

LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES EN FUNCIÓN DE LA ETAPA EDUCATIVA, DEL GÉNERO Y DE LA ANTIGÜEDAD PROFESIONAL

Daniel Anaya Nieto

José Manuel Suárez Riveiro¹

RESUMEN

El trabajo aborda el estudio de las diferencias de satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria en función del género, de la antigüedad en el ejercicio de la profesión y de la etapa educativa en la que imparten su docencia. Los resultados, obtenidos sobre una amplia muestra de profesores distribuidos por toda la geografía nacional, revelan diferencias significativas en función de los anteriores criterios categóricos. 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.

Palabras clave: *satisfacción laboral; profesores de educación infantil, de primaria y de secundaria; género; antigüedad profesional.*

ABSTRACT

This work tackles 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. Results, obtained on a wide sample of spanish teachers, show significative differences in terms of earlier categorical criterion. In summary form, secondary school teachers appear less satisfied than preschool or elementary school teachers; less experienced teachers have higher levels of satisfaction than more experienced teachers, and women appear more satisfied than men.

1 Dirección e-mail: danaya@edu.uned.es. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

Key words: Job satisfaction; preschool, elementary, and secondary school teachers; gender; work seniority.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo aborda el estudio de las diferencias de satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria en función del género, de la antigüedad en el ejercicio de la profesión y de la etapa educativa en la que imparten su docencia.

Los hallazgos informados en la literatura sugieren que estas variables pueden ser fuentes importantes de diferencias en satisfacción laboral entre nuestro profesorado. En relación con el género, los estudios sobre población general muestran que hombres y mujeres tienen semejantes niveles de satisfacción laboral aunque los empleos desempeñados por unos y otras distan de ser equivalentes –las mujeres, en términos generales, se encuentran en niveles ocupacionales inferiores y obtienen por sus empleos salarios más bajos que los hombres- (Brush, Moch y Pooyan, 1987; Greenhaus, Parasuraman y Wormley, 1990; Witt y Nye, 1992). De este modo, cuando se ha estudiado la satisfacción laboral de hombres y mujeres dentro de un mismo empleo, las mujeres, consistentemente, expresan una satisfacción superior a los hombres (Clark, 1996, 1997; Sibbad, Enzer, Cooper, Rout y Sutherland, 2000; Sloane y Williams, 2000), hecho que sucede, también, entre los profesionales de la docencia (Dinham y Scott, 2000; Evans, 2001; Fraser y Hodge, 2000; Holdaway, 1978; Taid, Padgett y Baldwin, 1989).

Respecto de la antigüedad profesional, gran parte de los estudios realizados sobre población general indican que, conforme se avanza en edad, las personas se suelen sentir laboralmente más satisfechas (Brush, Moch y Pooyan, 1987; Clark, Oswald y Warr, 1996; DeSantis y Durst, 1996), alegando, como posibles causas, las tendencias, conforme se avanza en antigüedad, a tener mejores recompensas del trabajo (mejores puestos y mayores salarios, por ejemplo) y a tener unas expectativas más realistas acerca de lo que el trabajo puede ofrecer. No está clara, sin embargo, si la relación entre ambas variables, antigüedad y satisfacción laboral, sigue un modelo lineal o un modelo curvilíneo. Más bien parece que esto es dependiente, en parte, del grupo ocupacional examinado. Es más, en determinadas ocupaciones, la relación entre ambas variables es, prácticamente, inexistente, o incluso, de carácter negativo. Esto último es lo que parece acontecer en el caso de los profesionales de la educación (Pearson y Moarnaw, 2005; Stempien y Loeb, 2002; Thompson, McNamara y Hoyle, 1997). En profesores de universidad, la relación entre satisfacción laboral y antigüedad parece positiva en lo que concierne a la docencia, pero negativa en lo tocante a investigación (Oshaghemi, 1998).

