

## Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria

### Job Satisfaction Among Preschool, Elementary and Secondary School Teachers

Trinidad Muñoz-Méndez<sup>1</sup>

CEIP Jacinto Benavente  
Alcantarilla, Murcia, España  
[trinidad.munoz2@murciaeduca.es](mailto:trinidad.munoz2@murciaeduca.es)

Alberto Gómez-Mármol<sup>2</sup>

Facultad de Educación  
Universidad de Murcia, España  
[alberto.gomez1@um.es](mailto:alberto.gomez1@um.es)

Bernardino Javier Sánchez-Alcaraz Martínez<sup>3</sup>

Facultad de Ciencias del Deporte  
Universidad de Murcia, España  
[bjavier.sanchez@um.es](mailto:bjavier.sanchez@um.es)

Recibido 20 mayo 2016 • Aceptado 09 noviembre 2016 • Corregido 17 noviembre 2016

**Resumen.** El objetivo de esta investigación fue evaluar la influencia de distintas variables sociodemográficas en la satisfacción laboral de docentes. Participaron 163 docentes (42 hombres y 121 mujeres), con edades comprendidas entre los 23 y los 60 años ( $M=37.40 \pm 8.86$  años). Se usó la "Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP)", compuesta de 32 ítems agrupados en cinco dimensiones. Los resultados mostraron unos valores generales de satisfacción laboral medios-altos en los docentes. Además, aquellos docentes fijos, con contrato parcial que imparten asignaturas de carácter motriz en la etapa de Educación Infantil, mostraron puntuaciones significativamente más altas en su satisfacción laboral.

**Palabras clave.** Satisfacción laboral; Educación Física; docentes

- 1 Diplomada en Magisterio, especialidad en Educación Infantil, Universidad de Granada (2008). Graduada en Magisterio de Educación Infantil, Universidad Internacional Isabel I de Castilla (2015). Máster Propio en Internacional Psicomotricidad, Universidad de Murcia (2015). Desde el año 2009, es docente en el Centro Jacinto Benavente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Su línea de investigación principal se centra en los aspectos relacionados con la psicomotricidad y con la satisfacción laboral en el ámbito educativo.
- 2 Licenciado en Ciencias del Deporte, Universidad de Murcia (2010). Máster en Investigación en Educación Física y Salud, Universidad Católica San Antonio de Murcia (2011). Máster en Formación del Profesorado, Universidad Miguel Hernández (2014). Doctor Internacional por la Universidad de Murcia y profesor en dicha universidad desde 2014. Su principal línea de investigación es la educación en valores a través de la Educación Física, dentro de la cual cabe destacar "The development of a sport-based personal and social responsibility intervention on daily violence in schools", *American Journal of Sport Sciences and Medicine*, 2, 13-17: 2014.
- 3 Licenciado en Ciencias del Deporte, Universidad Católica de San Antonio (2009) y Diplomado en Magisterio, Universidad Camilo José Cela (2012). Máster en Formación del Profesorado, Universidad de Murcia (2010). Doctor Internacional, Universidad de Murcia y profesor en dicha universidad desde 2014. Su principal línea de investigación es la satisfacción laboral en el contexto educativo y deportivo, dentro de la cual cabe destacar "Análisis de la satisfacción laboral de técnicos deportivos de pádel y natación", *Apuntes Educación Física y Deportes*, 117, 77-83: 2014.



**Abstract.** The objective of this study is to assess how socio-demographic factors impact job satisfaction among teachers. The sample group included 163 teachers (52 males and 121 females) between the ages of 23 – 60 ( $M=37.40 \pm 8.86$ ) in 12 schools located in Murcia, Spain. The study was based on the Teacher Satisfaction Scale (TSS), a survey made up of 32 items grouped together into 5 categories. Although results showed an overall medium-high level of teacher job satisfaction, permanent, part-time Preschool, Physical-Education teachers reported significantly higher scores in their job satisfaction levels.

**Keywords.** Job satisfaction; Physical Education; Teachers

## Introducción

La satisfacción laboral comprende un amplio campo de investigación sobre el cual, especialmente por sus repercusiones económicas y de rendimiento, se viene desarrollando un número creciente de estudios a nivel nacional e internacional (Sánchez-Alcaraz y Parra-Meroño, 2013; Klein y Mascarenhas, 2016). Como reflejo de esta tendencia, Ramírez-Pérez y Lee-Maturana (2011) señalan que, en su búsqueda de artículos con el término clave “Job satisfaction”, solo en la base de EBSCOHost, acotada al período de 1999 a 2009, se obtuvieron más de 23.000 resultados. Ya desde la década de los 90, se advierte esta preocupación en forma de estudios que tratan de conceptualizar el término satisfacción laboral. A colación, Gibson, Ivancevich y Donnely (1996) señalan que la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales; en concreto, la definen como:

El resultado de las percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que este se desarrolla, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. (p. 138)

Para Guillén y Guil (1999), la satisfacción laboral refiere a la actitud general del individuo hacia su profesión, por lo que frecuentemente se asocia con las actitudes del trabajador; esto es, análisis de la satisfacción laboral partiendo de que un empleado no satisfecho desarrolla actitudes negativas hacia su trabajo y hacia la organización. Esta satisfacción depende del grado de coincidencia entre lo que un empleado quiere y busca en su trabajo, con lo que le reporta. No obstante, Pozo, Alonso, Hernández y Martos (2005) advierten que no se ha alcanzado todavía una definición de satisfacción laboral que haya sido universalmente aceptada.

