

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIOSANITARIAS



GRADO EN PSICOLOGÍA

CURSO ACADÉMICO 2016-2017

Convocatoria de junio

**SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE COLEGIOS PÚBLICOS,
PRIVADOS Y CONCERTADOS**

Autor: FRANCISCO COLOMA ALONSO

Tutor: Ángel Solanes Puchol

Elche, a 18 de mayo de 2017

ÍNDICE

| | |
|---------------------------------------|----|
| Resumen..... | 2 |
| 1. Marco Teórico..... | 3 |
| 2. Método..... | 5 |
| 2.1. Participantes..... | 5 |
| 2.2. Procedimiento..... | 5 |
| 2.3. Instrumentos..... | 6 |
| 2.4. Análisis Estadísticos..... | 6 |
| 3. Resultados..... | 7 |
| 4. Discusión..... | 10 |
| 5. Conclusiones..... | 12 |
| 6. Limitaciones..... | 12 |
| 7. Prospectivas de Investigación..... | 13 |
| 8. Referencias..... | 13 |
| 9. Anexo..... | 15 |

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es evaluar y comparar la satisfacción laboral de los docentes de colegios públicos, privados y concertados de educación primaria de la provincia de Alicante. La muestra estuvo compuesta por 37 participantes, divididos en tres grupos en función del tipo de colegio. El 55.8% son mujeres ($N = 24$). La edad media de los participantes es de 40.49 años ($DT = 10.35$). Para la evaluación de la satisfacción laboral y sus dimensiones se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral - Versión Profesores de Anaya (2005). Los resultados señalan que existen diferencias en la satisfacción laboral global entre los docentes de centros públicos, privados y concertados ($F = 8.851, p = .001$). Además, también se hallaron diferencias significativas en las dimensiones de Diseño del Trabajo, ($F = 6.435, p = .004$), Condiciones de Vida Asociadas al Trabajo ($F = 5.141, p = .011$), Realización Personal ($F = 6.112, p = .005$) y Promoción y Superiores ($F = 11.237, p = .000$). Los docentes que presentan mayor satisfacción laboral son los trabajadores y trabajadoras de centros concertados y privados, en comparación con los empleados de centros públicos que se sienten menos satisfechos.

Palabras clave: Satisfacción laboral, profesores, educación primaria, centro educativo, colegio.

ABSTRACT

The objective of this study is to assess and compare the job satisfaction of primary education teachers in public, private and state-subsidised schools in the province of Alicante. The sample consisted of 37 participants, divided into three groups according to the type of school. 55.8% are women ($N = 24$). The mean age of participants was 40.49 years ($SD = 10.35$). In order to assess job satisfaction and its dimensions, the *Escala de Satisfacción Laboral – Versión Profesores de Anaya (2005)* was used. The results indicate that there are differences in overall job satisfaction among teachers in public, private and state-subsidised centers ($F = 8.851, p = .001$). Furthermore, significant differences in the dimensions of Work Design ($F = 6.435, p = .004$), Living Conditions Associated with Work ($F = 5.141, p = .011$), Personal Fulfillment ($F = 6.112, p = .005$) and Promotion and Superiors ($F = 11.237, p = .000$). Teachers having the greatest degree of job satisfaction are those working in private and state-subsidised centers, compared to employees in public centers who feel less satisfied.

Key words: Job satisfaction, teachers, primary education, educational center, school.

1. MARCO TEÓRICO

La satisfacción laboral ha sido definida como un estado emocional positivo que resulta de la percepción subjetiva que realiza el individuo acerca de las experiencias laborales que presenta, atendiendo a su actitud en relación con el contexto laboral, su experiencia y su situación en el puesto de trabajo. Además, viene determinada por un gran número de factores variados dentro de los cuales se destacan la comunicación, los compañeros de trabajo, las políticas y prácticas organizacionales, las características de la organización y las condiciones del trabajo (Alcover de la Hera, Martínez, Rodríguez & Domínguez, 2007).