Finalmente, respecto de la tercera variable considerada en este estudio, la etapa educativa en la que los profesores imparten su docencia, parece ser que los profesores de secundaria muestran una menor satisfacción laboral que sus colegas de etapas previas (Metler, 2002; Perie y Baker, 1997; Stempien y Loeb, 2002).

OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

La investigación ha estado dirigida a estudiar las diferencias de satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria en función del género, de la antigüedad en el ejercicio de la profesión y de la etapa educativa en la que imparten su docencia.

MUESTRA

Desechados aquellos casos con datos incompletos, se ha contado, finalmente, con una muestra de 2562 profesores que en el curso académico 2003/04 ejercían como docentes de educación infantil, primaria o secundaria en centros públicos (78%) o privados (22%) distribuidos por toda la geografía nacional. De ellos, el 68% son mujeres y el 32% hombres.

TABLA 1
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Comunidad Autónoma	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Ac.
Andalucía	384	15.0	15.0
Aragón	199	7.8	24.4
Asturias	41	1.6	16.6
Baleares	31	1.2	25.6
Canarias	29	1.1	26.7
Cantabria	63	2.4	29.1
Castilla-La Mancha	383	14.9	44.0
Castilla y León	284	11.1	55.1
Cataluña	50	2.0	57.1
Ceuta y Melilla	9	.3	86.0
Extremadura	94	3.7	60.8
Galicia	191	7.5	68.3
La Rioja	12	.5	68.8
Madrid	432	16.9	85.7
Murcia	95	3.7	89.7
Navarra	11	.4	90.1
País Vasco	65	2.5	92.6
Valencia	189	7.4	100
Total	2562	100	100

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, con una desviación típica de 10.03. Dividiendo la distribución por edad en tres partes, un tercio de la muestra se sitúa entre los 20 y los 32 años, el segundo tercio entre los 33 y los 43 años, y el tercero entre los 44 y los 65 años.

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.

Finalmente, la distribución por Comunidades Autónomas se ofrece en la Tabla 1.

RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Para la recogida de información se ha empleado la Escala de Satisfacción Laboral—Versión para Profesores (ESL-VP) (Anaya y Suárez, en prensa), que evalúa la satisfacción laboral a tres niveles —global, dimensional y de faceta— a partir del grado —expresado sobre una escala de 5 puntos— en el que el sujeto considera que en su actual trabajo como profesor se dan los hechos correspondiente a las facetas constitutivas del modelo que la cimienta.

La Escala se fundamenta en un modelo subyacente de satisfacción laboral del profesorado elaborado sobre la base de una amplia muestra de profesores de educación infantil, primaria y secundaria de nuestro sistema educativo, que respalda su validez de constructo. Cuenta, además, con datos muy positivos referentes a validez convergente y discriminante y con coeficientes alpha alrededor de .92.

Como complemento a la anterior información se han recogido, también, datos sobre variables molares relacionadas con la satisfacción laboral global, que proporcionan un estimado de ésta externo a la ESL-VP. En concreto, se han utilizado las siguientes: 1) El gusto con el trabajo actual; 2) el gusto con la vida en el centro de trabajo; 3) el deseo de cambio laboral, y 4) el deseo de jubilación anticipada. La información sobre estas variables se ha recogido mediante la realización a los profesores de los siguientes requerimientos: 1) *¿Estás a gusto con tu trabajo actual?*, cuestión para la que se ofrecieron las siguientes categorías de respuesta: 1 = Nada; 2 = No mucho; 3 = Un poco; 4 = Bastante; 5 = Mucho. 2) *Actualmente, ¿cuánto te gusta tu vida en el colegio o instituto en el que trabajas?*, cuestión para la que, también, se ofrecieron las anteriores categorías de respuesta. 3) *Si tuvieses la oportunidad de cambiar tu actual trabajo como profesor por otro tipo de trabajo de similar estatus y categoría, ¿lo harías?*, cuestión para la que se ofrecieron las siguientes categorías de respuesta: 1 = No, con total seguridad; 2 = Probablemente no; 3 = No sé lo que haría; 4 = Probablemente sí; 5 = Sí, con total seguridad. 4) *Si tuvieses la oportunidad de acogerse a una jubilación voluntaria anticipada, ¿lo harías?*, cuestión para la que se ofrecieron las mismas categorías de respuesta de la cuestión anterior. Evidentemente, las dos primeras cuestiones se consideran como variables globales asociadas con una alta satisfacción laboral y, las dos últimas, como variables globales asociadas con una baja satisfacción laboral (Clegg, 1983; Ironson y Smith, 1981; Jackson, Potter y Dale, 1998; Locke, 1976; Meyer, 1997; Mobley y Locke, 1970; Quinn y Mangione, 1973; Stempien y Loeb, 2002).