En el ámbito de la educación, la satisfacción laboral del profesorado también ha sido estudiada por numerosos autores. De hecho, la profesión docente ha sido considerada recientemente como una de las profesiones más propensas a producir *burnout* y malestar emocional entre sus trabajadores (Ilaja y Reyes, 2016). En este sentido, Freitez (1999) afirma que un clima organizacional adecuado en una institución educativa motiva a los docentes



para lograr los objetivos deseados. Además, una moral elevada facilita la satisfacción en el trabajo y contribuye con la obtención de metas propuestas y a mejorar la eficiencia en la labor encomendada, generando disposición y colaboración responsables en las diversas funciones. Sáenz y Lorenzo (1993) entienden la satisfacción docente como:

Una experiencia gozosa de crecimiento psicológico, producida por el logro de niveles cada vez más altos en: a) la calidad de su trabajo, b) de reconocimiento por lo que hace, c) de responsabilidad, d) de creación del saber, e) de libertad científica y f) de disfrute en el trabajo mismo". (p. 22)

Estos autores, admitiendo un carácter multidimensional en la satisfacción, reconocen en ella también un componente global; expresado de otro modo desde una aproximación sintética, la satisfacción general se podría entender, tal como la han definido Sáenz y Lorenzo (1993), como un *estado espiritualmente gratificante*.

Por otra parte, Anaya y Suárez (2007) distinguen una estructura de la satisfacción laboral alrededor de cinco dimensiones principales:

- **Diseño del trabajo:** esta dimensión se basa en la participación del docente a la hora de determinar objetivos y tareas de su puesto de trabajo, con la claridad y la variedad del trabajo que hay que realizar, y con los recursos que cuenta para realizar su actividad, tanto formativos, como materiales y humanos.
- **Condiciones de vida asociadas al trabajo:** esta dimensión alude a las facilidades temporales y espaciales que el trabajo permite, así como a los servicios y las condiciones de seguridad laboral asociados a este.
- **Realización personal:** esta dimensión está relacionada con la visión del trabajo como valioso y adecuado para el desarrollo personal y con el sentimiento de adecuación entre cualidades personales y las características del trabajo.
- **Promoción y superiores:** esta hace referencia a las posibilidades de promoción y a la capacitación y la justicia de los superiores.
- **Salario:** esta última dimensión está centrada en las recompensas salariales del trabajo.

Klein y Mascarenhas (2016) han remarcado la importancia de reconocer la influencia de factores contextuales (sean intrínsecos al trabajador o extrínsecos y, por ende, inherentes al propio trabajo) en la satisfacción laboral, en tanto que afecta la calidad del servicio prestado, entre las que cabe destacar: la estabilidad contractual percibida, el tipo de jornada, la edad o el sexo del trabajador y el entorno del trabajo. Así, las principales publicaciones empíricas sobre satisfacción laboral indican, con respecto a la modalidad contractual, que los contratos eventuales, ya sean estacionarios o de otro tipo, están asociados con un menor nivel de bienestar



y de satisfacción laboral (Green y Tsitsianis, 2005; Sánchez-Alcaraz, Gómez-Mármol, Parra y García, 2014; Wisniewski, Silva, Martínez-Évora y Matsuda, 2015). Por otro lado, los estudios de Medina, Ceballos, Giner y Marqués (2009) y Gamero (2007) han demostrado que la edad no se determina como una variable de influencia sobre la satisfacción laboral.

Con respecto al sexo, la mayoría de estudios coinciden en que las mujeres presentan una satisfacción laboral significativamente superior a la de los hombres (Clark, 1997; Dinham y Scott, 2000; Carrillo-García, Solano-Ruiz, Martínez-Roche y Gómez-García, 2013; Hersch y Xiao, 2016; Valdivia y Méndez, 2003), especialmente en las dimensiones relacionadas con el salario, el tiempo de trabajo y el contenido de la tarea (Gamero, 2007). Por otro lado, también se ha constatado que los empleados que trabajan un mayor número de horas presentaron niveles más bajos de satisfacción laboral (Clark, 1997; Valdivia y Méndez, 2003).

De modo más específico, cuando se encuesta al profesorado sobre la satisfacción que obtiene en su trabajo, más de dos tercios de los docentes plantean que les gusta su profesión pero que no están conformes con las condiciones laborales que viven en sus respectivos centros (Menéndez y Moreno, 2006). El estudio realizado por Palomares (2000) sobre las variables que condicionan la satisfacción de los docentes que trabajan en colegios de zonas rurales, obtuvo como resultado que un 67% de estos mantenían algún grado de insatisfacción y malestar por lo que su profesión representaba en la sociedad. Esta investigación avala el deterioro en la imagen social del profesorado que ya apuntara Santos (1983) como uno de los principales factores de su molestia.

El estudio de Anaya y Suárez (2006), sobre una muestra de 2.562 docentes de Educación Infantil, Primaria y Secundaria de toda la geografía nacional, reveló un nivel de satisfacción global del profesorado medio-alto. Respecto a la etapa educativa en la que imparten su docencia, parece ser que los docentes de secundaria muestran una menor satisfacción laboral que los de etapas inferiores (Perie y Baker, 1997; Metler, 2002; Stempien y Loeb, 2002). Además, otros estudios se han focalizado en la falta de recursos de habilidades socioemocionales que generan niveles de *burnout* y déficits en la ilusión por el trabajo (Extremera, Rey y Pena, 2010), mientras que también los hay relativos al uso de la voz y los recursos comunicativos (Bermúdez, Martínez, Rius y Esteve, 2004).