La satisfacción laboral cobra importancia debido a las consecuencias tanto positivas como negativas que puede desencadenar. Así, una buena satisfacción laboral se relaciona positivamente con mayor rendimiento, productividad, realización de conductas extra-rol, bienestar psicológico-físico y satisfacción vital. Por otro lado, correlaciona negativamente con el absentismo laboral, rotaciones, quejas y conductas contraproducentes o agresivas. Por todo ello, no es de extrañar que la satisfacción laboral sea la variable más estudiada en la investigación sobre conducta organizacional, donde cada vez son más las organizaciones que buscan la ayuda de especialistas para la mejora de la satisfacción laboral de sus empleados (Anaya & Suárez, 2007).

En una serie de estudios realizados específicamente con docentes se ha podido observar que aquellos con niveles más altos de satisfacción reflejan mayor motivación para la consecución de objetivos, innovación educativa y experimentación metodológica, además de ser más eficientes y comprometidos (Dinham & Scott, 2000; Fraser & Hodge, 2000; Ganzach, 2003; Holdaway, 1978; Mertler, 2002; Pearson & Moomaw, 2005; Perie & Baker, 1997; Prelip, 2001; Stempien & Loeb, 2002; Thompson, McNamara & Hoyle, 1997).

Anaya y Suárez (2007) llevaron a cabo una investigación nacional con 2.562 participantes españoles, dividiendo la muestra entre docentes de centros públicos (78%) y privados (22%) con el fin de desarrollar una plantilla descriptiva. Utilizaron la Escala de Satisfacción Laboral - Versión para Profesores (ESL-VP), y obtuvieron que la puntuación media en satisfacción es de 3.40 puntos sobre una escala de 5.

Perea y Castro (2016) realizaron un estudio comparativo de satisfacción laboral entre docentes de un colegio público y un colegio privado de la ciudad de Lima, Perú. Utilizaron una muestra de 100 participantes y, mediante la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), estudiaron las siguientes dimensiones de satisfacción laboral: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. Los resultados obtenidos

mostraron que no existen diferencias significativas en las dimensiones evaluadas de satisfacción laboral en función del tipo de institución, evidenciando además que ambos grupos de docentes se encontraban insatisfechos.

Sönmezer y Eryaman (2008) compararon la satisfacción laboral de 1.029 docentes, tanto de educación primaria como secundaria, en función de si trabajaban en un centro público y privado, encontrando diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos. Más concretamente, estos autores hallaron que la satisfacción laboral de los docentes es mayor en los centros privados que en los centros públicos.

Es preciso destacar que el concepto de satisfacción laboral está estrechamente relacionado con el estrés en el trabajo debido a que ambos correlacionan negativamente. Así, se ha demostrado que unos mayores niveles de satisfacción laboral implican unos bajos niveles de estrés o sobrecarga (Linares & Gutiérrez, 2010).

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales cobra especial relevancia el estrés laboral, ya que es una problemática interdisciplinar que se ha abordado a lo largo de los años desde múltiples perspectivas como las Ciencias de la Educación, la Sociología o la Psicología. De este modo, la European Agency for Safety and Health at Work (2009) aporta unos datos interesantes en relación al estrés laboral en el contexto docente, señalando que el sector educativo es el más prevalente en padecimiento de estrés laboral, junto con el sector de la salud. En el año 2000, por ejemplo, el porcentaje de trabajadores en contexto educativo que presentaba estrés era de un 33.5%. Además, los trabajadores docentes también muestran puntuaciones más altas en ansiedad e irritabilidad.

El estrés laboral resulta ser el origen del 50% de las bajas laborales en Europa, suponiendo cifras que alcanzan el valor de cuarenta millones de trabajadores. Esto implica un coste económico de, aproximadamente, veinte millones de euros, cifra que se ve incrementada cuando se añaden los costes sociales en rendimiento y salud. Cabe destacar que no se han hallado, hasta el momento, medidas paliativas y terapéuticas que resulten efectivas a la hora de combatir el estrés laboral en el contexto educativo (Guerrero & Rubio, 2005).

Considerando todo lo anteriormente mencionado, el objetivo general del presente estudio es evaluar y comparar la satisfacción laboral en docentes de colegios públicos, privados y concertados de la provincia de Alicante.

