trabajan. Es la variable más estudiada en la investigación sobre conducta organizacional, y su evaluación está cada vez más extendida entre aquellas organizaciones que ven en la mejora de la satisfacción laboral de sus empleados no sólo un medio para contribuir al logro de objetivos organizacionales, sino, también, la posibilidad de que estas personas disfruten de una mejor salud mental y un mayor bienestar emocional. El nivel de satisfacción de las personas con su trabajo en una organización revierte en la reputación de la organización a nivel tanto interno, como externo, y las diferencias entre unidades organizacionales en satisfacción laboral son vistas, cada vez más, como síntomas preocupantes de potenciales deficiencias.

Si las razones hasta ahora expuestas convierten a la satisfacción laboral en materia prioritaria de evaluación y mejora en cualquier ámbito organizacional, con mayor motivo en el campo educativo, donde la labor que realizan los trabajadores (educadores) tiene como materia prima a las personas en formación y como objetivo el guiar eficazmente su desarrollo hasta lograr que estén plena e íntegramente formadas. De hecho, se aprecia un creciente interés por el estudio de la satisfacción laboral de los docentes (Dinham y Scott, 2000; Evans, 2001; Fraser y Hodge, 2000; Ganzach, 2003; Holdaway, 1978; Metler, 2002; Pearson y Moarnam, 2005; Perie y Baker, 1997; Prelip, 2001; San Sebastián, et al., 1992; Oshaghemi, 1998; Stempien y Loeb, 2002 y Thompson, McNamara y Hoyle, 1997).

Una sociedad avanzada como la nuestra debe velar por que sus educadores sean personas laboralmente satisfechas, ya que los beneficios que esto comporta tanto para los individuos, como para las organizaciones devienen en calidad de la educación proporcionada a los educandos y en reputación de nuestras instituciones educativas, cuestiones éstas que, como es obvio, constituyen (o deben constituir) objetivos prioritarios de cualquier sistema educativo.

## Objetivos de investigación

La investigación ha estado orientada a evaluar la satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria, y el interés se ha centrado en aportar datos que posibiliten la adopción, por parte de los correspondientes responsables, de medidas eficaces que permitan su mejora, si es que esto resultara pertinente.

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

- La obtención de un modelo de satisfacción laboral subyacente al profesorado de educación infantil, primaria y secundaria.
- La evaluación de la satisfacción laboral actual de los profesores.
- La validación de la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral.

## Muestra

Desechados aquellos casos con datos incompletos, se ha contado, finalmente, con una muestra incidental de 2.562 profesores que, en el curso académico 2003-04, ejercían como docentes de educación infantil, primaria o secundaria en centros públicos (78%) o privados (22%) distribuidos por toda la geografía nacional. De ellos, el 68% eran mujeres y el 32% hombres.

Su distribución, de acuerdo con la etapa educativa en la que realizaban su trabajo, es la siguiente: El 24,5% trabajaba en Educación Infantil, el 45,5% en Educación Primaria, y el 30% en Educación Secundaria.

La edad media era de 38,74 años, con una desviación típica de 10,03. Dividiendo la distribución por edad en tres partes, un tercio de la muestra se sitúa entre los 20 y los 32 años, otro entre los 33 y los 43, y un tercero entre los 44 y los 65.

Respecto a la antigüedad laboral, hay que señalar que el 25,5% de los profesores llevaba menos de 5 años en el ejercicio de la profesión, el 21,5% entre 5 y 10, y el 53% más de 10 años. La media de antigüedad se situaba, por lo tanto, en los 13,65 años, con una desviación típica de 10,16.

Finalmente, la distribución por Comunidades Autónomas se ofrece en la tabla I.

TABLA I. Distribución de la muestra por Comunidades Autónomas

COMUNIDAD AUTÓNOMA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Ac.
Andalucía	384	15,0	15,0
Aragón	199	7,8	24,4
Asturias	41	1,6	16,6
Baleares	31	1,2	25,6
Canarias	29	1,1	26,7
Cantabria	63	2,4	29,1
Castilla-La Mancha	383	14,9	44,0
Castilla y León	284	11,1	55,1
Cataluña	50	2,0	57,1
Ceuta y Melilla	9	.3	86,0
Extremadura	94	3,7	60,8
Galicia	191	7,5	68,3
La Rioja	12	.5	68,8
Madrid	432	16,9	85,7
Murcia	95	3,7	89,7
Navarra	11	.4	90,1
País Vasco	65	2,5	92,6
Valencia	189	7,4	100
Total	2.562	100	100

## Recogida de información

A efectos de evaluación, la satisfacción laboral ha sido abordada, tradicionalmente, desde dos puntos de vista: global y de faceta. En el ámbito de lo global, el constructo es tomado como un todo que expresa un sentimiento integrado de satisfacción en el que están considerados todos los aspectos del trabajo. Tal es el caso de la *Job in General Scale* (JIGS; Ironson et al., 1989) y la *Michigan Organizational Assessment Questionnaire Subscale* (Cammann et al., 1979). También, se pueden encontrar ejemplos del uso de medidas de la satisfacción laboral global en Belkelman (2004), Holdaway (1978), Ironson y Smith (1981), Jackson, Potter y Dale (1998), Mobley y Locke (1970), Quinn y Mangione (1973), Stempien y Loeb (2002) y Wanous, Reichers, y Hudy (1997).

Por lo que respecta a la faceta, el constructo se utiliza descompuesto en los múltiples componentes surgidos del análisis de los aspectos que lo integran. Ejemplos de ello son el *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ; Weiss et al., 1967), el *Job*

*Descriptive Index* (JDI; Smith, Kendall y Hulin, 1969), la *Job Diagnostic Survey* (JDS; Hackman y Oldham, 1975) y la *Job Satisfaction Survey* (JSS; Spector, 1985). También, se pueden encontrar ejemplos de su uso en Balzer et al. (1997), Butler (1983), Fraser y Hodge (2000), Ganzach (2003), Holdaway (1978), McFarlin y Rice (1992), Pulakos y Smith (1983), Rice, Gentile y McFarlin (1991) y Rice, Markus, Moyer y McFarlin (1991). Otros instrumentos se pueden encontrar en Cook, Hepworth, Wall y Warr (1981), que quizás sea, hasta esa fecha, la mejor fuente de información sobre medidas de satisfacción laboral tanto a nivel global, como de faceta.