Así, el objetivo de esta investigación fue evaluar la influencia de las variables sociodemográficas: sexo, tipo de jornada, tipo de contrato, nivel educativo en el que imparte, motricidad o no en la asignatura que imparte, en la satisfacción laboral de docentes de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria obligatoria.

## Método

### Diseño

El diseño corresponde con el de una investigación basada en un estudio de corte transversal de tipo descriptivo. Según Thomas y Nelson (2007), basado en un método de investigación



cuantitativo, con el fin de recolectar los datos para describir la situación de la satisfacción laboral de los docentes de Educación Física.

## Muestra

Para el desarrollo de esta investigación se ha contado con la colaboración de 163 maestros y maestras que se encontraban ejerciendo como docentes de Educación Infantil y/o Primaria, durante el curso 2013-2014, en 12 centros educativos de la Región de Murcia (España). De ellos, el 25,7% (N=42) eran hombres y 74,3% (N=121) mujeres, con edades comprendidas entre los 23 y los 60 años ( $37,40 \pm 8,86$ ). Respecto a la antigüedad laboral, un 52,7% (N=86) de los maestros llevaba menos de 10 años ejerciendo, el 30,1% (N=49) entre 10 y 20, y el 17,2% (N=28) más de 20 años. En cuanto a la situación laboral, el 72,4% (N=118) eran maestros con plaza en propiedad y el 27,6% (N=44) en situación de interinidad. Como criterio de inclusión en la muestra se ha atendido a que los participantes se encontraran en activo impartiendo docencia en los niveles de Educación Infantil y/o Primaria: el 21,5% (N=35) trabajaba en Educación Infantil, el 68% (N=111) en Educación Primaria y el 10,5% (N=17) trabajaba en ambos.

El tipo de muestreo empleado fue mixto. En un primer momento se realizó un muestreo por conveniencia, atendiendo a criterios de facilidad de acceso a la muestra por el que, según Latorre, Del Rincón y Arnal (2003, p. 82), la muestra del estudio responde a un muestreo no probabilístico de tipo accidental o causal "que es aquel que está basado en la selección de sujetos a los que el investigador tiene acceso". En segundo lugar, estos docentes administraron los cuestionarios a sus compañeros, utilizando así, un muestreo del tipo *Bola de nieve*.

## Instrumento

En cuanto a la herramienta administrada, se usó la "Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP)", diseñada y validada por Anaya y Suárez (2004). Este cuestionario consta de una sentencia introductoria que señala: ¿En qué grado considera que en su actual trabajo como profesor se dan los siguientes hechos? Está constituido por 32 ítems, distribuidos en cinco dimensiones:

- Diseño del trabajo, constituido por 11 ítems, como por ejemplo *participar activamente en el establecimiento de objetivos*. La consistencia interna de esta dimensión presentó un valor de  $\alpha = 0,814$ .
- Condiciones de vida asociadas al trabajo, formado por siete ítems, como por ejemplo *disponer de suficiente tiempo libre*. La consistencia interna de esta dimensión presentó un valor de  $\alpha = 0,738$ .
- Realización personal, compuesta por ocho ítems, como por ejemplo *sentir que estás realizando algo valioso*. La consistencia interna de esta dimensión presentó un valor de  $\alpha = 0,790$ .





- Promoción y superiores, definido por cuatro ítems, como por ejemplo *posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades*. La consistencia interna de esta dimensión presentó un valor de  $\alpha = 0,660$ .
- Salario, que comprende dos ítems, como por ejemplo *obtener un buen salario*. La consistencia interna de esta dimensión presentó un valor de  $\alpha = 0,788$ .

El formato de respuesta se ajusta a una escala tipo Likert que comprende los valores desde (1) *muy bajo* hasta (5) *muy alto*.

### Procedimiento

El procedimiento empleado para la distribución de los cuestionarios fue el desplazamiento personal de los investigadores hasta los 12 centros educativos. Tras la obtención del consentimiento de los equipos directivos, los maestros cumplimentaron los cuestionarios de forma individual, voluntaria y anónima. Durante el relleno de este, no se produjeron dificultades en cuanto a la comprensión de los ítems y el tiempo aproximado requerido para su completado no superó los 15 minutos.

### Análisis de datos

Para el tratamiento estadístico de los datos se ha empleado el programa SPSS 20.0 para Windows. Se han realizado pruebas de análisis de la normalidad de los datos (Kolmogorov-Smirnov de 1 muestra y chi-cuadrado), reportando distribuciones no paramétricas, análisis de asociación entre variables (U de Mann Whitney, H de Kruskal Wallis), así como de correlación entre variables (rangos de Spearman).

### Resultados

El análisis de la satisfacción laboral de los docentes en función del sexo, empleando la prueba U de Mann Whitney, mostró que no hay diferencias significativas que relacionen directamente la satisfacción laboral de los docentes con su sexo (Tabla 1).

Por su parte, la tabla 2 muestra las diferencias, estadísticamente significativas, resultantes de la prueba U de Mann Whitney entre la satisfacción laboral de los docentes y su tipo de jornada, afectando a las variables de promoción y satisfacción docente global, dimensiones en las que la jornada parcial contribuye favorablemente a la satisfacción laboral docente.