Para la consecución del objetivo anterior, las hipótesis que se plantean son las siguientes:

H₁: Los docentes de colegios privados presentarán mayor puntuación que los de colegios concertados y públicos en satisfacción laboral global y en sus cinco dimensiones.

H₂: Los docentes de colegios concertados presentarán mayor puntuación que los de colegios públicos en satisfacción laboral global y en sus cinco dimensiones.

H₃: Los docentes con menos años trabajados en el sector de la docencia presentarán mayor satisfacción laboral global que los docentes veteranos.

H₄: Los docentes con menor edad presentarán mayor satisfacción laboral que los docentes con mayor edad.

H₅: No existirán diferencias entre profesores y profesoras en satisfacción laboral global.

2. MÉTODO

2.1 Participantes

El número total de sujetos de la muestra es de 37, divididos en tres grupos en función del tipo del colegio: 15 de un colegio público, 10 de un colegio concertado y 12 de un colegio privado. La muestra está formada por un 55.8 % de mujeres (N= 24), y la edad media oscila entre los 25 y 63 años ($M = 40.49$, $DT = 10.35$).

2.2 Procedimiento

Con el fin de establecer una primera toma de contacto y conocer la disponibilidad e interés que tenían los distintos docentes para colaborar con el proyecto, se contactó por teléfono con diversos colegios públicos, privados y concertados de Educación Primaria de la provincia de Alicante. Una vez se acordó la participación de tres centros, uno de cada sector, se concertó una cita con un responsable de cada colegio para presentar el cuestionario con el que se recogería la información, insistiendo en que lo cumplimentara el mayor número de docentes de forma completamente anónima.

Se instruyó a los responsables en la cumplimentación del cuestionario, proporcionando una forma de contacto con el investigador en el caso de que fuera necesario aclarar alguna posible duda surgida con posterioridad. Se concertó una segunda cita, una semana después, para la recogida de los cuestionarios cumplimentados.

2.3 Instrumentos

Para la evaluación de la satisfacción laboral y sus dimensiones se empleó la *Escala de Satisfacción Laboral - Versión Profesores* de Anaya (2005), a la cual se añadió un apartado de datos sociodemográficos en el que se incluyeron el sexo, la edad, los años trabajados como docente y los años trabajados en el centro educativo actual. El cuestionario puede consultarse en el Anexo. La escala consta de 32 ítems que evalúan la satisfacción laboral global y 5 dimensiones de la misma: *Diseño del Trabajo*, *Condiciones de Vida Asociadas al Trabajo*, *Realización Personal*, *Promoción y Superiores* y *Salario*.

- El *Diseño del Trabajo* es la capacidad que tiene el docente para influir en las características de su propio trabajo, así como la cantidad y calidad de los recursos de los que dispone para llevarlo a cabo de forma exitosa.
- Las *Condiciones de Vida Asociadas al Trabajo* son las características espaciales, de seguridad y temporales de las que dispone el docente en su puesto de trabajo.
- La *Realización Personal* es el pensamiento del docente de que su trabajo es valioso y contribuye de forma importante a la sociedad, posibilitando así su adecuado desarrollo personal. Además, la dimensión incluye el sentimiento de adecuación entre las capacidades del docente y las características que exige su puesto de trabajo.
- *Promoción y Superiores* hace referencia a la posibilidad de una promoción justa en el puesto de trabajo, además del pensamiento de que los superiores son justos y se encuentran bien capacitados para ocupar su posición en la organización.
- *Salario* se entiende como la adecuación subjetiva que tiene el docente sobre si su retribución monetaria es la apropiada con relación a las funciones y tareas que desempeña en su puesto de trabajo.

Para la interpretación de las puntuaciones de este cuestionario, que oscilan entre 1 (muy baja satisfacción) y 5 (muy alta satisfacción), se tiene en cuenta la puntuación media de 3 como punto de corte entre satisfacción e insatisfacción.