Los datos fueron recogidos entre los meses de febrero y mayo, ambos inclusive, del año 2004 y se dio a los encuestados la posibilidad de responder de forma anónima.

SATISFACCIÓN LABORAL Y ETAPA EDUCATIVA

En la Tabla 2 se ofrece la información sobre la satisfacción laboral a nivel global, dimensional y de faceta desglosada en función de la etapa educativa (infantil, primaria o secundaria) en la que los profesores desarrollan su docencia. En la Tabla, las facetas se encuentran agrupadas por dimensiones y éstas y aquéllas dispuestas en orden de mayor a menor presencia.

Respecto de cada uno de los anteriores niveles informativos, se ha realizado un análisis de varianza al objeto de descubrir el alcance de las diferencias entre los grados de satisfacción correspondientes a cada uno de los tres grupos de profesores surgidos de la aplicación del anterior criterio, lo que ha supuesto la realización de 38 análisis (junto con sus correspondientes contrastes posteriores en los casos pertinentes): 1 a nivel global, 5 a nivel de dimensión y 32 a nivel de faceta. En la Tabla 2, los asteriscos situados al comienzo de las denominaciones del nivel global y de cada dimensión y faceta indican, con el significado que se les otorga en la Tabla, la probabilidad asociada al valor F obtenido en cada caso. La ausencia de asterisco expresa una probabilidad superior a .05. Con el fin de no incrementar la complejidad de la Tabla, los resultados de los contrastes posteriores no tienen reflejo en la misma y sólo son comentados en el texto.