Las medidas globales responden al estimado de un promedio de satisfacción calculado por el trabajador sobre la base de la ponderación de aspectos muy diversos del trabajo. De este modo, aunque estas medidas puedan resultar útiles como un primer avance informativo acerca del nivel de satisfacción laboral de los sujetos, no dicen nada acerca de la trastienda de esta satisfacción y son, por consiguiente, poco operativas para la adopción de medidas de intervención eficaces en pro de su mejora. Así, por ejemplo, sujetos que de acuerdo con las medidas globales expresan niveles de satisfacción similares pueden haber llegado a este mismo promedio desde ponderaciones muy diferentes de satisfacción respecto de los diversos aspectos relacionados con su trabajo. En consecuencia, por lo que respecta a los objetivos de esta investigación, son más recomendables las medidas a nivel de faceta, dado que, al informar separadamente sobre el grado de satisfacción del profesor acerca de cada uno de los aspectos relacionados con su trabajo considerados significativos, ponen en evidencia las fortalezas y debilidades del perfil de satisfacción laboral sobre el que se asienta el promedio y, en consecuencia, permiten marcar, con claridad, objetivos concretos de intervención.

Consecuente con lo anterior, era preciso recoger información, por un lado, sobre las facetas que los profesores consideran importantes como componentes de la satisfacción laboral y, por otro, sobre el grado en que estas facetas están realmente presentes en su trabajo actual. El primer tipo de información constituye la base para la obtención de un modelo descriptivo del constructo satisfacción laboral en términos de aquellas facetas seleccionadas en función de la importancia que les otorgan los profesores como componentes del constructo (objetivo 1 de la investigación). El segundo tipo de información facilita la evaluación de la satisfacción laboral, a nivel de faceta, de los profesores en la actualidad (objetivo 2 de la investigación).

Ambos tipos de información han sido recogidos mediante una forma experimental de la *Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores* (ESL-VP) (Anaya, 2003).

A partir del examen de diversas medidas de satisfacción laboral a nivel de faceta (véase referencias anteriores) se confeccionó un banco inicial de 89 ítems concernientes

a otros tantos aspectos relacionados con el trabajo susceptibles de valoración afectiva por parte de un trabajador. Sobre la base de trabajos previos (Anaya, 2000a; 2000b; Anaya y Suárez, 2004), se seleccionaron los 44 ítems contenidos en la forma experimental de la ESL-VP (ver Anexo I).

Sobre cada una de estas 44 cuestiones se hicieron a cada profesor los dos requerimientos siguientes:

- Indicar en qué medida considera que es importante esa cuestión para estar uno satisfecho con su trabajo como profesor. Para ello, se ofrecieron las siguientes cinco categorías de respuesta: *1 = Nada importante; 2 = Poco importante; 3 = Medianamente importante; 4 = Bastante importante; 5 = Muy importante.*
- Indicar en qué grado considera que en su actual trabajo como profesor se da realmente ese hecho. Para lo que se ofrecieron las siguientes cinco categorías de respuesta: *1 = Muy bajo; 2 = Bajo; 3 = Medio; 4 = Alto; 5 = Muy alto.*

Como complemento de 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:

- 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.

La información sobre estas variables se ha recogido mediante la realización a los profesores de los siguientes requerimientos:

- *¿Estás a gusto con tu trabajo actual?* Cuestión para la que se ofrecieron las siguientes categorías de respuesta: *1 = Nada; 2 = No mucho; 3 = Un poco; 4 = Bastante; 5 = Mucho.*
- *Actualmente, ¿cuánto te gusta tu vida en el colegio o instituto en el que trabajas?* Cuestión para la que también se ofrecieron las anteriores categorías de respuesta.
- *Si tuvieses la oportunidad de cambiar tu actual trabajo como profesor por otro tipo de trabajo de similar estatus y categoría, ¿lo harías?* Cuestión para la que se ofrecieron las siguientes categorías de respuesta: *1 = No, con total*

*seguridad; 2 = Probablemente no; 3 = No sé lo que haría; 4 = Probablemente sí; 5 = Sí, con total seguridad.*

- *Si tuvieses la oportunidad de acogerte a una jubilación voluntaria anticipada, ¿lo harías?* Cuestión para la que se ofrecieron las mismas categorías de respuesta que para la cuestión anterior.

Evidentemente, las dos primeras cuestiones se consideran como variables globales asociadas con una alta satisfacción laboral y, las dos últimas, como variables globales asociadas con una baja satisfacción laboral (Clegg, 1983; Ironson y Smith, 1981; Jackson, Potter y Dale, 1998; Locke, 1976; Meyer, 1997; Mobley y Locke, 1970; Quinn y Mangione, 1973 y Stempien y Loeb, 2002).

Los datos fueron recogidos por colaboradores voluntarios entre los meses de febrero y mayo, ambos inclusive, del año 2004, y se dio a los encuestados la posibilidad de responder de forma anónima. Los encuestados recibían en mano la forma experimental de la ESL-VP y el cuestionario relativo a la información complementaria a la ESL-VP, que, una vez contestados, eran devueltos a los colaboradores.

## **Modelo de satisfacción laboral de los profesores**

Un primer paso en la obtención de este modelo ha consistido en calcular la media de importancia que los profesores han otorgado a cada ítem como componente de la satisfacción laboral. A partir de aquí, se han seleccionado aquellos ítems con una media superior a cuatro, que indica una catalogación entre «bastante importante» y «muy importante». En función de este criterio, quedaron eliminados los ítems 1, 3, 15, 16, 20, 21, 22, 26, 29, 30, 36 y 43 (véase Anexo D).

En un segundo paso, el conjunto resultante de 32 facetas que describen la satisfacción laboral de los profesores fue factorialmente analizado al objeto de descubrir la estructura dimensional subyacente. Para la obtención inicial de factores, se utilizó el procedimiento de componentes principales y se seleccionaron aquellos factores con una varianza explicada superior a uno. Para la rotación se empleó el método varimax.