**Tabla 1**

***Satisfacción laboral según el sexo del docente***

| Dimensiones                | Sexo                |                      | p    |
|----------------------------|---------------------|----------------------|------|
|                            | Hombres<br>(N = 41) | Mujeres<br>(N = 122) |      |
|                            | M ± DT              | M ± DT               |      |
| <b>Diseño</b>              | 3.66 ± 0.57         | 3.64 ± 0.50          | .905 |
| <b>Condiciones</b>         | 3.53 ± 0.76         | 3.63 ± 0.68          | .680 |
| <b>Realización</b>         | 4.18 ± 0.44         | 4.17 ± 0.49          | .998 |
| <b>Promoción</b>           | 3.49 ± 0.80         | 3.58 ± 0.69          | .437 |
| <b>Salario</b>             | 2.90 ± 0.90         | 3.14 ± 0.80          | .115 |
| <b>Satisfacción global</b> | 3.55 ± 0.46         | 3.63 ± 0.49          | .449 |

Nota: Elaboración propia a partir del análisis de la información, 2016.

**Tabla 2**

***Satisfacción laboral según el tipo de jornada del docente***

| Dimensiones                | Tipo de jornada    |                    | p           |
|----------------------------|--------------------|--------------------|-------------|
|                            | Total<br>(N = 157) | Parcial<br>(N = 6) |             |
|                            | M ± DT             | M ± DT             |             |
| <b>Diseño</b>              | 3,64 ± 0,52        | 3,83 ± 0,34        | .268        |
| <b>Condiciones</b>         | 3,58 ± 0,70        | 4,02 ± 0,40        | .119        |
| <b>Realización</b>         | 4,16 ± 0,47        | 4,42 ± 0,66        | .081        |
| <b>Promoción</b>           | 3,53 ± 0,71        | 4,42 ± 0,52        | <b>.002</b> |
| <b>Salario</b>             | 3,08 ± 0,82        | 3,25 ± 1,08        | .637        |
| <b>Satisfacción global</b> | 3,60 ± 0,47        | 3,99 ± 0,50        | <b>.043</b> |

Nota: Elaboración propia a partir del análisis de la información, 2016.

En la tabla 3, a partir de la prueba estadística U de Mann Whitney, se aprecian diferencias significativas entre la satisfacción docente y su tipo de contrato, afectando a la variable de condiciones de trabajo, en la que resulta favorable tener un contrato fijo.



**Tabla 3**

**Satisfacción laboral según el tipo de contrato del docente**

| Dimensiones                | Tipo de contrato  |                      | p           |
|----------------------------|-------------------|----------------------|-------------|
|                            | Fijo<br>(N = 117) | Interino<br>(N = 46) |             |
|                            | M ± DT            | M ± DT               |             |
| <b>Diseño</b>              | 3,67 ± 0,55       | 3,60 ± 0,42          | .416        |
| <b>Condiciones</b>         | 3,70 ± 0,65       | 3,34 ± 0,75          | <b>.004</b> |
| <b>Realización</b>         | 4,15 ± 0,46       | 4,21 ± 0,52          | .287        |
| <b>Promoción</b>           | 3,49 ± 0,76       | 3,73 ± 0,57          | .094        |
| <b>Salario</b>             | 3,01 ± 0,82       | 3,27 ± 0,83          | .063        |
| <b>Satisfacción global</b> | 3,61 ± 0,49       | 3,63 ± 0,45          | .611        |

Nota: Elaboración propia a partir del análisis de la información, 2016.

Por el contrario, en la tabla 4, mediante la prueba U de Mann Whitney, se observa que no hay diferencias significativas entre la satisfacción laboral de los docentes y el tipo de entorno del centro en el que desarrollan su labor profesional.

**Tabla 4**

**Satisfacción laboral según el entorno de trabajo del docente**

| Dimensiones                | Tipo de entorno    |                    | p    |
|----------------------------|--------------------|--------------------|------|
|                            | Urbano<br>(N = 47) | Rural<br>(N = 116) |      |
|                            | M ± DT             | M ± DT             |      |
| <b>Diseño</b>              | 3,62 ± 0,49        | 3,66 ± 0,53        | .542 |
| <b>Condiciones</b>         | 3,44 ± 0,73        | 3,67 ± 0,68        | .080 |
| <b>Realización</b>         | 4,11 ± 0,51        | 4,20 ± 0,46        | .508 |
| <b>Promoción</b>           | 3,52 ± 0,57        | 3,58 ± 0,77        | .221 |
| <b>Salario</b>             | 3,04 ± 0,88        | 3,10 ± 0,81        | .812 |
| <b>Satisfacción global</b> | 3,55 ± 0,44        | 3,64 ± 0,49        | .245 |

Nota: Elaboración propia a partir del análisis de la información, 2016.

Con respecto a la relación entre la satisfacción laboral de los docentes y el nivel educativo en el que imparten, se ha realizado la prueba H de Kruskal Wallis, de la que se crea la tabla 5, la cual





muestra las diferencias significativas que atañen a la variable del salario y a la satisfacción docente global, en las que impartir docencia en la etapa infantil contribuye a mejorar la satisfacción docente.