2.4 Análisis estadísticos

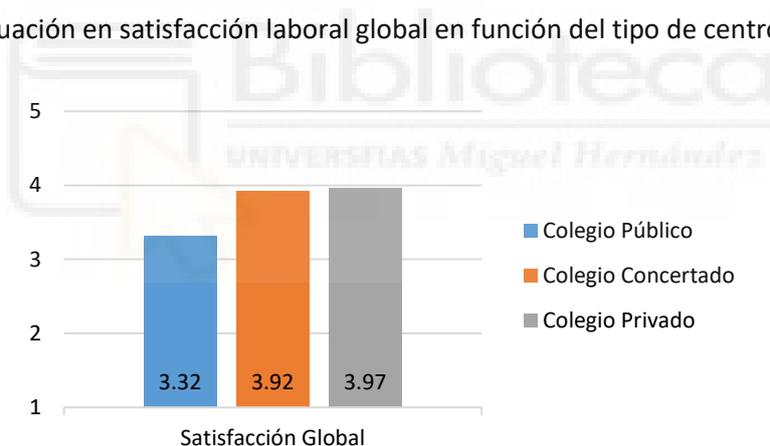
Todos los análisis estadísticos fueron realizados mediante el paquete informático IBM SPSS 22.00 (IBM, 2013). Se extrajeron estadísticos descriptivos de la muestra y se realizaron pruebas T de Student y Análisis de Varianza de un factor.

3. RESULTADOS

En primer lugar, se realizaron análisis descriptivos en función de los datos sociodemográficos recogidos, descritos anteriormente, así como de los datos socio-laborales. De este modo, el número de años que los docentes llevan ejerciendo es de 14,89 (DT = 10.665; Min = 1; Max = 40) y el número de años que llevan trabajando en el centro educativo actual es de 10,38 (DT = 9.595; Min = 1; Max = 33). Asimismo, la muestra quedó dividida en tres grupos en función del tipo de centro educativo. El grupo de colegio público estuvo constituido por 15 docentes (34.9%), el de colegio concertado por 10 docentes (23.3%) y el de colegio privado por 12 docentes (27.9%).

Seguidamente, se calculó la puntuación media de satisfacción global en función del tipo de centro educativo: colegio público (M = 3.32; DT = 0.456), colegio concertado (M = 3.92; DT = 0.39) y colegio privado (M = 3.97; DT = 0.46). De igual modo, la puntuación media en satisfacción laboral global de toda la muestra es de 3.69 (DT = 0.53), indicando una satisfacción poco superior a la media. Estos resultados se pueden consultar en el Gráfico 1.

Gráfico 1. Puntuación en satisfacción laboral global en función del tipo de centro



Las puntuaciones medias obtenidas por toda la muestra en las cinco dimensiones del cuestionario son: *Salario*, con una puntuación en satisfacción de 3.09; *Promoción y Superiores*, con una puntuación de 3.49; *Realización Personal*, cuya puntuación es de 4.14; *Condiciones de Vida Asociadas al Trabajo*, con puntuación de 3.43 y *Diseño del Trabajo*, con una puntuación de 3.67. Dichos resultados en función del tipo de centro se pueden observar en la Tabla 1.

Tabla 1. Puntuación en las dimensiones de satisfacción laboral en función del tipo de centro

| | Diseño del trabajo | Condiciones de vida asociadas al trabajo | Realización personal | Promoción y superiores | Salario | Satisfacción global |
|--------------------|--------------------|--|----------------------|------------------------|---------|---------------------|
| Colegio Público | 3.33 | 3.04 | 3.83 | 2.87 | 3.17 | 3.32 |
| Colegio Concertado | 3.95 | 3.56 | 4.41 | 3.90 | 2.96 | 3.92 |
| Colegio Privado | 3.87 | 3.77 | 4.31 | 3.88 | 3.14 | 3.97 |

Para las comparaciones entre grupos se realizó un ANOVA de un factor para la variable dependiente Satisfacción Laboral, con el fin de comprobar la posible existencia de diferencias significativas entre la puntuación en satisfacción laboral global entre los docentes de colegios públicos, privados y concertados. Se asumió la homogeneidad de la varianza (test de Levene, $p = .878$). Usando un intervalo de confianza del 95%, los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas ($F = 8.851$, $p = .001$) entre las medias de al menos dos de los grupos estudiados. Para distinguir entre qué grupos se encuentran las diferencias, se realizaron pruebas post hoc mediante el procedimiento de Scheffé.