En la Tabla II se ofrecen las saturaciones ordenadas de los factores rotados, en la que los valores inferiores a 25 han sido omitidos. En dicha tabla, se puede observar que el conjunto de los cinco factores seleccionados explican el 48,83% de la varianza total.

**TABLA II.** Saturaciones ordenadas de los factores rotados\*

ÍTEMS/FACETAS	FACTORES				
	I	II	III	IV	V
37	.682				
31	.657				
10	.623				
34	.597				
6	.592				
5	.569				.371
33	.539				
35	.515				
25	.480				
19	.443				
23		.664			
44		.607			
24		.592			
7		.576			
18		.566			
32	.442	.524			
28		.456		.359	
39	.401	.405			
8			.671		
13			.631		
41			.627		.364
9			.568		
2			.547		
12			.530		
17			.505		
27			.443		
42				.705	
40			.421	.457	
38		.376		.387	
14				.364	
4		.380			.657
11					.635
%Var.	13,87	11,98	10,79	6,87	5,31
%Var.Ac.	13,87	25,85	36,65	43,52	48,83

(\*) Los valores inferiores a .25 han sido omitidos

A partir de los resultados arrojados por el análisis factorial, se obtiene que el modelo de 32 facetas de satisfacción laboral está estructurado alrededor de cinco dimensiones principales. Estas dimensiones, cuyo contenido queda definido en función de los datos que ofrece la Tabla II, han sido denominadas del siguiente modo:

- *Diseño del trabajo.* Se trata de una dimensión de la satisfacción laboral que tiene que ver con la participación del profesor en la determinación de objetivos y tareas

relativos al puesto de trabajo, con la claridad y la variedad del trabajo que hay que realizar, y con los recursos formativos, materiales y humanos con los que cuenta para realizar su actividad. En relación con la primera cuestión, las facetas con mayor carga son: *Participar activamente en el establecimiento de objetivos* (31), *Participar en el diseño del puesto de trabajo* (5), *Tener autonomía en el desarrollo de las actividades* (19), y *Tener una opinión propia* (39). En relación con la segunda, las facetas comprometidas son: *Tener un plan de trabajo claro* (35) y *Variedad en las actividades del trabajo* (33). Finalmente, en lo que toca a los recursos, las facetas implicadas son: *Participación en programas de perfeccionamiento* (37), *Posibilidad de actualización permanente* (10), *Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos* (34), *Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades* (6), y *Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo* (25).

- **Condiciones de vida asociadas al trabajo.** Esta dimensión tiene que ver con las facilidades temporales y espaciales que el trabajo permite, y con los servicios y las condiciones de seguridad laboral asociados al mismo. El primer aspecto está representado por las facetas (de acuerdo con el orden de participación en el factor): *Disponer de suficiente tiempo libre* (23), *Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo* (44), *Poder establecerse en una localidad determinada* (24), *Disponer de suficiente tiempo para la familia* (7) y *Tener un horario flexible* (28). Por su parte, el segundo lo está por las facetas: *Disponer de una buena seguridad social* (18) y *Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo* (32).
- **Realización personal.** Ésta es una dimensión de la satisfacción laboral relacionada con la visión del trabajo como algo valioso y adecuado para el desarrollo personal, y con el sentimiento de adecuación entre cualidades personales y las características del trabajo (el ajuste persona-trabajo). Las facetas aquí presentes son: *Sentir que estás realizando algo valioso* (8), *Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas* (13), *Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres* (9), *Encontrar motivador el trabajo que realizas* (2), *Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo* (12), *Sentir que el rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades* (17), *Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos* (27) y *Sentir que el trabajo es el adecuado para ti* (41).
- **Promoción y superiores.** Esta dimensión hace referencia a las posibilidades de una promoción justa, y a la capacidad y la equidad de los superiores. Fundamentalmente, queda definida por las facetas: *Posibilidad de promoción sobre la*

*base del propio rendimiento y habilidades (42), Tener buenas relaciones con los superiores (40), Tener superiores competentes y justos (38) y Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes (14).*

- **Salario.** Esta última dimensión está singularmente centrada en las recompensas dinerarias del trabajo y queda definida por las facetas: *Obtener un buen salario (4) y Reconocimiento económico del rendimiento laboral (11).*

El modelo de 32 facetas, estructuradas en las anteriores cinco dimensiones, pone en evidencia el carácter multidimensional del constructo satisfacción laboral en términos de la importancia otorgada por los profesores a las facetas como componentes del mismo. A modo de conclusión, en la Tabla III, este modelo de satisfacción laboral se presenta estructurado en tres niveles: Nivel I o nivel de faceta; Nivel II o nivel de dimensión; y Nivel III o nivel global o de constructo.

**TABLA III.** Modelo de satisfacción laboral de los profesores

NIVEL III	NIVEL II	NIVEL I
<b>SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL</b>	<b>Diseño del trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar activamente en el establecimiento de objetivos</li> <li>• Participar en el diseño del puesto de trabajo</li> <li>• Tener autonomía en el desarrollo de las actividades</li> <li>• Tener una opinión propia</li> <li>• Tener un plan de trabajo claro</li> <li>• Variedad en las actividades del trabajo</li> <li>• Participación en programas de perfeccionamiento</li> <li>• Posibilidad de actualización permanente</li> <li>• Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos</li> <li>• Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades</li> <li>• Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo</li> </ul>
	<b>Condiciones de vida asociadas al trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponer de suficiente tiempo libre</li> <li>• Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo</li> <li>• Poder establecerse en una localidad determinada</li> <li>• Disponer de suficiente tiempo para la familia</li> <li>• Tener un horario flexible</li> <li>• Disponer de una buena seguridad social</li> <li>• Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo</li> </ul>
	<b>Realización personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentir que está realizando algo valioso</li> <li>• Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas</li> <li>• Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres</li> <li>• Encontrar motivador el trabajo que realizas</li> <li>• Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo</li> <li>• Sentir que el rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades</li> <li>• Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos</li> <li>• Sentir que el trabajo es el adecuado para ti</li> </ul>

(Continúa)

NIVEL III	NIVEL II	NIVEL I
<b>SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL</b>	<b>Promoción y superiores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades</li> <li>• Tener buenas relaciones con los superiores</li> <li>• Tener superiores competentes y justos</li> <li>• Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes</li> </ul>
	<b>Salario</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtener un buen salario</li> <li>• Reconocimiento económico del rendimiento laboral</li> </ul>

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

En la Tabla IV, se refleja la satisfacción laboral expresada por los profesores para cada uno de los tres niveles del modelo anteriormente expuesto.