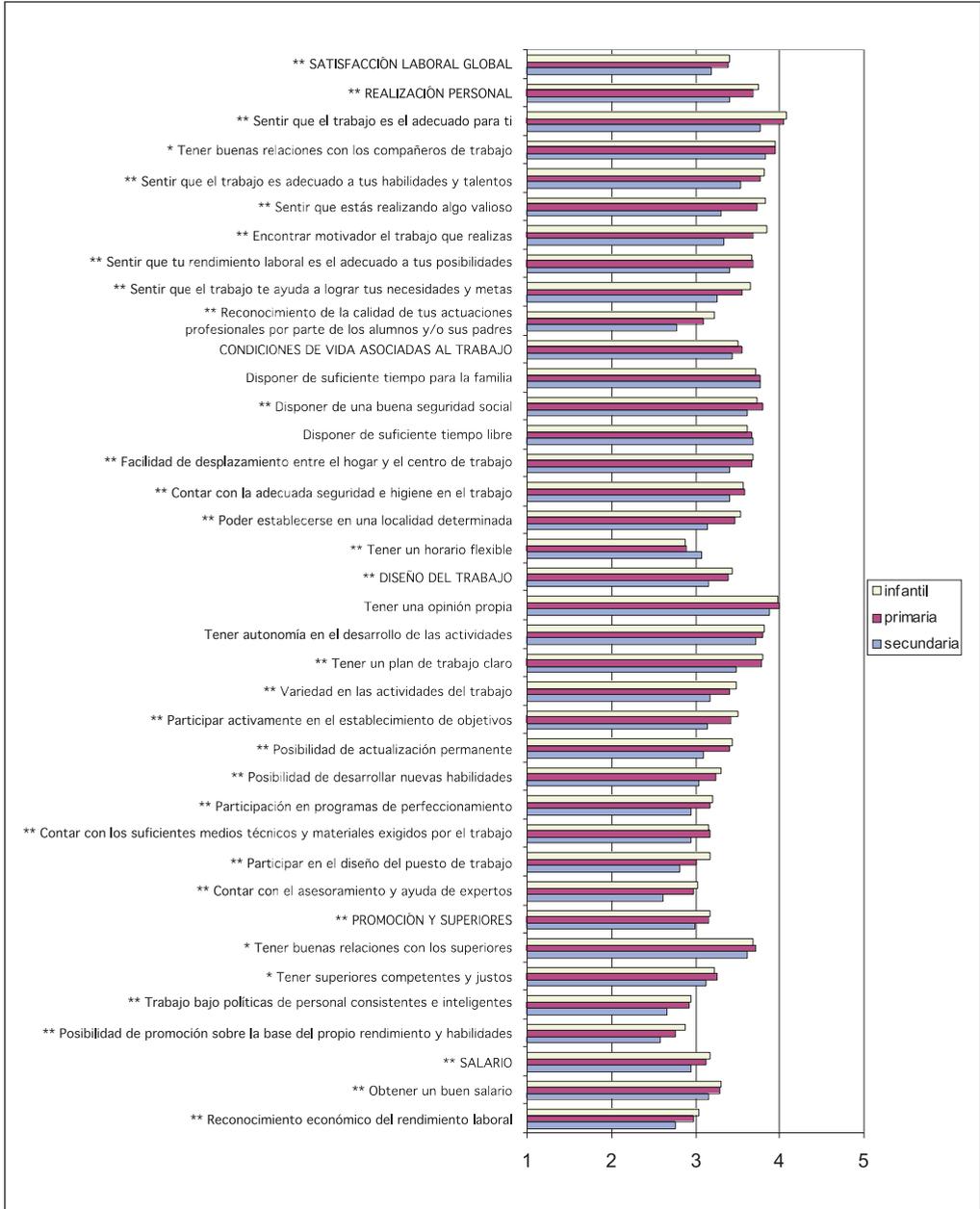
El examen de la Tabla 2 descubre la existencia de diferencias importantes en satisfacción laboral, a todos los niveles, entre los profesores de infantil, primaria y secundaria. En términos generales, los profesores de secundaria exhiben un grado de satisfacción laboral inferior y, en la mayoría de los casos, las diferencias respecto de sus colegas de infantil y primaria resultan estadísticamente significativas. Por el contrario, los profesores de infantil son los que, en general, se muestran laboralmente más satisfechos aunque, sólo en contadas ocasiones, las diferencias en relación a sus colegas de primaria llegan a ser significativas.

Con más detalle, se observa 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.

Dentro de las anteriores cuatro dimensiones, la situación sigue siendo muy parecida a nivel de faceta. En la dimensión de *realización personal*, los profesores de secundaria presentan un grado de satisfacción significativamente inferior en todas las facetas integrantes y, sólo en dos de ellas, las diferencias son también significativas entre los profesores de infantil y de primaria. En concreto, estos últimos encuentran en menor

TABLA 2
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
 (* = $p < .05$; ** = $p < .01$)



medida motivador el trabajo que realizan y hallan menos reconocimiento de la calidad de sus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres.

En relación con la dimensión *diseño del trabajo*, en dos de sus facetas (*tener una opinión propia* y *tener autonomía en el desarrollo de las actividades*) no se han encontrado diferencias entre los grupos. En todas las demás, los profesores de secundaria manifiestan una satisfacción significativamente inferior y sólo en un caso, *participar en el diseño del puesto de trabajo*, los profesores de primaria difieren también significativamente a la baja respecto a los de infantil.

El panorama hasta ahora visto se repite fielmente en las dos facetas integrantes de la dimensión *salario*, respecto de las cuales, los profesores de secundaria informan un grado de presencia significativamente inferior al correspondiente a los de infantil y primaria.