Tabla 2. Prueba de Scheffé para Satisfacción Laboral Global

| | | | |
|---------|--------------------|--------------------|--------|
| Scheffé | Colegio Público | Colegio Concertado | 0.009* |
| | | Colegio Privado | 0.003* |
| | Colegio Concertado | Colegio Público | 0.009* |
| | | Colegio Privado | 0.958 |
| | Colegio Privado | Colegio Público | 0.003* |
| | | Colegio Concertado | 0.958 |

* Es estadísticamente significativo para un nivel de confianza del 95%.

Como se observa en la Tabla 2, se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de colegio público y colegio privado (Scheffé, $p = .003$), así como entre colegio público y colegio concertado (Scheffé, $p = .009$). Los docentes de colegios concertados no presentan diferencias estadísticamente significativas con respecto al grupo de colegios privados.

Para las cinco dimensiones que componen la satisfacción laboral se procedió del mismo modo, presentándose los siguientes resultados:

En la dimensión *Diseño del Trabajo* el análisis ANOVA refleja diferencias significativas entre los grupos ($F = 6.435$, $p = .004$). Asimismo, la prueba post hoc de Scheffé revela que las diferencias se encuentran entre los grupos de colegio público y colegio privado (Scheffé, $p = .022$) y entre los grupos de colegio público y colegio concertado (Scheffé, $p = .013$).

En la dimensión *Condiciones de Vida Asociadas al Trabajo* el análisis ANOVA señala diferencias significativas entre los grupos ($F = 5.141, p = .011$). En este factor, la prueba de Scheffé solo indica diferencias entre los grupos de colegio público y colegio privado (Scheffé, $p = .013$).

En la dimensión *Realización Personal* el análisis ANOVA refleja diferencias significativas entre los grupos ($F = 6.112, p = .005$), mientras que la prueba de Scheffé indica que las diferencias se hallan entre los grupos de colegio público y colegio privado (Scheffé, $p = .034$) y entre los grupos de colegio público y colegio concertado (Scheffé, $p = .014$).

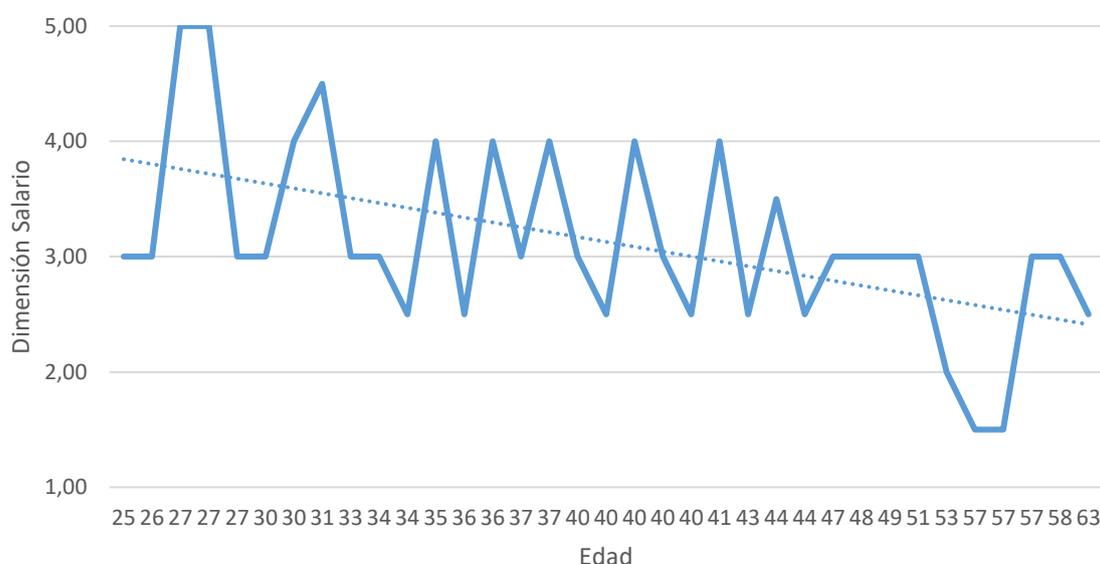
En la dimensión *Promoción y Superiores* el análisis ANOVA indica la existencia de diferencias significativas entre los grupos ($F = 11.237, p = .000$). Además, la prueba de Scheffé indica que las diferencias se encuentran entre los grupos de colegio público y colegio privado (Scheffé, $p = .001$) y entre los grupos de colegio público y colegio concertado (Scheffé, $p = .002$).