**TABLA IV.** Resultados obtenidos en la muestra general a nivel de faceta, a nivel de dimensión y a nivel de satisfacción laboral global

<b>NIVEL I (Nivel de faceta)</b>					
Ítem	$\bar{X}$	s	Ítem	$\bar{X}$	s
2	3,63	.97	24	3,39	1,30
4	3,25	.90	25	3,10	1,00
5	2,99	1,08	27	3,71	.87
6	3,20	.96	28	2,95	1,16
7	3,76	.95	31	3,36	1,00
8	3,63	1,02	32	3,53	1,02
9	3,04	1,02	33	3,36	.96
10	3,33	.97	34	2,88	1,06
11	2,94	1,03	35	3,71	.91
12	3,92	.88	37	3,12	1,04
13	3,49	.90	38	3,21	1,10
14	2,86	.97	39	3,96	.95
17	3,60	.89	40	3,68	.98
18	3,73	.91	41	3,97	.91
19	3,78	.92	42	2,74	1,11
23	3,66	.98	44	3,60	1,27
<b>NIVEL II (Nivel de dimensión) Dimensiones</b>					
	I	II	III	IV	V
$\bar{X}$	3,34	3,51	3,62	3,12	3,09
<b>NIVEL III (Nivel de satisfacción global)</b>					
$\bar{X}$ global = 3,40					

En el Nivel I, aparece la media –y su correspondiente desviación típica– de satisfacción en relación a cada una de las 32 facetas componentes del modelo. Esta media se ha obtenido a partir del grado en el que cada sujeto de la muestra ha considerado que, en su actual trabajo como profesor, se da realmente el hecho expresado en dicha faceta.

En el Nivel II, se recoge la media de satisfacción relativa a cada una de las cinco dimensiones del modelo. Cada una de ellas, se ha obtenido a partir de las medias correspondientes a las facetas integrantes de la dimensión, tal y como queda reflejado en la Tabla III.

Finalmente, en el Nivel III, se da cuenta de la media de satisfacción laboral global o de constructo que se ha obtenido a partir de las medias de las 32 facetas integrantes del modelo.

Para facilitar la visualización de los resultados, la Tabla V ofrece de forma gráfica la anterior información a nivel de faceta, de dimensión y de satisfacción laboral global, de tal modo que las facetas se encuentran agrupadas por dimensiones, y éstas y aquéllas dispuestas en orden de mayor a menor presencia.

Todos estos promedios que muestran las Tablas IV y V se interpretan en relación con la escala de cinco puntos facilitada a los profesores para responder (véase el apartado acerca de recogida de información que se incluye en este informe). De este modo, a partir del valor de 3,40, que constituye la media global de la muestra, se puede decir que nuestro profesorado de educación infantil, primaria y secundaria presenta una satisfacción laboral global media-alta. Pero, como decíamos al comienzo de la exposición, este nivel es poco eficaz 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.

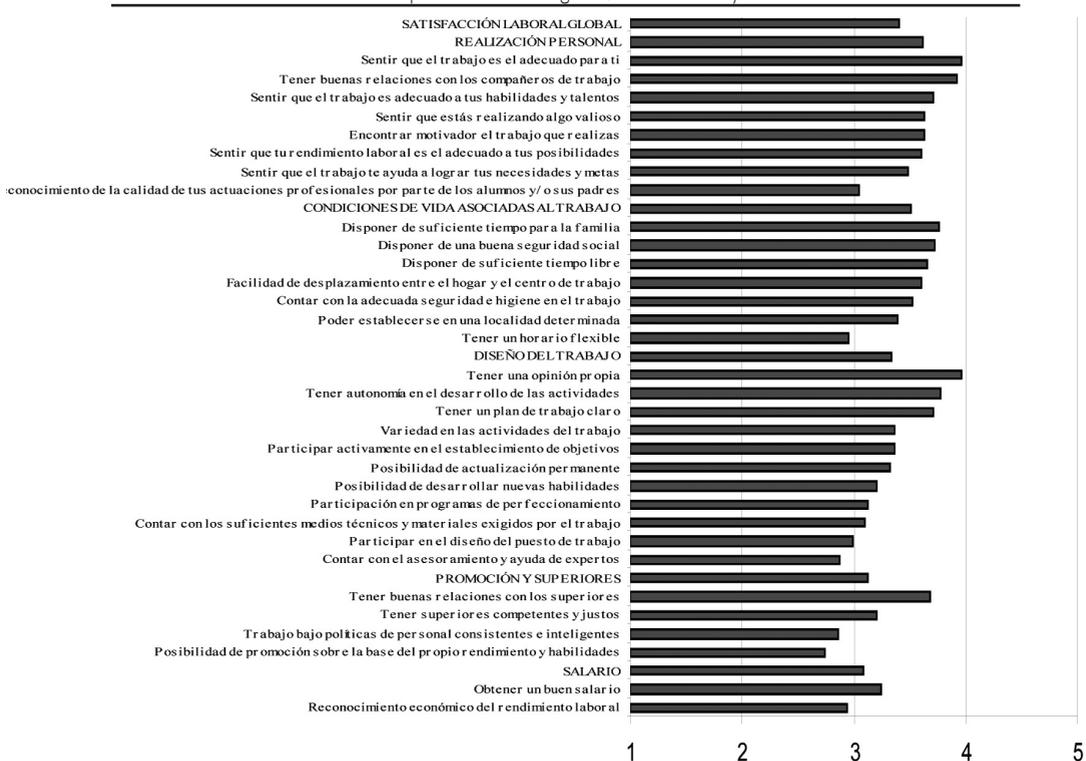
Si se desciende al siguiente nivel, el relacionado con la dimensión, se observa que, aunque las cinco dimensiones se sitúan entre los grados medio y alto, es el componente de *realización personal* el que está presente en mayor medida, seguido por el de *condiciones de vida asociadas al trabajo*, y que ambos se encuentran por encima del valor global de satisfacción laboral. Por debajo de dicho valor se sitúan, en orden decreciente, los aspectos *diseño del trabajo*, *promoción y superiores* y *salario* -éste último rozando ya el grado medio.

