

EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESORADO Y APORTACIONES A SU MEJORA EN ORDEN A LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

ASSESSMENT OF THE SPANISH TEACHERS' JOB SATISFACTION AND ITS CONTRIBUTION TO IMPROVE QUALITY IN EDUCATION

Daniel Anaya Nieto * y *José Manuel Suárez Riveiro* **
Universidad Nacional de Educación a Distancia

RESUMEN

La investigación ha estado dirigida a evaluar la satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria españoles. Contando con una muestra de 2562 profesores distribuidos por toda la geografía nacional, la investigación, en un primer paso, se centró en la elaboración de un instrumento de medida basado en un modelo de satisfacción laboral subyacente al profesorado: La Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores, que facilita información de la satisfacción laboral a tres niveles (global, dimensional y de faceta). En un segundo momento el trabajo evalúa la satisfacción laboral a esos tres niveles. El trabajo también aborda el estudio de las diferencias de satisfacción laboral en función del género, de la antigüedad en el ejercicio de la profesión y de la etapa educativa en la que los profesores imparten su docencia.

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

* Doctor en Ciencias de la Educación. Profesor Titular de Universidad desde el año 1993, en la actualidad es el director del Departamento MIDE II dentro de la Facultad de Educación de la UNED. Especialista en Diagnóstico en Educación, ha publicado diversos libros sobre esta temática y numerosos artículos. Sus líneas de investigación están centradas en la elaboración y validación de recursos para el diagnóstico y la intervención educativa, y en el estudio de la satisfacción laboral de los profesionales de la educación. E-mail: danaya@edu.uned.es

** Doctor en Psicopedagogía. Profesor de Diagnóstico en Educación en el Departamento MIDE II dentro de la Facultad de Educación de la UNED. Sus líneas de investigación están centradas en el aprendizaje autorregulado, la motivación académica, el estudio de la satisfacción laboral de los profesionales de la educación y la elaboración y validación de recursos para el diagnóstico y la intervención educativa. E-mail: jmsuarez@edu.uned.es

ABSTRACT

This study has been directed to assess job satisfaction in preschool, primary and secondary school teachers. Having a sample of 2562 teachers distributed all over national geography, the research focuses on elaborating a measuring instrument based on the underlying teachers labor satisfaction model. The Job Satisfaction Scale for teachers, provides information on job satisfaction at three levels (global, dimensional and factorial). This work tackles, also, the study of job satisfaction differences between preschool, elementary, and secondary school teachers in terms of gender, years of experience and educational stage where they teach.

Key words: Job satisfaction, teachers, assessment, measurement instruments, validation, teaching profession.

Introducción

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

En la actualidad, son muchos los datos disponibles acerca del efecto de la satisfacción laboral sobre el rendimiento en el trabajo, la velocidad de aprendizaje laboral, el absentismo laboral, la cantidad de reclamaciones y quejas, la rotación del personal, la conducta colaboradora con los compañeros de trabajo o con la organización, la conducta contraproduktiva, el bienestar físico y mental del trabajador, y sobre la satisfacción vital general de las personas.

Si las razones hasta ahora expuestas convierten a la satisfacción laboral en materia prioritaria de evaluación y mejora en cualquier ámbito laboral, aún lo es más en el campo educativo, donde los trabajadores (educadores) el trabajo que realizan tiene como materia prima a las personas en formación y como objetivo el guiar eficazmente su desarrollo como tales personas plena e íntegramente formadas. Un profesor laboralmente satisfecho es un profesor más motivado hacia la consecución de los objetivos educativos con sus alumnos, más dispuesto a la innovación educativa y a la experimentación de metodologías y recursos didácticos más eficientes en pro de esos objetivos, más comprometido con su trabajo y más dispuesto a su propio perfeccionamiento. Todo ello, evidentemente, contribuye de una forma importante a la calidad de la educación.

Objetivos de investigación

La investigación ha estado dirigida a evaluar la satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria con un interés centrado en aportar datos que sirvan a la adopción de medidas, por parte de los responsables oportunos, eficaces en pro de su mejora, si ello resultara pertinente. En relación con este objetivo principal, la investigación ha perseguido los siguientes objetivos concretos:

1. Elaboración de un modelo de satisfacción laboral subyacente a nuestro profesorado.
2. Evaluación de la satisfacción laboral actualmente presente en los profesores.