En la dimensión de *Salario* el análisis ANOVA no reflejó diferencias significativas entre ninguno de los grupos que conformaban la muestra.

Para comparar la diferencia en satisfacción laboral global en función del tiempo trabajado como docente se dividió la muestra en dos grupos: profesorado con menos de 10 años trabajados ($N = 14; M = 3.92; DT = 0.49$) y profesorado con más de 10 años trabajados ($N = 21; M = 3.51; DT = 0.51$). Se realizó una Prueba T para comparar dichas puntuaciones y se obtuvieron diferencias significativas ($t = 2.36, p = .024$). Asimismo, se realizó una Prueba T para cada una de las dimensiones de satisfacción laboral y se obtuvieron diferencias significativas en *Diseño del Trabajo* ($t = 2.34, p = .025$), *Realización Personal* ($t = 2.61, p = .013$) y *Salario* ($t = 2.57, p = .0215$).

Para comparar la diferencia en satisfacción laboral global en función de la edad del profesorado se dividió la muestra en dos grupos usando como punto de corte la mediana o percentil 50, coincidiendo con la edad de 40 años. Por lo tanto, la muestra quedó dividida entre docentes con menor edad ($N = 16; M = 3.84; DT = 0.61$) y docentes con mayor edad ($N = 18; M = 3.52; DT = 0.45$). Se realizó una prueba T entre dichos grupos, la cual no reportó diferencias significativas. Posteriormente se hizo una prueba T para estudiar cada una de las dimensiones de satisfacción laboral por separado y la única que resultó significativa fue el *Salario* ($t = 2.896, p = .007$), en la cual los docentes de menor edad ($M = 3.53; DT = 0.82$) puntuaron significativamente más alto que los docentes de mayor edad ($M = 2.77; DT = 0.89$). La diferencia de puntuaciones en la dimensión de *Salario* en función de la edad puede consultarse en el siguiente gráfico.

Gráfico 2. Puntuación en la dimensión Salario en función de la edad del profesorado



Nota: La línea de puntos indica la tendencia.

Finalmente, para comparar la diferencia entre docentes hombres (N = 13; M = 3.584; DT = 0.496) y mujeres (N = 24; M = 3.752; DT = 0.551) en satisfacción laboral se realizó una Prueba T que no aportó resultados significativos en satisfacción laboral global ($t = .919$, $p = .365$). Se realizó también una prueba T para cada una de las dimensiones de satisfacción laboral y ninguna señaló diferencias significativas.

4. DISCUSIÓN

En relación con el objetivo del estudio y atendiendo a las hipótesis planteadas, se concluye que H₁ se cumple parcialmente ya que, por un lado, los docentes de centros privados sí presentan mayor satisfacción laboral global que los de colegios públicos. Sin embargo, no ocurre así con los docentes del colegio concertado, los cuales presentan niveles similares de satisfacción con respecto a los del colegio privado. Por otro lado, con respecto a las dimensiones de la satisfacción laboral, los docentes de centros privados presentan mayor satisfacción que los de colegios públicos en *Diseño del Trabajo, Condiciones de Vida Asociadas al Trabajo, Realización Personal y Promoción y Superiores*. No obstante, no hay diferencias significativas en ninguna dimensión entre docentes de colegios privados y concertados.