El nivel inferior (Nivel I) proporciona, sin embargo, datos aún más precisos, dado que informa sobre el grado de satisfacción de los profesores en relación con cada una de las facetas que lo integran. Así, en este caso, el análisis de los resultados descubre que las diferencias inter-faceta dentro de cada dimensión pueden llegar a ser realmente importantes. Dentro del apartado de *realización personal*, por ejemplo, mientras que los profesores informan de que el sentimiento de que el trabajo es el adecuado para ellos y que el tener buenas relaciones con los compañeros son hechos que en su trabajo se dan en un grado cercano a la categoría «alto», al reconocimiento de la calidad de sus actuaciones

profesionales por parte de sus alumnos y/o los padres de estos se le otorga un grado medio. Las otras facetas de la dimensión obtienen una presencia muy similar entre ellas, y se sitúan entre los grados medio y alto, aunque más cerca de este último.

Respecto a la dimensión *condiciones de vida asociadas al trabajo*, el *disponer de suficiente tiempo para la familia y disponer de una buena seguridad social* son hechos que los profesores consideran que se dan en un grado próximo al alto. Sin embargo, una faceta integrante de esta dimensión, el *tener un horario flexible*, se estima con una presencia inferior al grado medio. El resto de facetas de la dimensión se sitúa entre los grados medio y alto, aunque más cerca de éste último, pese a que una de ellas, *poder establecerse en una localidad determinada*, está más próxima al primero.

TABLA V. Satisfacción laboral de los profesores a nivel global, de dimensión y de faceta



La siguiente dimensión, siguiendo el orden de mayor a menor presencia, es la relativa al *diseño del trabajo*. Dentro de ella, *tener una opinión propia* es una faceta que los profesores consideran que se da en sus trabajos en un grado que roza la categoría

de alto. En aproximación a esta categoría, los profesores manifiestan también que tienen autonomía en el desarrollo de las actividades y que cuentan con un plan de trabajo claro. En cambio, *contar con asesoramiento y ayuda de expertos*, que es la faceta con menor presencia de la dimensión, se considera que se da en un grado claramente inferior al medio. Rozando este nivel está la participación en el diseño del puesto de trabajo y lo sobrepasan ligeramente la participación en programas de perfeccionamiento y el contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo. El resto de facetas de la dimensión obtiene valoraciones algo superiores.

*Promoción y superiores* es la dimensión en la que se observan mayores diferencias entre las facetas integrantes. Las buenas relaciones con los superiores están presentes en un grado próximo al alto. Sin embargo, se considera que el tener superiores competentes y justos es un hecho que se da en un grado ligeramente por encima del medio. Las otras dos facetas de esta dimensión son las que obtienen las valoraciones más bajas de todo el modelo: La presencia de políticas de personal consistentes e inteligentes, y la posibilidad de promoción sobre la base del rendimiento y las habilidades propios son dos hechos que los profesores consideran que en sus actuales trabajos están presentes en un grado claramente inferior al medio -especialmente en lo que respecta al segundo de ellos.

Finalmente, respecto al *salario*, hay que señalar que en tanto la faceta obtener un buen salario muestra una valoración superior al grado medio, la del reconocimiento económico del rendimiento laboral se sitúa por debajo de éste. Esto viene a indicar que la insatisfacción del profesorado en este ámbito no está tan relacionada con el salario que recibe como con la falta de reconocimiento económico del rendimiento individual.

## **La Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral**

*La Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP)* está cimentada en el modelo de satisfacción laboral construido sobre la base de las informaciones recogidas a partir de una amplia muestra de profesores de educación infantil, primaria y secundaria de nuestro sistema educativo. De este modo, en su versión definitiva (véase Anexo II), la escala consta de 32 ítems, referentes a otras tantas facetas de la

satisfacción laboral, y que se organizan alrededor de cinco dimensiones que se aglutinan a su vez, finalmente, en un valor de satisfacción laboral global o de constructo.

La validez de constructo de la ESL-VP tiene como fundamento, por consiguiente, el modelo subyacente de satisfacción laboral del profesorado antes referido. Así, la escala facilita información a los tres niveles del modelo –global, dimensional y de faceta– en términos del grado en el que el profesor considera que en su trabajo actual se dan una serie de hechos que los docentes han considerado importantes para estar satisfechos con su trabajo.

Por otra parte, las correlaciones, todas altamente significativas, que aparecen en la Tabla VI muestran que la puntuación total de la ESL-VP, como medida de la satisfacción laboral global, correlaciona positivamente –tanto en lo que respecta a la muestra general, como a cada uno de los grupos establecidos en función de la etapa educativa, de la antigüedad profesional y del género– con el grado en el que los sujetos expresan directamente que están a gusto con su trabajo actual (GTR) y les gusta su vida en el centro de trabajo (GVO). Sin embargo, la correlación es negativa en lo referente a la probabilidad, también expresada de manera directa, de que se planteen un cambio de trabajo (CTR) o una jubilación anticipada (JUB). Estos datos respaldan la validez convergente y discriminante de la ESL-VP. Las significativas correlaciones de signo positivo con variables globales asociadas con una alta satisfacción laboral global ponen en evidencia los fundamentos de la validez convergente y, por otro lado, las correlaciones de signo negativo, también significativas, y cuyas variables globales aparecen asociadas a una baja satisfacción laboral global, evidencian los principios de la validez discriminante.