3. Estudio de las diferencias de satisfacción laboral en función del género, de la antigüedad en el ejercicio de la profesión y de la etapa educativa en la que los profesores imparten su docencia.

Método

Muestra

Se ha contado con una muestra incidental de 2562 profesores de educación infantil, primaria o secundaria en centros públicos (78%) o privados (22%) distribuidos por toda la geografía nacional. De ellos, el 68% son mujeres y el 32% hombres.

Su distribución por etapa educativa es la siguiente: El 24.5% trabaja en educación infantil, el 45.5% en educación primaria, y el 30% en educación secundaria.

La edad media fue de 38.74 años. Dividiendo la distribución por edad, un tercio se sitúa entre los 20 y los 32 años, el segundo entre 33 y 43 y el tercero entre 44 y 65.

Respecto a la antigüedad laboral, el 25.5% de los profesores cuenta con menos de 5 años en el ejercicio de la profesión, el 21.5% se sitúa en una antigüedad entre 5 y 10 años, y el 53% lleva más de 10 años. La media de antigüedad se sitúa en los 13.65 años, con una desviación típica de 10.16.

Recogida de información. Variables e instrumentos

Se consideró que 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 de la satisfacción laboral en términos de aquellas facetas seleccionadas en función de la importancia otorgada por los profesores como componentes de la misma (objetivo 1 de la investigación). El segundo tipo de información facilita la evaluación de la satisfacción laboral, a nivel de faceta, actualmente presente en los profesores (objetivo 2 de la investigación). Ambos tipos de información se han recogido mediante una forma experimental de la *Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP)* (Anaya, 2003; Anaya y Suárez, 2007).

Los datos fueron recogidos por colaboradores voluntarios y se dio a los encuestados la posibilidad de responder anónimamente. Los encuestados recibían en mano la forma experimental de la ESL-VP que, una vez contestada, era devuelta a los colaboradores.

Plan de análisis de datos

En relación con la obtención del modelo de satisfacción laboral se han utilizado estadísticos univariados y análisis factorial. Para la descripción de la satisfacción laboral en la muestra general se han empleado estadísticos univariados (medias y desviaciones típicas). El análisis de la satisfacción laboral en función de la etapa educativa y de la antigüedad profesional se ha realizado mediante ANOVA y, en función del género, mediante la prueba *t*.

Resultados

4.1. Modelo de satisfacción laboral de los profesores

Un primer paso en la obtención de este modelo ha consistido en el cálculo de la media de importancia que los profesores han otorgado a cada uno de los 44 ítems de la forma experimental de la ESL-VP como componente de la satisfacción laboral. A partir de aquí, se han seleccionado aquellos ítems con una media superior a 4. En función de este criterio permanecieron 32 ítems que son los que pasaron a conformar la Escala definitiva (Anaya y Suárez, 2007).

En un segundo paso, el conjunto resultante de 32 facetas descriptivo de la satisfacción laboral de los profesores fue factorialmente analizado. Los resultados del análisis factorial estructuran el modelo de 32 facetas alrededor de cinco dimensiones.

A modo de síntesis, en la Tabla 1 se presenta este modelo de satisfacción laboral organizado en tres niveles.

TABLA 1. Modelo de satisfacción laboral de los profesores.

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

	Promoción y superiores	<ul style="list-style-type: none"> – Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades – Tener buenas relaciones con los superiores – Tener superiores competentes y justos – Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes
	Salario	<ul style="list-style-type: none"> – Obtener un buen salario – Reconocimiento económico del rendimiento laboral

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

En la Tabla 2 se ofrece, a los tres niveles del modelo anteriormente expuesto, la satisfacción laboral expresada por los profesores. En la misma las facetas se encuentran agrupadas por dimensiones y éstas y aquéllas dispuestas en orden de mayor a menor presencia. A partir de la información de la Tabla 2 se puede decir que nuestro profesorado presenta una satisfacción laboral global medio-alta.