También esto sucede respecto de las facetas *trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes* y *posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades*, pertenecientes a la dimensión *promoción y superiores*. En esta última faceta, los profesores de primaria también difieren significativamente a la baja en relación a los de infantil. En las otras dos facetas de la dimensión sólo se producen diferencias significativas, a un nivel de confianza del 5%, y es el grupo de profesores de primaria el que produce las mayores valoraciones.

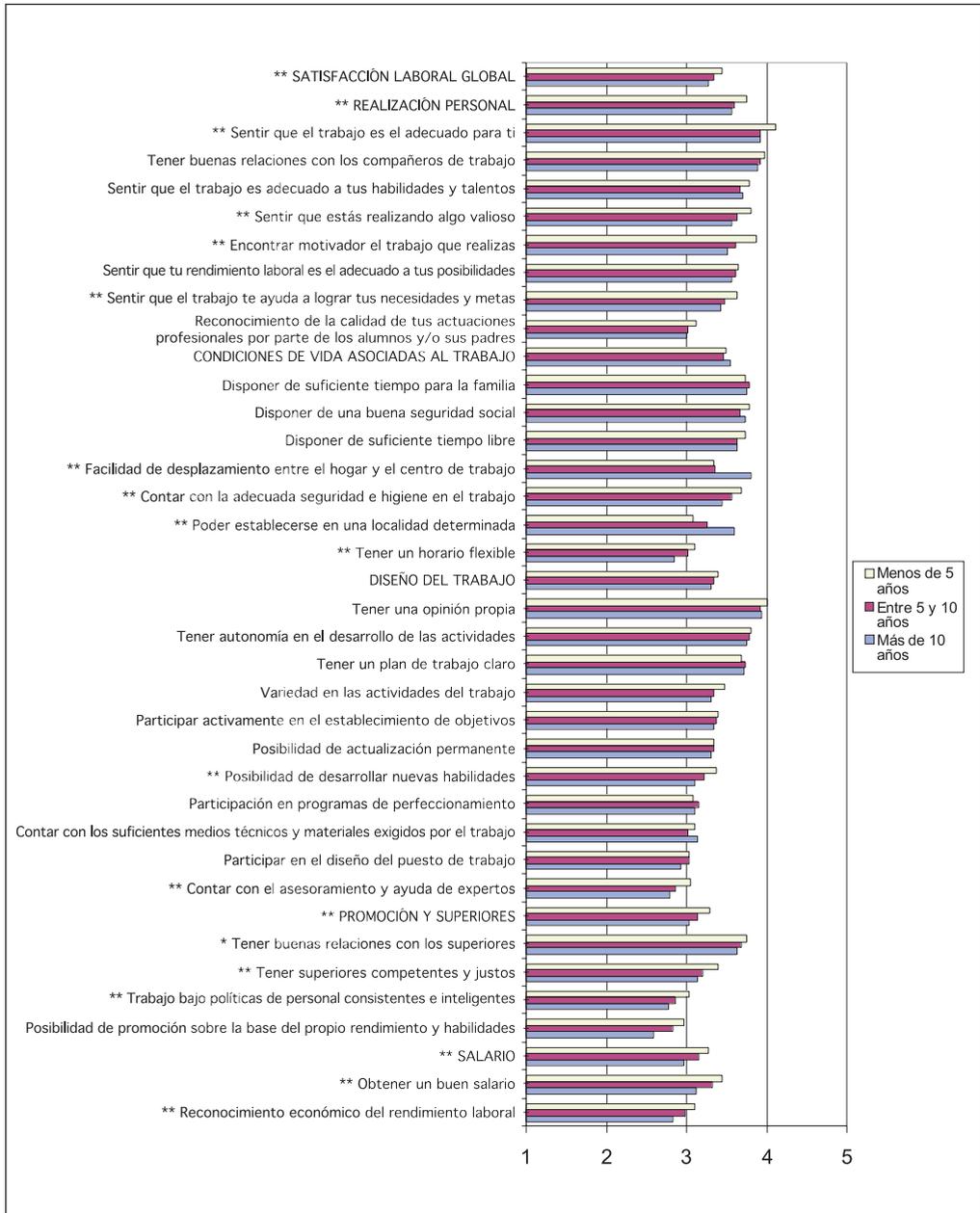
Sin embargo, en la dimensión *condiciones de vida asociadas al trabajo* no se han encontrado diferencias entre los grupos; como tampoco, en dos de sus facetas integrantes (*disponer de suficiente tiempo para la familia* y *disponer de suficiente tiempo libre*). Además, una faceta de esta dimensión, *tener un horario flexible*, es la única del modelo en la que la tendencia general se invierte y son los profesores de educación secundaria los que, al respecto, informan de un grado de presencia significativamente superior a los profesores de infantil y primaria. En el resto de facetas sí que se continúa con la tendencia general y los profesores de secundaria difieren significativamente a la baja respecto a los de infantil y primaria.