**TABLA VI.** Correlaciones entre la ESL-VP y cada uno de los criterios globales en la muestra general y en los grupos categóricos en función de la etapa educativa, de la antigüedad profesional y del género

	<b>GTR</b>	<b>GVO</b>	<b>CTR</b>	<b>JUB</b>
Muestra general	.421**	.438**	-.265**	-.166**
Infantil	.445**	.468**	-.222**	-.163**
Primaria	.391**	.421**	-.263**	-.140**
Secundaria	.390**	.402**	-.273**	-.197**
Menos de 5 años	.395**	.394**	-.204**	-.137*
Entre 5 y 10 años	.434**	.455**	-.288**	-.172**
Más de 10 años	.414**	.442**	-.276**	-.129**
Mujeres	.419**	.439**	-.254**	-.169**
Hombres	.412**	.427**	-.277**	-.138**

GTR = Gusto con el trabajo actual

GVO = Gusto con la vida en el colegio/instituto

CTR = Probabilidad de cambio de trabajo

JUB = Probabilidad de jubilación anticipada

\* =  $p < .01$ ; \*\* =  $p < .001$

Finalmente, los coeficientes alpha que recoge la Tabla VII indican la buena consistencia interna de la escala, tanto en lo que respecta a la muestra general, como a los grupos categóricos establecidos en función de la etapa educativa, la antigüedad profesional y el género.

**TABLA VII.** Coeficientes alpha de Cronbach de la ESL-VP en la muestra general y en los grupos categóricos establecidos en función de la etapa educativa, la antigüedad laboral y el género

	$\alpha$
Muestra general	.9237
Infantil	.9257
Primaria	.9197
Secundaria	.9202
Menos de 5 años	.9175
Entre 5 y 10 años	.9271
Más de 10 años	.9251
Mujeres	.9253
Hombres	.9176

## Conclusiones

El estudio ha satisfecho los cuatro objetivos que se proponía y de ello se extraen, principalmente, las siguientes conclusiones:

- Se ha obtenido un modelo de la satisfacción laboral del profesorado a partir de la base empírica que constituyen los hechos que una amplia muestra de profesores de educación infantil, primaria y secundaria han considerado importantes para estar satisfechos con su trabajo. El modelo estructura la satisfacción laboral en tres niveles –global, dimensional y de faceta–, y pone en evidencia el carácter multidimensional del constructo. Estas dimensiones principales son: el diseño del trabajo, las condiciones de vida asociadas al trabajo, la realización personal, la promoción y superiores, y el salario.
- La evaluación de la satisfacción laboral actual de los profesores, realizada en términos de la presencia que otorgan en el trabajo a las facetas integrantes en el marco del modelo anteriormente expuesto, revela en nuestro profesorado de educación infantil, primaria y secundaria una satisfacción laboral global que se

puede catalogar de media-alta. Por lo que respecta a la dimensión, aunque el nivel general de satisfacción sigue siendo medio-alto, las valoraciones de la realización personal y las condiciones de vida asociadas al trabajo son superiores al valor global, mientras que la del diseño del trabajo coincide, prácticamente, con este, y la promoción y superiores, y el salario se sitúan en un grado de satisfacción medio. En lo referente al nivel de faceta, los hechos que los profesores encuentran en mayor medida en su trabajo, y cuya presencia se puede catalogar de alta, son *sentir que el trabajo es adecuado para si y tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo*, dentro de la dimensión de realización personal; *disponer de suficiente tiempo para la familia y disponer de una buena seguridad social*, dentro de la dimensión de condiciones de vida asociadas al trabajo; *tener una opinión propia, tener autonomía en el desarrollo de las actividades y tener un plan de trabajo claro*, dentro de la dimensión de diseño del trabajo; y *tener buenas relaciones con los superiores*, dentro de la dimensión de promoción y superiores. Por el contrario, los hechos que los profesores encuentran en menor medida en su trabajo, y cuya presencia es inferior a la media, son la *posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades* y el *contar con políticas de personal consistentes e inteligentes*, dentro de la dimensión de promoción y superiores –y que, además, son, de todas las facetas que integran el modelo, las dos con menor presencia; *el reconocimiento económico del rendimiento laboral*, dentro de la dimensión de salario; el *contar con el asesoramiento y la ayuda de expertos*, en la dimensión diseño del trabajo; el *tener un horario flexible*, dentro de la dimensión de condiciones de vida asociadas al trabajo, y el *reconocimiento de la calidad de sus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres*, dentro de la dimensión de realización personal.

- La mejora de la satisfacción laboral de nuestro profesorado de educación infantil, primaria y secundaria pasa por la adopción, por parte de los responsables pertinentes en cada caso, de medidas que aumenten la presencia de todas las facetas del modelo relacionadas con la actividad laboral de los docentes. Deberían ser, sin embargo, más urgentes las destinadas a incrementar la de aquellas que, de acuerdo con lo que se ha detectado, tienen una menor presencia y están lastrando, de manera significativa, la satisfacción general de nuestros profesores con su trabajo. Así, se percibe como inmediata la necesidad de adoptar medidas que ofrezcan al profesorado posibilidades reales de promoción sobre la base del rendimiento y las habilidades propios; que mejoren las políticas de personal, de tal modo que éstas sigan criterios más consistentes e inteligentes;

que aseguren el reconocimiento económico del rendimiento individual como complemento del salario que se percibe con carácter general; que faciliten que los profesores cuenten con el asesoramiento y la ayuda de expertos; que permitan la adopción de un horario más flexible; y que ayuden a que tanto los alumnos, como sus padres reconozcan el trabajo que realiza el profesor.

- *La Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP)* se presenta como un recurso para la evaluación global, dimensional y de faceta de la satisfacción laboral de los profesores de acuerdo con un modelo elaborado sobre la base de muestras de profesores españoles. Los datos iniciales sobre cualidades métricas son alentadores y la información que la escala suministra en lo que atañe a los tres niveles anteriormente indicados se revelan como una información potencialmente muy útil para la consecución de diversos tipos de objetivos, tanto en el plano de la investigación, como en el de las aplicaciones prácticas. Son muchas, sin embargo, las cuestiones pendientes cuyo estudio, con toda seguridad, aumentará nuestro conocimiento sobre las cualidades de la ESL-VP. Entre ellas, a título de ejemplo, mencionaremos la relación de la ESL-VP con otras medidas auto-informadas de satisfacción laboral, con las medidas y los indicadores de satisfacción laboral externos al sujeto o con las variables personales y ambientales potencialmente asociadas con la satisfacción laboral. Esperamos que estas cuestiones sean de interés para otros investigadores interesados en este campo y que, juntos, podamos canalizar los esfuerzos de un modo productivo.