Descendiendo al siguiente nivel, nivel de dimensión, se observa que es el componente de *realización personal* el que se presenta en mayor grado, seguido por el de *condiciones de vida asociadas al trabajo*, ambos por encima del valor global de satisfacción laboral. Por debajo de este valor se sitúan, en orden decreciente, los aspectos *diseño del trabajo*, *promoción y superiores* y *salario*.

El nivel inferior (nivel I), sin embargo, proporciona datos aún más precisos, dado que informa sobre el grado de satisfacción de los profesores en relación con cada una de las facetas integrantes.

Satisfacción laboral y etapa educativa

En la Tabla 3 se ofrece la información sobre la satisfacción laboral, en función de la etapa educativa en la que los profesores desarrollan su docencia, surgida de los correspondientes análisis de varianza a nivel global, dimensional y de faceta.

El examen de la Tabla 3 descubre que, a nivel global, los profesores de educación secundaria manifiestan una satisfacción laboral significativamente inferior a los profesores de infantil y de primaria, quienes alcanzan un grado de satisfacción laboral global, prácticamente, idéntico.

A nivel de dimensión, la anterior situación se repite en cuatro de las cinco dimensiones del modelo y, así, en *realización personal*, *diseño del trabajo*, *promoción y superiores*, y *salario*, los profesores de secundaria presentan un grado de satisfacción significativamente inferior a los profesores de infantil y de primaria. Entre estos dos últimos grupos, los de infantil muestran, siempre, una mayor satisfacción, aunque las diferencias con los de primaria, estadísticamente, no llegan a ser significativas.

Sin embargo, en la dimensión *condiciones de vida asociadas al trabajo* no se han encontrado diferencias entre los grupos.

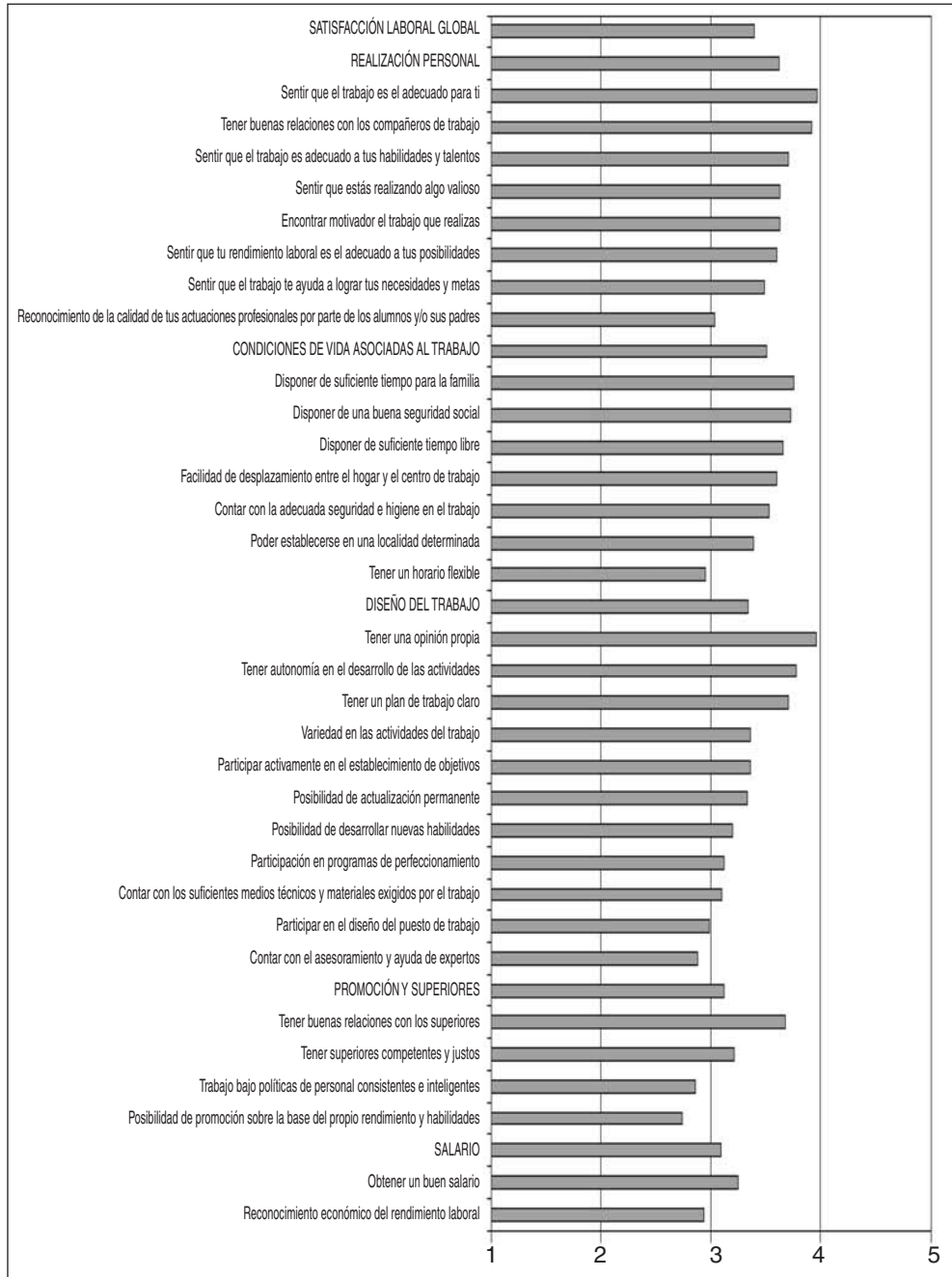
TABLA 2. Satisfacción laboral de los profesores a nivel global, dimensional y de faceta.