**Tabla 5**

**Satisfacción laboral según el nivel educativo en el que imparte el docente**

| Dimensiones                | Nivel educativo      |                       |                                 | p           |
|----------------------------|----------------------|-----------------------|---------------------------------|-------------|
|                            | Infantil<br>(N = 38) | Primaria<br>(N = 108) | Infantil y Primaria<br>(N = 17) |             |
|                            | M ± DT               | M ± DT                | M ± DT                          |             |
| <b>Diseño</b>              | 3,77 ± 0,43          | 3,59 ± 0,55           | 3,78 ± 0,43                     | .057        |
| <b>Condiciones</b>         | 3,79 ± 0,59          | 3,54 ± 0,75           | 3,59 ± 0,53                     | .185        |
| <b>Realización</b>         | 4,30 ± 0,32          | 4,12 ± 0,50           | 4,21 ± 0,54                     | .177        |
| <b>Promoción</b>           | 3,63 ± 0,60          | 3,53 ± 0,77           | 3,60 ± 0,65                     | .836        |
| <b>Salario</b>             | 3,42 ± 0,68          | 2,96 ± 0,87           | 3,09 ± 0,67                     | <b>.019</b> |
| <b>Satisfacción global</b> | 3,78 ± 0,38          | 3,55 ± 0,51           | 3,65 ± 0,37                     | <b>.021</b> |

Nota: Elaboración propia a partir del análisis de la información, 2016.

Por otro lado, en la tabla 6 se detallan las diferencias significativas entre los docentes según el tipo de asignatura que imparten, en concreto, en las variables de diseño y de satisfacción docente global, siendo mayor la satisfacción entre los docentes que imparten asignaturas de carácter motriz, de acuerdo con los resultados de la prueba U de Mann Whitney.

**Tabla 6**

**Satisfacción laboral según el tipo de asignatura que imparte el docente**

| Dimensiones                | Tipo de asignatura |                        | p           |
|----------------------------|--------------------|------------------------|-------------|
|                            | Motriz<br>(N = 54) | No motriz<br>(N = 109) |             |
|                            | M ± DT             | M ± DT                 |             |
| <b>Diseño</b>              | 3,77 ± 0,45        | 3,59 ± 0,53            | <b>.031</b> |
| <b>Condiciones</b>         | 3,72 ± 0,69        | 3,54 ± 0,70            | .074        |
| <b>Realización</b>         | 4,25 ± 0,43        | 4,13 ± 0,49            | .135        |
| <b>Promoción</b>           | 3,60 ± 0,62        | 3,54 ± 0,77            | .784        |
| <b>Salario</b>             | 3,25 ± 0,69        | 3,00 ± 0,88            | .102        |
| <b>Satisfacción global</b> | 3,72 ± 0,42        | 3,56 ± 0,50            | <b>.034</b> |

Nota: Elaboración propia a partir del análisis de la información, 2016.



En el análisis de correlación mediante los rangos de Spearman (tabla 7), se muestran las correlaciones negativas de la edad y la satisfacción con el salario y positivas entre la experiencia en el puesto actual y la percepción de las condiciones de trabajo con respecto a la edad. En lo concerniente a la correlación entre las propias dimensiones de la satisfacción docente, se aprecian correlaciones positivas entre todas las dimensiones de la satisfacción laboral docente (así como con respecto al indicador global de satisfacción docente), esto es, un incremento en cualquier dimensión supone también un incremento en el resto.

**Tabla 7**

**Satisfacción laboral según edad, experiencia total y experiencia en el puesto actual del docente**

|  | E         | ET        | EPA       | D         | C         | R         | P         | S         |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Edad (E)</b>                              | 1         |           |           |           |           |           |           |           |
| <b>Experiencia total (ET)</b>                | .911 (**) | 1         |           |           |           |           |           |           |
| <b>Experiencia puesto en el actual (EPA)</b> | .643 (**) | .735 (**) | 1         |           |           |           |           |           |
| <b>Diseño (D)</b>                            | -.049     | -.005     | .138      | 1         |           |           |           |           |
| <b>Condiciones (C)</b>                       | .033      | .094      | .262 (**) | .598 (**) | 1         |           |           |           |
| <b>Realización (R)</b>                       | -.130     | -.089     | .060      | .520 (**) | .419 (**) | 1         |           |           |
| <b>Promoción (P)</b>                         | -.128     | -.123     | .087      | .597 (**) | .431 (**) | .507 (**) | 1         |           |
| <b>Salario (S)</b>                           | -.183 (*) | -.149     | -.008     | .384 (**) | .405 (**) | .251 (**) | .305 (**) | 1         |
| <b>Satisfacción global</b>                   | -.128     | -.080     | .141      | .806 (**) | .774 (**) | .672 (**) | .761 (**) | .689 (**) |

Nota: (\*)  $p < .05$ ; (\*\*)  $p < .01$  Elaboración propia a partir del análisis de la información, 2016.

## Discusión

La presente investigación ha evaluado la influencia de distintas variables sociodemográficas en la satisfacción laboral de docentes de Educación Física en Educación Infantil y Primaria. Se han evaluado cinco dimensiones de la satisfacción: diseño de trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal, promoción y superiores, y salario. En este sentido, existe una alta correlación entre las distintas dimensiones que han sido objeto de estudio, encontrando correlaciones positivas entre todas las dimensiones de la satisfacción laboral docente. También se han registrado correlaciones entre las variables edad y experiencia en el puesto actual con respecto a dimensiones de la satisfacción laboral, en concreto, una correlación positiva entre la experiencia en el puesto actual y la satisfacción con las condiciones de trabajo y negativa entre la edad y la satisfacción con el salario. Además, se han observado diferencias estadísticamente significativas



tras el análisis de la influencia del tipo de jornada, contrato, asignatura y nivel educativo, siendo el perfil de docente con mayor satisfacción laboral aquellos con jornada parcial, contrato fijo, que imparten asignaturas de carácter motriz y de la etapa de Educación Infantil.