## Referencias bibliográficas

- ANAYA, D. (2000a). *Assessment of job satisfaction in guidance workers. Guidance for Education, Career and Employment. New Challenges*. Berlin: International Association for Educational and Vocational Guidance.
- (2000b). *Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Orientadores (ESL-VO)*. Documento de trabajo no publicado.
- (2003). *Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores(ESL-VP)*. Documento de trabajo no publicado.
- ANAYA, D. Y SUÁREZ, J. M. (2004). La Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 22(2), 519-534.

- BALZER, W. K.; KIHM, J. A.; SMITH, P. C.; IRWIN, J. L.; BACHIOCHI, P. D.; ROBIE, C.; SINAR, E. F. Y PARRA, L. F. (1997). *Users' manual for the job descriptive index (JDI; 1997 Revision) and the job in general (JIG) scales*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University.
- BELKELMAN, S. (2004). Job satisfaction. *CQ Weekly*, 62(40), 2.420-2.423.
- BUTLER, J. K. (1983). Value importance as a moderator of the value fulfilment-job satisfaction relationship: Group differences. *Journal of Applied Psychology*, 68, 420-428.
- CAMMANN, C.; FISHMAN, M.; JENKINS, D. Y KLESH, J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Ann Arbor: University of Michigan.
- CAMPBELL, P. B. (1982). *Job satisfaction: Antecedents and associations*. Columbus, OH: Ohio State University.
- CAPELLA, M. E. Y ANDREW, J. D. (2004). The relationship between counselor job satisfaction and consumer satisfaction in vocational rehabilitation. *Rehabilitation Counselling Bulletin*, 47(4), 205-215.
- CHIN, S. F. Y CHEN, H. L. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality*, 33(6), 523-539.
- CLEGG, C. W. (1983). Psychology of employee lateness, absence and turnover. A methodological critique and an empirical study. *Journal of Applied Psychology*, 68, 88-101.
- COOK, J. A.; HEPWORTH, S. J.; WALL, T. D. Y WARR, P. D. (1981). *The experience of work*. Nueva York: Academic Press.
- DINHAM, S. Y SCOTT, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38(4), 379-396.
- EVANS, L. (2001). Delving deeper into morale, job satisfaction and motivation among education professionals. *Educational Management & Administration*, 29(3), 291-307.
- FRASER, J. Y HODGE, M. (2000). Job satisfaction in higher education: Examining gender in professional work settings. *Sociological Inquiry*, 70(2), 172-188.
- GANZACH, Y. (2003). Intelligence, education, and facets of job satisfaction. *Work & Occupations*, 30(1), 97-123.
- GRUNFELD, E.; ZITZELSBERGER, L.; CORISTINE, M.; WHELAN, T.; ASPELUND, F. Y EVANS, W. K. (2005). Job stress and job satisfaction of cancer care workers. *Psycho-Oncology*, 14(1), 61-70.
- HACKMAN, J. R. Y OLDHAM, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- HAGEDORN, L. (2000). *Conceptualizing faculty job satisfaction*. En L. HAGEDORN, *New Directions for Institutional Research: What contributes to job satisfaction among faculty and staff*. San Francisco: Jossey-Bass.

- HOLDAWAY, E. A. (1978). Facet and overall satisfaction of teachers. *Educational Administration Quarterly*, 14(1), 30-47.
- IRONSON, G. H. Y SMITH, P. C. (1981). Anchors away. The stability of meaning of anchors when their location is changed. *Personnel Psychology*, 34, 249-262.
- IRONSON, G. H.; SMITH, P. C.; BRANNICK, M.T.; GIBSON, W. M. Y PAUL, K. B. (1989). Constitution of a Job in General Scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74, 193-200.
- JACKSON, C. J.; POTTER, A. Y DALE, S. (1998). Utility of facet descriptions in the prediction global job satisfaction. *European Journal of Psychological Assessment*, 14, 134-140.
- JAYARATNE, S. Y CHESS, W. A. (1984). Job satisfaction, burnout, and turnover. A national study. *Social Work*, 29, 448-453.
- JUDGE, T.; BONO, J.; THORESEN, C. Y PATTON, C. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.
- LOCKE, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. En M. D. DUNNETTE, (ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- MCFARLIN, D. B. Y RICE, R. W. (1992). The role of facet importance as a moderator in job satisfaction processes. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 41-54.
- METLER, C. A. (2002). Job satisfaction and perception of motivation among middle and high school teachers. *American Secondary Education*, 31(1), 43-53.
- MEYER, J. P. (1997). *Organizational commitment*. En C. L. COOPER, & I. T. ROBERTSON, (eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Nueva York: Wiley.
- MOBLEY, W. H. Y LOCKE, E. A. (1970). The relationship of value importance to satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5, 463-483.
- MORRISON, R. (2004). Informal relationships in the workplace: Associations with job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(3), 114-129.
- NANDI, A.; GALEA, S.; TRACY, M.; AHERN, J.; RESNICK, H.; GERSHON, R. Y VLAHOV, D. (2004). *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 46(10), 1.057-1.065.
- OSHAGHEMI, T. (1998). The impact of age on the job satisfaction of university teachers. *Research in education*, 14(3), 387-409.
- OSTROFF, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 963-974.