Siguiendo con H₂, se observa que se cumple también parcialmente debido a que los docentes de centros concertados presentan mayor satisfacción laboral global que los de colegios públicos, pero no ocurre así en todas sus dimensiones. De este modo, las dimensiones en las que se

presentan diferencias significativas son *Diseño del Trabajo, Realización Personal y Promoción y Superiores*.

Atendiendo a H_3 , se cumple debido a que la media en satisfacción global que presentan los docentes que acumulan menos de 10 años trabajados es significativamente menor que presentan los docentes más veteranos. Además, estas diferencias se evidencian también en las dimensiones de *Diseño del Trabajo, Realización Personal y Salario*.

Con respecto a H_4 , se incumple ya que se esperaba obtener diferencias significativas en las puntuaciones de satisfacción laboral global que presentan los docentes en función de su edad, demostrándose que no ocurre así. Sin embargo, la dimensión de *Salario* sí que aporta resultados significativos al demostrar que los docentes con mayor edad presentan significativamente menor satisfacción en este aspecto que los docentes de menor edad.

Finalmente, H_5 también se cumple debido a que la diferencia en puntuaciones en satisfacción laboral global que presentan hombres y mujeres no resultó significativa.

Analizando estos resultados, es posible que el motivo por el que los docentes de colegios privados muestren mayor satisfacción que los de colegios públicos sea por el contexto e ideología que envuelve al colegio privado, siendo el seleccionado para este estudio un colegio religioso con una cultura compartida muy arraigada. Además, es posible que exista un miedo por parte de los docentes de colegios privado y concertado a contestar sinceramente a las preguntas que plantea el cuestionario, provocando un sesgo en las puntuaciones. Dicho miedo estaría fundamentado en la estabilidad laboral percibida, la cual se ve disminuida en los docentes de colegios privados y concertados. De esta forma, en los docentes de colegios públicos no existiría miedo al considerar más estable su puesto de trabajo.

Además, se evidencia similitud en las puntuaciones de satisfacción laboral entre los docentes de colegios privados y los de colegios concertados, no habiendo diferencias significativas en ninguna dimensión entre ambos grupos. Esto puede deberse a que las condiciones que envuelven ambos contextos laborales son similares, distanciándose así del contexto de los centros educativos públicos cuyos docentes sí reportan una satisfacción significativamente menor.

Los trabajadores que presentan mayor satisfacción laboral son los docentes de los centros concertados y privados, en comparación con los de centros públicos que se sienten, en general, menos satisfechos. Los resultados concuerdan con el estudio llevado a cabo por Sönmezer y

Eryaman (2008), obteniéndose en ambos casos que los docentes de colegios privados presentan mayor satisfacción laboral que los docentes de colegios públicos.

Además, en cuanto al estudio realizado por Perea y Castro (2016) cabe mencionar que no encontraron diferencias significativas entre la satisfacción laboral de docentes en un instituto público y uno privado, hecho que se contradice con los resultados obtenidos en el presente estudio donde sí se evidencian dichas diferencias.

Por otro lado, el motivo por el que los docentes novatos presentan mayor satisfacción laboral que los docentes veteranos puede deberse a la ilusión propia del docente recién titulado que acaba de incorporarse al centro educativo y que, en ocasiones, toma contacto por primera vez con el mundo laboral. Así, se evidencia que la satisfacción laboral en docentes desciende con el tiempo.

Por último, se observa que la dimensión de *Salario* es la única que presenta diferencias significativas en función de la edad. Teniendo en cuenta que el salario de los docentes se mantiene relativamente constante a lo largo de su vida laboral, se concluye que los docentes se vuelven más exigentes en este aspecto con el paso del tiempo, comenzando a sentir insatisfacción con su salario.

5. CONCLUSIONES

Las principales conclusiones que se obtienen del presente estudio son:

- Los docentes de colegios privados y colegios concertados presentan mayor satisfacción laboral que los docentes de colegios públicos.
- Los docentes novatos presentan mayor satisfacción laboral que los docentes veteranos.
- No existen diferencias en satisfacción laboral entre profesores y profesoras.