SATISFACCIÓN LABORAL Y ANTIGÜEDAD EN EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN

Como se expuso en el apartado referido a la muestra, en relación con la antigüedad del profesorado en el ejercicio de la profesión se establecieron las siguientes categorías: 1) Menos de 5 años; 2) entre 5 y 10 años, y 3) más de 10 años.

Siguiendo la secuencia de la Tabla 2, en la Tabla 3 se ofrece la información sobre la satisfacción laboral a nivel global, dimensional y de faceta pero, en esta ocasión, desglosada en función de las anteriores tres categorías de antigüedad profesional. Respecto de cada uno de los niveles informativos señalados se ha realizado un análisis de varianza al objeto de descubrir el alcance de las diferencias entre los grados de satisfacción correspondientes a cada una de las categorías de antigüedad en el ejercicio de la profesión, lo que ha supuesto la realización de 38 análisis (junto con sus correspondientes contrastes posteriores en los casos pertinentes): 1 a nivel global, 5 a nivel de dimensión y 32 a nivel de faceta. En la Tabla 3, los asteriscos situados al comienzo de las denominaciones del nivel global y de cada dimensión y faceta indican, con el significado que se les otorga

TABLA 3
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
 (* = $p < .05$, ** = $p < .01$).



en la Tabla, la probabilidad asociada al valor F obtenido en cada caso. La ausencia de asterisco expresa una probabilidad superior a .05. Con el fin de no incrementar la complejidad de la Tabla, los resultados de los contrastes posteriores no tienen reflejo en la misma y sólo se comentan en el texto.

El examen de la Tabla 3 descubre la existencia de diferencias importantes en satisfacción laboral, a todos los niveles, entre las categorías de antigüedad profesional. En términos generales, los profesores noveles; esto es, los que cuentan con una experiencia profesional inferior a 5 años, son los que se muestran más satisfechos; a continuación, se sitúan los del siguiente tramo de antigüedad, que va entre los 5 y los 10 años, y, con el grado de satisfacción menor aparecen, finalmente, aquéllos cuya antigüedad profesional supera los 10 años. Parece, por tanto, que la satisfacción laboral de los profesores va aminorando conforme aumenta el tiempo de ejercicio de la profesión.

Con más detalle, se observa 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.

Dentro de las anteriores tres dimensiones, la situación sigue siendo muy parecida a nivel de faceta. Respecto de la dimensión de *realización personal*, las facetas *sentir que el trabajo es el adecuado para ti, sentir que estás realizando algo valioso, encontrar motivador el trabajo que realizas y sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas* se dan en el grupo novel en un grado significativamente mayor que en los otros dos grupos de antigüedad, entre los que no se aprecian diferencias significativas aunque, en todos los casos, el grupo de antigüedad intermedia puntúa por encima del más veterano. En el resto de facetas, las diferencias entre los grupos no llegan a ser estadísticamente significativas, pero se mantiene la tendencia de disminución de las puntuaciones conforme se avanza en antigüedad.