- PEARSON, Q. M. (1998). Job satisfaction, leisure satisfaction, and psychological health. *Career Development Quarterly*, 46(4), 416-426.
- PEARSON, L. C. Y MOARNAW, W. (2005). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 37-53.
- PERIE, M. Y. Y BAKER, D. P. (1997). *Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation*. Washington, DC: National Center for Education Statistics.
- PRELIP, M. L. (2001). Job satisfaction in health education and the value of added credentialing. *American Journal of Health Education*, 32(1), 26-30.
- PULAKOS, E. D. Y SCHMITT, N. (1983). A longitudinal study of a valence model approach for the prediction of job satisfaction of new employees. *Journal of Applied Psychology*, 68, 307-312.
- QUINN, R. P. Y MANGIONE, T. W. (1973). Evaluating weighted models of measuring job satisfaction: A Cinderella story. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 10, 1-23.
- RICE, R. W.; GENTILE, D. A. Y MCFARLIN, D. B. (1991). Facet importance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 31-39.
- RICE, R. W.; MARKUS, K.; MOYER, R. P. Y MCFARLIN, D. B. (1991). Facet importance and job satisfaction: Two experimental tests of Locke's range of affect hypothesis. *Journal of Applied Social Psychology*, 21, 1977-1987.
- SAN SEBASTIAN, X. et al. (1992). Diferencias en satisfacción laboral de profesores de organizaciones educativas del País Vasco. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 14, 109-116.
- SMITH, P. C.; KENDALL, L. M. Y HULIN, C. L. (1969). *Measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- SPECTOR, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- SPECTOR, P. (1997). *Job satisfaction*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- STEINER, D. D. Y TRUXILLO, D. M. (1989). An improved test of the disaggregation hypothesis of job and life satisfaction. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 33-39.
- STEMPIEN, L. R. Y LOEB, R. C. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education teachers. *Remedial & Special Education*, 23(5), 258-268.

- TAID, M.; PADGETT, M. Y. Y BALDWIN, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507.
- THOMPSON, D. P.; MCNAMARA, J. F. Y HOYLE, J. R. (1997). Job satisfaction in educational organizations: A synthesis of research findings. *Educational Administration Quarterly*, 33(1), 7-37.
- TUNICK, R. H. Y SENG, M. S. (1981). *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 25(2), 74-79.
- TZEINER, A. Y MEIR, E. I. (1997). *Work adjustment; extension of the theoretical framework*. En C. COOPER, & I. T. ROBERTSON (eds.), *International Review of Industrial and organizational psychology*. Nueva York: Wiley.
- WANOUS, J. P.; REICHERS, A. E. Y HUDY, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82, 247-252.
- WARD, E. A. (1989). A field study of job knowledge, job satisfaction, intention to turnover, and ratings of simulated performance. *Psychological Reports*, 64, 182-185.
- WEISS, D. J.; DAWIS, R. V.; ENGLAND, G. W. Y LOFGUIST, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota.
- WILKINSON, A. D. Y WAGNER, R. M. (1993). Supervisory leadership styles and state vocational rehabilitation counselor job satisfaction. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 37(1), 15-25.
- ZINGESER, L. (2004). Career and job satisfaction. *ASHA Leader*, 9(20), 4-7.

## **Anexo I. Ítems contenidos en la forma experimental de la ESL-VP**

01. Tener prestigio o estatus social.
02. Encontrar motivador el trabajo que realizas.
03. Ser apreciado laboralmente por otros colegas (otros profesores).
04. Obtener un buen salario.
05. Participar en el diseño del puesto de trabajo.
06. Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades.
07. Disponer de suficiente tiempo para la familia.
08. Sentir que estás realizando algo valioso.
09. Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres.
10. Posibilidad de actualización permanente.
11. Reconocimiento económico del rendimiento laboral.
12. Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo.
13. Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas.
14. Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes.
15. Estar en una situación competitiva.
16. Obtener reconocimiento de los superiores por el trabajo bien hecho.
17. Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades.
18. Disponer de una buena seguridad social.
19. Tener autonomía en el desarrollo de las actividades.
20. Posibilidad de conocer a personas y sitios nuevos.
21. Alta valoración de tu trabajo por parte de los amigos y conocidos.
22. Desarrollar un trabajo del que tu familia se sienta orgullosa.
23. Disponer de suficiente tiempo libre.
24. Poder establecerse en una localidad determinada.
25. Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo.
26. Estar muy ocupado.
27. Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos.
28. Tener un horario flexible.
29. Poder jubilarse anticipadamente.
30. Posibilidad de avanzar de forma rápida y justa.
31. Participar activamente en el establecimiento de objetivos.
32. Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.
33. Variedad en las actividades del trabajo.

34. Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos.
35. Tener un plan de trabajo claro.
36. Posibilidad de viajar y asistir a congresos y reuniones profesionales.
37. Participación en programas de perfeccionamiento.
38. Tener superiores competentes y justos.
39. Tener una opinión propia.
40. Tener buenas relaciones con los superiores.
41. Sentir que el trabajo es el adecuado para ti.
42. Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades.
43. Posibilidad de ser experto en un tipo de trabajo especializado.
44. Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo.

## Anexo II. Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP) (Anaya, 2005)

Nombre \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_  
 Centro de trabajo \_\_\_\_\_ Localidad \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_  
 Fecha \_\_\_\_\_ N° años como profesor \_\_\_\_\_ N° años en el puesto actual \_\_\_\_\_

¿En qué grado (1 = muy bajo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto) consideras que en tu actual trabajo como profesor se dan los siguientes hechos?

(por favor, rodea con un círculo)

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Encontrar motivador el trabajo que realizas .....   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Obtener un buen salario .....   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Participar en el diseño del puesto de trabajo .....   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades .....   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Disponer de suficiente tiempo para la familia .....   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Sentir que estás realizando algo valioso .....  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres ..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Posibilidad de actualización permanente .....   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Reconocimiento económico del rendimiento laboral .....  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo .....  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas .....                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes .....                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades ...                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Disponer de una buena seguridad social .....   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Tener autonomía en el desarrollo de las actividades .....  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Disponer de suficiente tiempo libre .....  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Poder establecerse en una localidad determinada .....  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo .....                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos .....                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Tener un horario flexible .....  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Participar activamente en el establecimiento de objetivos .....  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

22. Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo .....	1	2	3	4	5
23. Variedad en las actividades del trabajo .....	1	2	3	4	5
24. Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos .....	1	2	3	4	5
25. Tener un plan de trabajo claro .....	1	2	3	4	5
26. Participación en programas de perfeccionamiento .....	1	2	3	4	5
27. Tener superiores competentes y justos .....	1	2	3	4	5
28. Tener una opinión propia .....	1	2	3	4	5
29. Tener buenas relaciones con los superiores .....	1	2	3	4	5
30. Sentir que el trabajo es el adecuado para ti .....	1	2	3	4	5
31. Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades .....	1	2	3	4	5
32. Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo .....	1	2	3	4	5