Atendiendo a los niveles generales de satisfacción laboral, los docentes presentaron unos valores medios, con puntuaciones comprendidas entre 2.9 y 4.3, en una escala de uno a cinco puntos, mostrándose en general, medianamente satisfechos en su trabajo, valores similares a los obtenidos en la investigación de Anaya y Suárez (2006). Por otro lado, mientras que los resultados alcanzados en esta investigación no mostraron diferencias significativas entre la satisfacción que sienten los hombres y las mujeres, otras investigaciones sí que encontraron diferencias a favor de las mujeres (Carrillo-García et al., 2013; Gamero, 2007), incluso cuando las condiciones laborales eran objetivamente peores (Hersch y Xiao, 2016). Del mismo modo, ambos grupos mostraron unos valores de satisfacción laboral docente superiores para la dimensión de realización personal, mientras que la peor valorada fue la dimensión del salario, coincidiendo con los estudios de Gil y Zubimendi (2006), Sánchez-Alcaraz y Parra Meroño (2012) y Sánchez-Alcaraz et al. (2014). De este modo, y siguiendo la línea de otros trabajos similares, aunque los docentes presentan una alta realización personal debido al carácter vocacional de la materia de psicomotricidad, creen que el salario no es suficiente con el tipo de trabajo que realizan, reclamando un incremento salarial y la colaboración de profesores de apoyo durante las sesiones (Sánchez-Alcaraz, Henarejos y Gómez-Mármol, 2016).

En función del tipo de jornada laboral, los resultados obtenidos mostraron diferencias significativas entre la satisfacción laboral a favor de los docentes con jornada a tiempo parcial, en las variables de promoción y de satisfacción docente global, siguiendo la línea de los trabajos de Clark (1997) y Valdivia y Méndez (2003). Por otro lado, atendiendo al tipo de contrato, los resultados indican puntuaciones significativamente superiores en las variables de condiciones de trabajo para los docentes con contrato fijo, coincidiendo con los estudios de Green y Tsitsianis (2005), Sánchez-Alcaraz et al. (2014) y Wisniewski et al. (2015), ya que tal y como indican estos autores, aquellos docentes con un contrato eventual, sienten una mayor inestabilidad e inseguridad laboral, que además, puede ocasionarles síntomas de ansiedad o estrés en su vida laboral.

En lo concerniente al entorno del lugar de trabajo no se registraron diferencias significativas entre la satisfacción que siente cada grupo (trabajadores en entornos rurales o en entornos urbanos), por lo que esta variable parece no tener influencia en la satisfacción laboral docente, al contrario del estudio de Palomares (2000), quien afirmaba que el grado de insatisfacción de los docentes que trabajan en colegios de zonas rurales era menor al de profesorado de entornos urbanos. Además, con respecto a la satisfacción laboral docente en función del nivel impartido se aprecia que la satisfacción laboral docente sí se relaciona directamente con esta variable, afectando al salario y a la satisfacción docente global, en las que impartir docencia en la etapa infantil resulta favorecedor, coincidiendo con los estudios de Metler (2002), Perie y Baker



(1997), Stempien y Loeb (2002) y Anaya y Suárez (2006), quienes afirmaron que los docentes de etapas inferiores presentan una mayor satisfacción laboral. En este sentido, diferentes estudios han afirmado que en etapas educativas superiores (secundaria y bachillerato), se produce un incremento de conductas disruptivas por parte de los alumnos hacia sus compañeros y hacia el profesor, que puede repercutir en el clima de convivencia del aula de psicomotricidad y afectar a los niveles de satisfacción laboral del docente (Álvarez, Castro, González, Álvarez y Campo, 2016; Sánchez-Alcaraz, Gómez-Mármol, Valero, De la Cruz y Díaz, 2014).

Para la satisfacción laboral en función de las asignaturas impartidas, se ha registrado una mayor satisfacción de los docentes que imparten asignaturas de carácter motriz, en las dimensiones de diseño y de la satisfacción docente global. Sin embargo, en otras investigaciones similares, los resultados apuntan la tendencia inversa, como sucediera en el estudio de Herrador, Zagalaz, Martínez y Rodríguez (2006), cuyo resultado fue un alto grado de insatisfacción de los docentes de Educación Física causado principalmente por la falta de infraestructuras deportivas, instalaciones y escasez de material en los centros educativos, afectando a la identidad personal y profesional del docente, lo cual condiciona la asignatura y le hace perder significado para el propio docente, el alumnado, padres, compañeros y la sociedad en general. Por lo tanto, parece que, en aquellos profesores que imparten asignaturas de carácter motriz, contar con suficientes instalaciones y materiales para el desarrollo de sus sesiones de psicomotricidad será determinante para una mayor satisfacción laboral (Pons y Arufe, 2016).