En la dimensión *promoción y superiores*, el grado en el que los profesores estiman que se dan las facetas *trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes y posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades* varía significativamente entre los tres grupos, en el sentido de disminuir con la antigüedad profesional. Respecto de las otras dos facetas de la dimensión, *tener superiores competentes y justos y tener buenas relaciones con los superiores*, las diferencias son significativas sólo entre los grupos de menor y mayor antigüedad y, en la segunda, sólo a un nivel de confianza del 5%.

Por lo que respecta a las dos facetas integrantes de la dimensión *salario*, las diferencias son significativas entre los tres grupos en el sentido habitual de disminuir la estimación de su presencia conforme se avanza en antigüedad.

En la dimensión *diseño del trabajo* es en la que menos diferencias significativas se dan entre los grupos. No se ha encontrado a nivel de dimensión y, a nivel de faceta, sólo se han apreciado en dos de ellas: *posibilidad de desarrollar nuevas habilidades*, en la que los tres grupos difieren significativamente (a mayor antigüedad se considera que este hecho se da en menor grado), y *contar con el asesoramiento y ayuda de expertos*, en la que sólo

resultan significativas las diferencias entre los grupos de mayor y menor antigüedad (el primero declara en menor grado la presencia de este hecho en sus trabajos).

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. De las siete facetas integrante, en tres no se aprecian diferencias significativas entre los grupos y entre las que sí se aprecian, dos, *facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo* y *poder establecerse en una localidad determinada*, se dan en el grupo de mayor antigüedad en un grado significativamente superior a los otros dos. Respecto de la segunda, la diferencia también resulta significativa entre los profesores noveles y los de mediana antigüedad. En cuanto a las facetas restantes, *tener un horario flexible* y *contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo*, el grupo más veterano considera que se encuentran en el trabajo en un grado que es significativamente inferior al estimado por los otros dos grupos de profesores de menor antigüedad profesional.