TABLA 3. Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria a nivel global, dimensional y de faceta y probabilidad asociada a la diferencia entre etapas educativas.

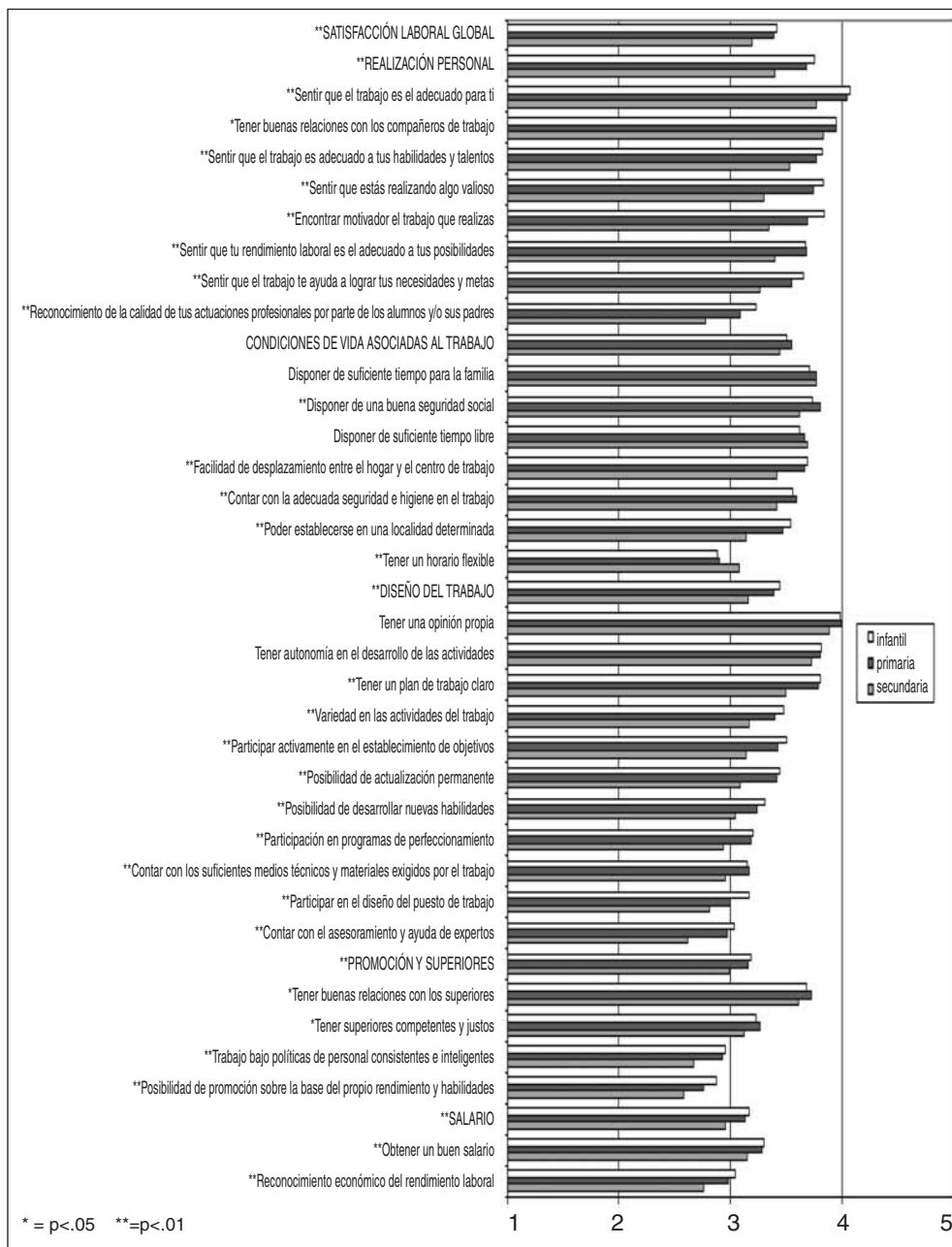
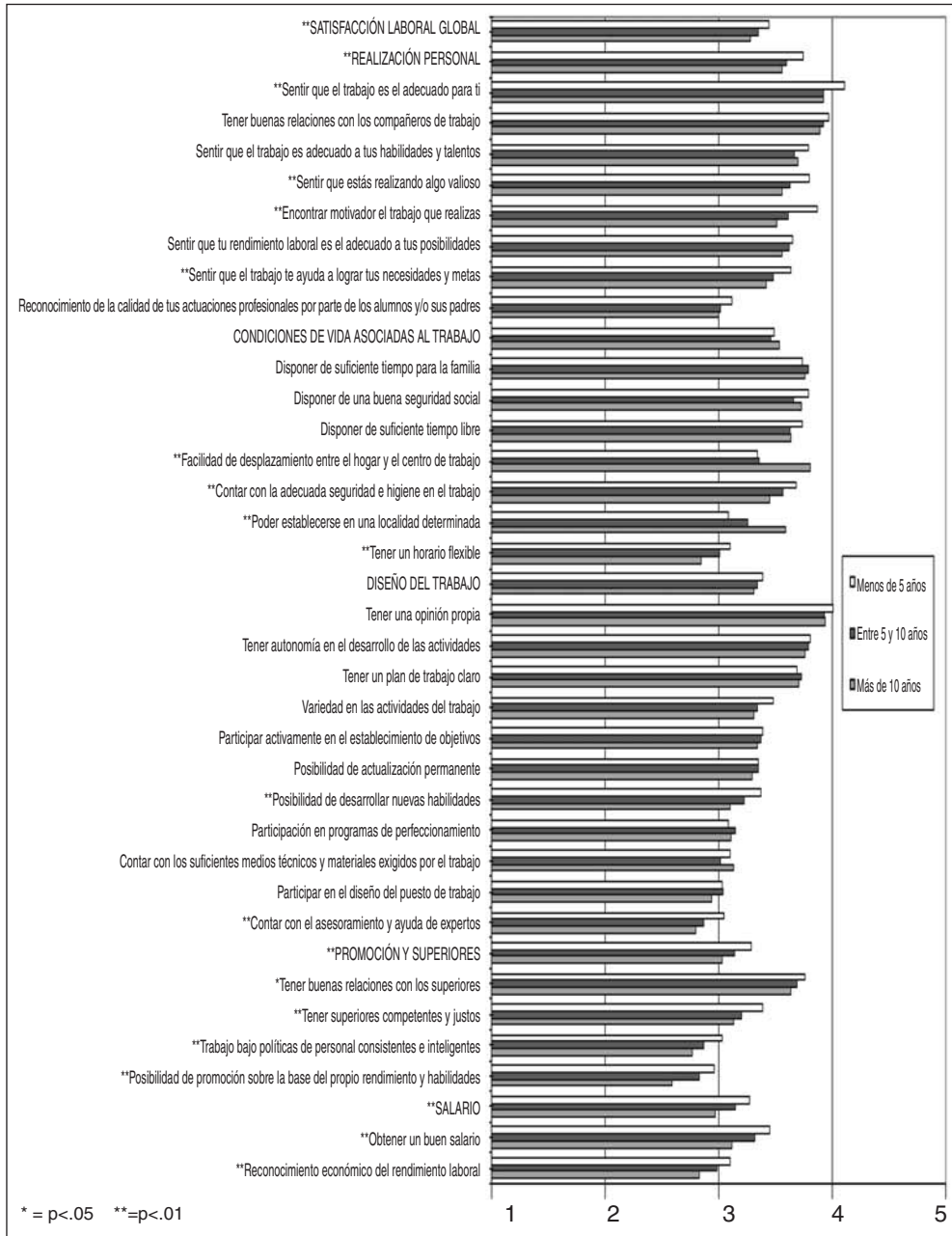