En el desarrollo de esta investigación se han considerado una serie de limitaciones a atender para futuras investigaciones, a saber: que sea el investigador principal quien esté presente en el rellenado de todos los cuestionarios para asegurar las condiciones idóneas de rellenado y subsanar las dudas que surjan de los participantes, un aumento del tamaño muestral que mejoraría la validez de los resultados, permitiendo la comparación de la satisfacción laboral de docentes de distintas comunidades españolas. Este incremento sería una puerta abierta hacia futuras investigaciones. En esta misma línea, se podrían comparar los resultados obtenidos con docentes de otros países, con trabajadores de otros sectores e incluso se podrían diseñar estrategias para aumentar la satisfacción laboral e implementarlas.

## Conclusiones

El nivel de satisfacción laboral de docentes obtenido se puede catalogar de medio-alto. Además, en función de los resultados obtenidos, quedan definidos los perfiles de mayor satisfacción laboral en docentes fijos, con contrato parcial, que imparten asignaturas de carácter motriz en la etapa de Educación Infantil. Por el contrario, el perfil de menor satisfacción laboral corresponde a los docentes interinos, con contratos a jornada completa, que imparten asignaturas que no son de carácter motriz en la etapa de Educación Primaria. No obstante, cabe señalar que los resultados anteriormente presentados versan sobre constructos de carácter psicosocial y que, con respecto a



la metodología utilizada, el cuestionario, si bien es cierto que se encuentra validado, no es menos cierto que está sujeto a sesgos del tipo del relleno basado en la deseabilidad social, incluso cuando el tratamiento anónimo de las respuestas estaba asegurado.

Asimismo, otras investigaciones han constatado las repercusiones positivas que un alto grado de satisfacción laboral tiene sobre el funcionamiento de la empresa o institución en la que el empleado desarrolle su trabajo, esto adquiere importancia tras haberse señalado las variables de estabilidad laboral, tipo de contrato y tipo de asignatura impartida como factores recomendables a considerar por el empleador en el proceso de desarrollo de satisfacción laboral docente.

## Referencias

- Álvarez, M., Castro, P., González, C., Álvarez, E., y Campo, M. A. (2016). Conductas disruptivas desde la óptica docente: validación de una escala. *Anales de Psicología*, 32(3), 855-862. Recuperado de: <http://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.32.3.223251/196861>
- 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), 219-224. Recuperado de: [https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/45077/1/La%20escala%20de%20satisfaccion%20laboral-version%20para%20orientadores%20\(ESL-VO\)%20como%20recurso%20para%20la%20evaluacion%20de%20la%20satisfaccion%20laboral.pdf](https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/45077/1/La%20escala%20de%20satisfaccion%20laboral-version%20para%20orientadores%20(ESL-VO)%20como%20recurso%20para%20la%20evaluacion%20de%20la%20satisfaccion%20laboral.pdf)
- Anaya, D., y Suárez, J. M. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 24, 541-556. Recuperado de: <http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/97181/93311>
- 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. Recuperado de: [http://www.revistaeducacion.mec.es/re344\\_09.html](http://www.revistaeducacion.mec.es/re344_09.html)
- Bermúdez, R., Martínez, G., Rius, F., y Esteve, J. M. (2004). Relaciones entre el uso de la voz y el *burnout* en los docentes de Educación Infantil y Primaria de Málaga. *Revista española de pedagogía*, 227, 85-102. Recuperado de: <file:///C:/Users/equipo%201/Downloads/Dialnet-RelacionesEntreElUsoDeLaVozYElBurnoutEnLosDocentes-866860.pdf>
- Carrillo-García, C., Solano-Ruiz, M. C., Martínez-Roche, M. E. y Gómez-García, C. I. (2013). Job satisfaction among health care workers: the role of gender and age. *Revista Latinoamericana*



de *Enfermagem*, 21(6), 1314-1320. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-1169.3224.2369>

Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4, 341-372. Recuperado de: [http://dx.doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)

Dinham, S., y Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 4, 379-396. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1108/09578230010373633>

Extremera, N., Rey, N., y Pena, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud. Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de psicología*, 100, 43-54. Recuperado de: <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N100-3.pdf>

Freitez, A. (1999). El rol de la educación en el marco de las teorías de la fecundidad: análisis de sus argumentos. *Temas de coyuntura*, 39. Instituto de Investigaciones Sociales y Económicas de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). Recuperado de: <http://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/temas/index.php/temasdecoyuntura/article/view/1455/1276>

Gamero, C. (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones económicas*, 31(3), 415-445. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17331303>

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., y Donnely, J. H. (1996). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. México: Mc Graw Hill.

Gil, L., y Zubimendi, T. (2006). *La satisfacción laboral de los trabajadores en los Polideportivos de Guipúzcoa*. País Vasco: Kirolat.

Green, F., y Tsitsianis, N. (2005). An Investigation of National Trends in Job Satisfaction in Britain and Germany. *British Journal of Industrial Relations*, 43, 401-429. Recuperado de: [doi.10.1111/j.1467-8543.2005.00362.x](http://doi.10.1111/j.1467-8543.2005.00362.x)

Guillén, C., y Gil, R. (1999). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. México: McGraw-Hill.