6. LIMITACIONES

Como principal limitación del estudio cabe señalar la poca cantidad de muestra utilizada, que podría no ser representativa y no reflejar correctamente la realidad de los resultados obtenidos. Se hace así necesario replicar el estudio con un mayor número de participantes con el fin de garantizar unos resultados más consistentes.

7. PROSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

Hay ciertos aspectos que sería interesante abordar en futuros estudios relacionados con la satisfacción laboral en docentes. En un primer lugar, se hace necesario desarrollar cuestionarios y herramientas más ajustados a la problemática.

Asimismo, sería conveniente replicar el estudio con un mayor número de colegios participantes y una muestra mayor y más equilibrada.

8. REFERENCIAS

- Alcover de la Hera, C.M., Martínez, D., Rodríguez, F., y Domínguez, R. (2007). *Las valoraciones personales: valores y actitudes hacia el trabajo. Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: McGraw-Hill, 269-305.
- Anaya, D., y Suárez, J.M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria: Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243.
- Dinham, S., y Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38(4), 379-396.
- 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 y Occupations*, 30(1), 97-123.
- Guerrero, E., y Rubio, J. C. (2005). Estrategias de prevención e intervención del Burnout en el ámbito educativo. *Salud Mental*, 28(5), 27-33.
- Holdaway, E.A. (1978). Facet and overall satisfaction of teachers. *Educational Administration Quarterly*, 14(1), 30-47.
- IBM Corp. Released 2013. *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0*. Armonk, NY: IBM Corp.
- Linares, O. L., y Gutiérrez, R. E. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 33-38.
- Mertler, C.A. (2002). Job satisfaction and perception of motivation among middle and high school teachers. *American Secondary Education*, 31(1), 43-53.

- Milczarek, M., Schneider, E., y Rial González, E. (2009). *OSH in figures: Stress at work*. European Agency for Safety and Health at Work. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- 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.
- Perea, K. M., y Castro, R. (2016). Estudio comparativo de satisfacción laboral de docentes de un colegio estatal y un colegio privado. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- 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.
- Sönmezer, M. G., y Eryaman, M. Y. (2008). A comparative analysis of job satisfaction levels of public and private school teachers. *Journal of Theory and Practice in Education*, 4(2), 189-212.
- Stempien, L.R., y Loeb, R.C. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education teachers. *Remedial y Special Education*, 23(5), 258-268.
- 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.

9. ANEXO

ESL-VP de Anaya 2005

| | | |
|------------------------------------|-----------------------|------------------------------|
| Centro de trabajo: _____ | Localidad: _____ | Provincia: _____ |
| Edad: _____ | Sexo: _____ | N.º años como docente: _____ |
| N.º años en el puesto actual: ____ | Fecha: __ - __ - ____ | |

¿En qué grado consideras que en tu actual trabajo como docente se dan los siguientes hechos?

1. Muy bajo
2. Bajo
3. Medio
4. Alto
5. Muy alto

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Encontrar motivador el trabajo que realizas | | | | | |
| 2. Obtener un buen salario | | | | | |
| 3. Participar en el diseño del puesto de trabajo | | | | | |
| 4. Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades | | | | | |
| 5. Disponer de suficiente tiempo para la familia | | | | | |
| 6. Sentir que estás realizando algo valioso | | | | | |
| 7. Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres | | | | | |
| 8. Posibilidad de actualización permanente | | | | | |
| 9. Reconocimiento económico del rendimiento laboral | | | | | |
| 10. Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo | | | | | |
| 11. Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas | | | | | |
| 12. Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes | | | | | |
| 13. Sentir que tu rendimiento laboral es adecuado a tus posibilidades | | | | | |
| 14. Disponer de una buena seguridad social | | | | | |
| 15. Tener autonomía en el desarrollo de las actividades | | | | | |
| 16. Disponer de suficiente tiempo libre | | | | | |
| 17. Poder establecerse en una localidad determinada | | | | | |
| 18. Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo | | | | | |
| 19. Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos | | | | | |
| 20. Tener un horario flexible | | | | | |
| 21. Participar activamente en el establecimiento de objetivos | | | | | |
| 22. Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo | | | | | |
| 23. Variedad en las actividades del trabajo | | | | | |

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