TABLA 4. Satisfacción laboral de los profesores por antigüedad a nivel global, dimensional y de faceta, y probabilidad asociada a las diferencias entre categorías de antigüedad profesional.



Satisfacción laboral y antigüedad en el ejercicio de la profesión

La Tabla 4 ofrece la información sobre la satisfacción laboral, en función de la antigüedad profesional, surgida de los correspondientes análisis de varianza a nivel global, dimensional y de faceta.

El examen de la Tabla 4 descubre que, a nivel global, los profesores noveles manifiestan una satisfacción laboral significativamente superior a sus colegas más veteranos. A nivel de dimensión, la anterior situación se repite en relación a las dimensiones *realización personal*, *promoción y superiores* y *salario*, respecto de las cuales, los profesores con antigüedad profesional inferior a 5 años presentan un grado de satisfacción significativamente superior a sus compañeros de más años de servicio. En la dimensión *salario*, la diferencia entre las categorías media y alta de antigüedad resulta, también, estadísticamente significativa a favor de la primera.

En la dimensión *diseño del trabajo* es en la que menos diferencias significativas se dan entre los grupos. Finalmente, la dimensión *condiciones de vida asociadas al trabajo* ofrece un comportamiento, hasta cierto punto, irregular en relación a las anteriores. A nivel de dimensión no se aprecian diferencias significativas entre los grupos, pero es aquí el grupo más veterano el que obtiene mayor puntuación.

Satisfacción laboral y género

En la Tabla 5 se ofrece la información sobre la satisfacción laboral a partir de los resultados del estadístico *t* obtenidos a nivel global, dimensional y de faceta. Los datos indican que las profesoras manifiestan una satisfacción laboral superior, a todos los niveles, a sus compañeros varones. Esta mayor satisfacción laboral de las profesoras es estadísticamente significativa a nivel global. A nivel de dimensión, también lo es en relación con las dimensiones *realización personal*, *salario*, *diseño del trabajo* y *promoción y superiores*.

La única dimensión en la que las diferencias no han resultado significativas es la de *condiciones de vida asociadas al trabajo*, como tampoco lo han sido en la mayoría de las facetas que la integran.