Herrador, J.A., Zagalaz, M., Martínez, E.J., y Rodríguez, I. (2006). Revisión y análisis sobre la satisfacción profesional del docente de educación física. *Lecturas: Educación física y deportes*, 103, 135-148. Recuperado de: <http://www.efdeportes.com/efd103/satisfaccion-profesional.htm>



- Hersch, J. y Xiao, J. (2016). Sex, Race, and Job Satisfaction Among Highly Educated Workers. *Southern Economic Journal*, 83(1), 1-24. DOI: 10.1002/soej.12133
- Ilaja, B. y Reyes, C. (2016). Burnout and emotional intelligence in university professors: implications for occupational health. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 31-46. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2016000100004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2016000100004)
- Klein, F. A. y Mascarenhas, A. O. (2016). Motivation, job satisfaction and evasion in the public service: the case of the experts in Public Policies and Government Management. *Revista de Administração Pública*, 50(1), 17-39. Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-76122016000100017](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122016000100017)
- Latorre, A., Del Rincón, D., y Arnal, J. (2003). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Experiencia.
- Medina, R. E., Ceballos, O., Giner, E., y Marqués, L. (2009). Índice de satisfacción de los trabajadores respecto a su actividad desempeñada en una Dirección de Deportes Municipal. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 96, 96-102. Recuperado de: [file:///C:/Users/equipo%201/Downloads/096\\_096-102\\_es.pdf](file:///C:/Users/equipo%201/Downloads/096_096-102_es.pdf)
- Menéndez, C., y Moreno, F. (2006). *Ergonomía para docentes: Análisis del trabajo de las condiciones docentes*. Barcelona: Graó.
- Metler, C. A. (2002). Job satisfaction and perception of motivation among middle and high school teacher. *American Secondary Education*, 31(1), 43-53. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/41064589>
- Palomares, M. C. (2000). Variables que condicionan la satisfacción de los profesores que trabajan en Colegios Rurales Agrupados. *Bordón. Revista de pedagogía*, 52(2), 213-227. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=54657>
- 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.
- Pons, R., y Arufe, V. (2016). Análisis descriptivo de las sesiones e instalaciones de psicomotricidad en el aula de educación infantil. *Sportis, Revista Técnico-Científica del Deporte Escolar*,



*Educación Física y Psicomotricidad*, 1(2), 125-146. Recuperado de: [http://revistas.udc.es/index.php/SPORTIS/article/view/sportis.2016.2.1.1445/pdf\\_37](http://revistas.udc.es/index.php/SPORTIS/article/view/sportis.2016.2.1.1445/pdf_37)

Pozo, C., Alonso, E., Hernández, S., y Martos, M. J. (2005). Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 247-264. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1374174>

Ramírez-Pérez, M., y Lee-Maturana, S. (2011). Síndrome del Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis Revista de la Universidad Bolivariana*, 10(30), 431-446. Recuperado de: <http://www.scielo.cl/pdf/polis/v10n30/art20.pdf>

Saenz, O., y Lorenzo, M. (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada: Granada.

Sánchez-Alcaraz, B. J., Gómez-Mármol, A., Parra, M. C., y García, J. A. (2014). Análisis de la satisfacción laboral en técnicos deportivos de pádel y natación. *Revista Apunts. Educación Física y Deportes*, 117, 77-83. Recuperado de: <http://www.raco.cat/index.php/ApuntsEFD/article/viewFile/280887/368551>

Sánchez-Alcaraz, B. J., Gómez-Mármol, A., Valero, A., De la Cruz, E., y Díaz, A. (2014). The development of a sport-based personal and social responsibility intervention on daily violence in schools. *American Journal of Sports Science and Medicine*, 2(6), 13-17. Recuperado de: <http://pubs.sciepub.com/ajssm/2/6A/4/>

Sánchez-Alcaraz, B. J., Henarejos, M. S., y Gómez-Mármol, A. (2016). La psicomotricidad en el ámbito educativo: Opinión del profesorado. *Revista Acción Motriz*, 16, 37-42. Recuperado de: [http://www.accionmotriz.com/documentos/revistas/articulos/16\\_4.pdf](http://www.accionmotriz.com/documentos/revistas/articulos/16_4.pdf)

Sánchez-Alcaraz, B. J., y Parra-Meroño, M. C. (2012). La satisfacción laboral de los técnicos deportivos. *International Journal of Sports Law & Management*, 18, 92-109. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/259821574\\_La\\_satisfaccion\\_laboral\\_de\\_los\\_tecnicos\\_deportivos](https://www.researchgate.net/publication/259821574_La_satisfaccion_laboral_de_los_tecnicos_deportivos)

Sánchez-Alcaraz, B. J., y Parra-Meroño, M. C. (2013). Diseño y validación de un cuestionario de satisfacción laboral para técnicos deportivos (CSLTD). *Cultura, Ciencia y Deporte*, 23(8), 119-127. Recuperado de: <http://ccd.ucam.edu/index.php/revista/article/view/296/255>





- Santos, M. A. (1983). La erosión de la función docente. *Revista española de pedagogía*, 159(41), 105-118. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/23763425>
- 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. Recuperado de: [doi.10.1177/07419325020230050101](http://dx.doi.org/10.1177/07419325020230050101)
- Thomas, J. R., y Nelson, J. K. (2007). *Métodos de investigación en actividad física*. Barcelona: Paidotribo.
- Valdivia, R., y Méndez, S. (2003). Factores asociados al síndrome de *burnout* en médicos y enfermeras del hospital nacional sur este de Es Salud de Cusco. *Situa*, 12(23), 11-22. Recuperado de: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/situa/2004\\_n23/rsm\\_factores.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/situa/2004_n23/rsm_factores.htm)
- Wisniewski, D., Silva, E. S., Martínez-Evora, Y. D., y Matsuda, L. (2015). The professional satisfaction of the nursing team vs. work conditions and relations: a relational study. *Texto & Contexto – Enfermagem*, 24(3), 850-858. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-070720150000110014>