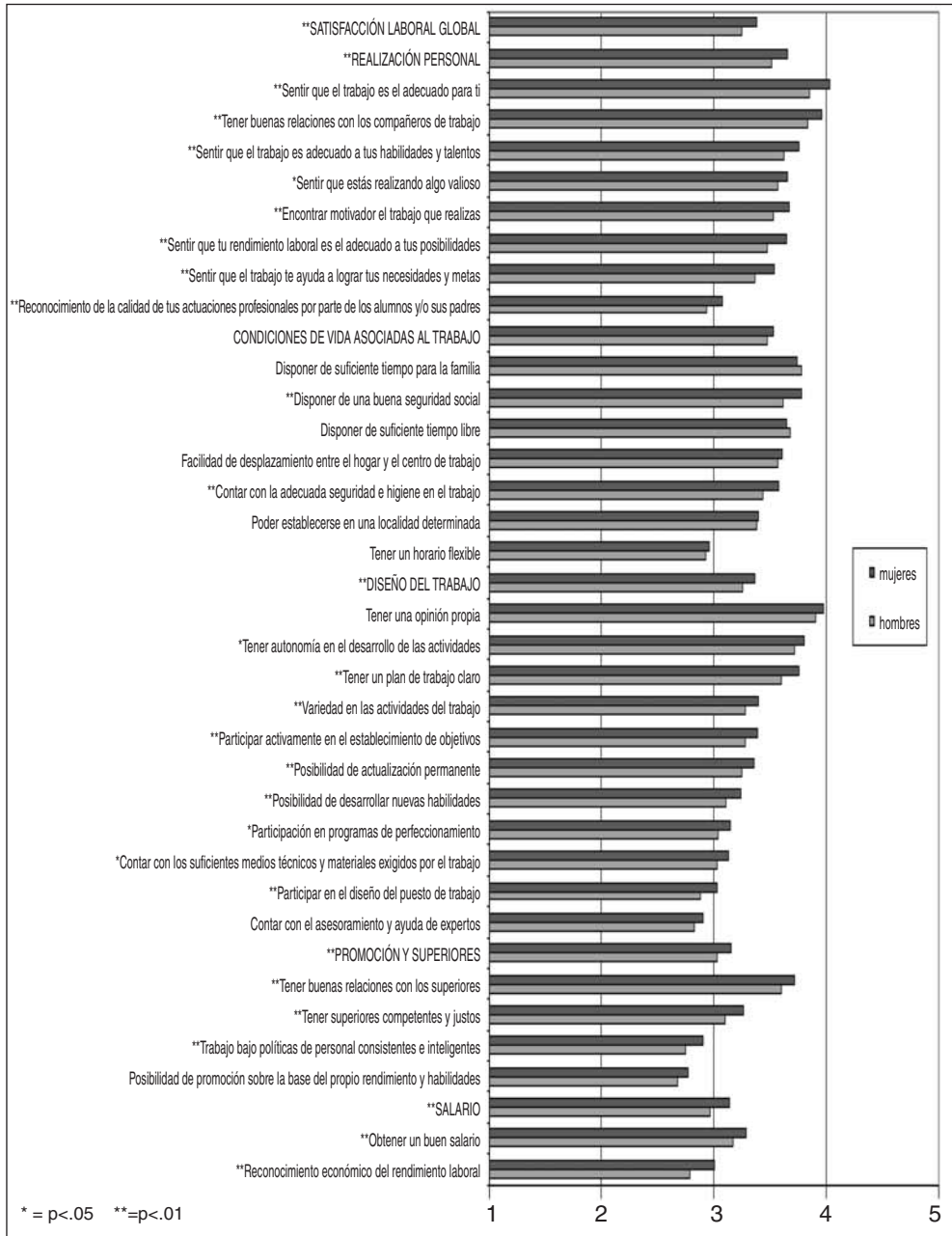
Conclusiones, implicaciones y aportaciones del estudio

Conclusiones

De los resultados del estudio se extraen las siguientes conclusiones principales:

1. Se ha obtenido un modelo de la satisfacción laboral del profesorado sobre la base empírica de los hechos que una amplia muestra de profesores de educación infantil, primaria y secundaria ha considerado importantes para estar satisfecho con su trabajo.
2. La evaluación de la satisfacción laboral actual de los profesores, realizada en el marco del anterior modelo en términos de la presencia que otorgan en el trabajo a las

TABLA 5. Satisfacción laboral de las profesoras y de los profesores a nivel global, dimensional y de faceta y probabilidad asociada a las diferencias en función del género



facetas integrantes, revela en nuestro profesorado de educación infantil, primaria y secundaria una satisfacción laboral global medio-alta. A nivel de dimensión, la realización personal y las condiciones de vida asociadas al trabajo superan al valor global; el diseño del trabajo coincide, prácticamente, con el grado de satisfacción global; y la promoción y superiores, y el salario se sitúan en un grado inferior de satisfacción.

3. Se han encontrado diferencias de satisfacción laboral significativas, a los tres niveles del modelo, en función del género, de la antigüedad en el ejercicio de la profesión y de la etapa educativa en la que los profesores imparten su docencia. En forma sintética, los profesores de secundaria aparecen menos satisfechos que los de infantil y primaria, los profesores noveles presentan una satisfacción superior a sus colegas de categorías de mayor antigüedad, y las mujeres se muestran más satisfechas que los hombres.
4. Los resultados del estudio en función del género, de la antigüedad profesional y de la etapa educativa son congruentes con lo hallado en la literatura. La mayor satisfacción laboral de las mujeres probablemente tenga que ver con las menores expectativas que ellas tienen en relación con sus empleos, debido a su tradicional peor posición en el mercado laboral –las mujeres, históricamente, han aceptado inferiores oportunidades de promoción y salarios más bajos por los mismos empleos-, y a la existencia de escalas axiológicas diferentes entre hombres y mujeres (p.e., Clark, 1997). El comportamiento de la satisfacción laboral en relación a la antigüedad profesional de los profesores se aparta, sin embargo, de lo que acontece en la mayoría de las profesiones. Quizás aquí la explicación venga de la mano de las facetas que en nuestro estudio aparecen lastrando la satisfacción laboral de conjunto de nuestro profesorado. La escasa presencia con la que estiman que se dan las posibilidades de promoción, las políticas de personal adecuadas, el reconocimiento económico del rendimiento individual, el asesoramiento y la ayuda de expertos, y el reconocimiento de su labor por parte de los alumnos y de sus padres, tal vez constituyan la causa de la pérdida de satisfacción que los profesores experimentan en su trabajo con el paso del tiempo. Finalmente, la menor satisfacción laboral expresada por los profesores de secundaria obliga a un análisis en profundidad del entorno y de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo de estos profesionales.

Implicaciones y aportaciones del estudio a la mejora de la educación

La mejora de la satisfacción laboral de nuestro profesorado pasa por la adopción de medidas, por parte de los responsables oportunos, que aumenten la presencia de todas las facetas del modelo en relación con la actividad laboral de los docentes. Deberían ser, sin embargo, más urgentes las destinadas a incrementar la de aquéllas que se han detectado con una menor presencia y que están lastrando, de manera significativa, la satisfacción general de nuestros profesores con su trabajo. Así, se perciben como inmediatas medidas que ofrezcan al profesorado posibilidades reales de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades; que mejoren las políticas de personal, en el sentido de que sigan criterios más consistentes y eficaces; que aseguren el reconocimiento económico del rendimiento individual, como com-

plemento al salario que se percibe con carácter general; que faciliten que los profesores cuenten con el asesoramiento y la ayuda de expertos, y que ayuden al reconocimiento del trabajo del profesor por parte de los alumnos y de sus padres.

Aparte de éstas, otras medidas tienen, también, carácter de urgencia para determinados colectivos de profesores, como es el caso de los profesores de secundaria, para quienes, aparte de las anteriores medidas de ámbito general, habría que añadir, de acuerdo con los resultados de este estudio, aquellas que potencien la participación de estos profesores en programas de perfeccionamiento, que les permitan contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo, o que les aseguren una mayor participación en el diseño del puesto de trabajo.

La investigación, en definitiva, proporciona datos muy útiles como fundamento de la toma de decisiones, por parte de los responsables oportunos, eficaces en pro del incremento de la satisfacción laboral del profesorado y constituye, desde la estrecha relación informada en la literatura entre satisfacción laboral de los profesores y calidad de la educación proporcionada a los educandos, una aportación muy significativa a la mejora de nuestra educación infantil, primaria y secundaria.

Referencias Bibliográficas

- Anaya, D. (2003). *Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP)*. Documento de trabajo no publicado.
- 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, pp. 217-244.
- Belkelman, S. (2004). Job satisfaction. *CQ Weekly*, 62:40, pp. 2420-2423.
- Clark, A.E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?. *Labour Economics*, 4:4, pp. 341-372.
- Dinham, S. y Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38:4, pp. 379-396.

Fecha de recepción: 02-03-2009

Fecha de revisión: 08-03-2010

Fecha de aceptación: 07-05-2010