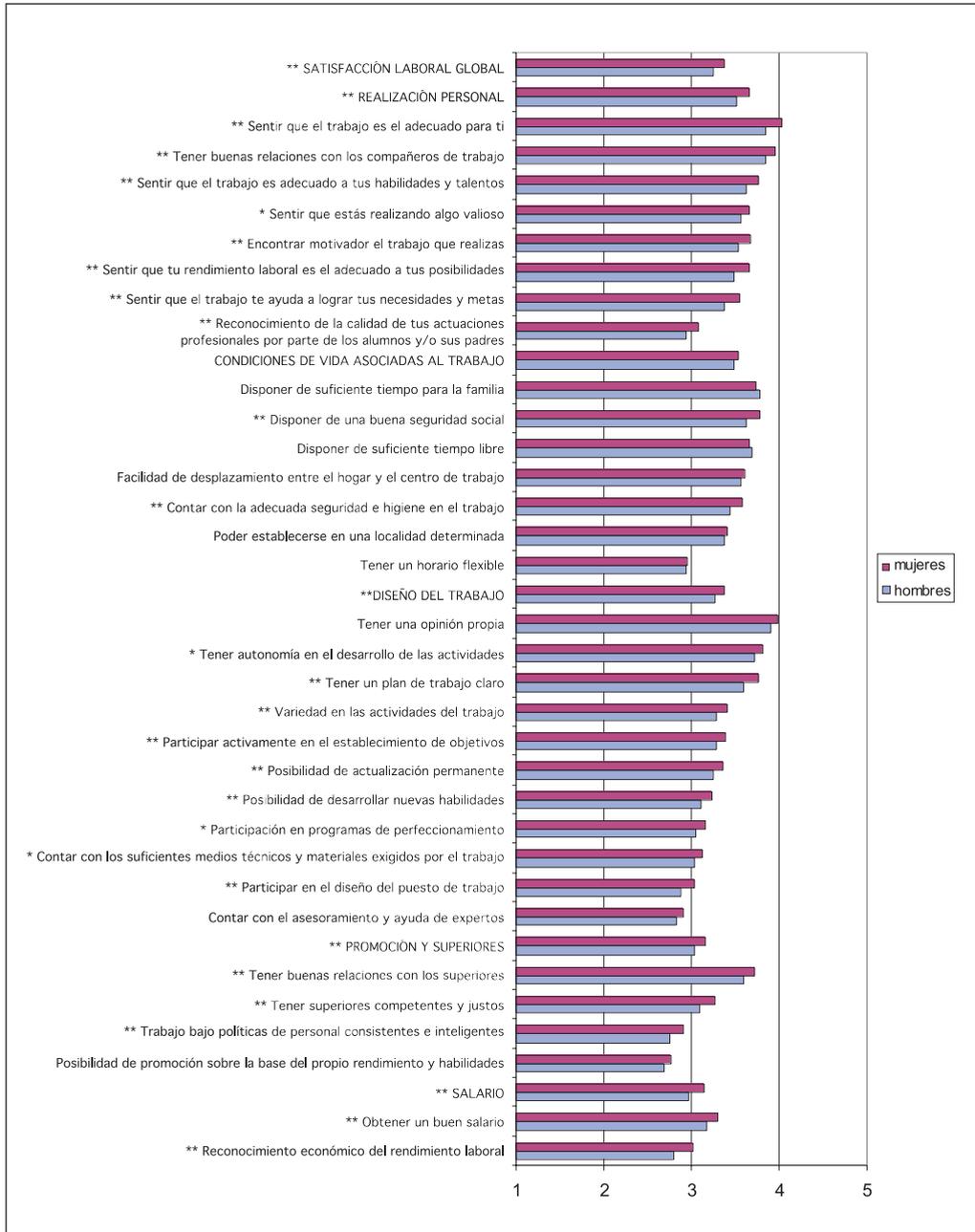
SATISFACCIÓN LABORAL Y GÉNERO

En la Tabla 4, siguiendo una vez más la secuencia de la Tabla 2, se ofrece la información sobre la satisfacción laboral del profesorado a nivel global, dimensional y de faceta desglosada, en esta ocasión, en función del género. Respecto de cada uno de los niveles informativos señalados, se ha realizado un contraste de diferencias de medias entre los grupos de mujeres y de hombre mediante el estadístico *t*, lo que ha supuesto la realización de 38 contrastes: 1 a nivel global, 5 a nivel de dimensión y 32 a nivel de faceta. En la Tabla 4, los asteriscos situados al comienzo de las denominaciones del nivel global y de cada dimensión y faceta indican, con el significado que se les otorga en la Tabla, la probabilidad asociada al valor *t* obtenido en cada caso. La ausencia de asterisco expresa una probabilidad superior a .05.

Los datos de la Tabla 4 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*. Y a nivel de faceta, respecto de todas las facetas integrantes de las anteriores dos primeras dimensiones y respecto de la mayoría de las correspondientes a las dos restantes. Como curiosidad, señalar que la única faceta de la dimensión *promoción y superiores* en la que las diferencias entre hombres y mujeres no es significativa es la de *posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades*.

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. Además, dos facetas de esta dimensión, *disponer de suficiente tiempo para la familia* y *disponer de suficiente tiempo libre*, han sido los únicos componentes del modelo en el que las profesoras han puntuado por debajo de los profesores, aunque la diferencia no llega a ser significativa.

TABLA 4
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 (* = $p < .05$; ** = $p < .01$)



SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL Y OTRAS MEDIDAS MOLARES RELACIONADAS CON LA SATISFACCIÓN LABORAL

La Tabla 5 ofrece la media y la desviación típica correspondiente a cada una de las cuatro medidas molares utilizadas en el estudio como estimado de la satisfacción laboral global externo a la ESL-VP (ver el apartado de recogida de información dentro de este informe). La Tabla también incluye los datos relativos a la satisfacción laboral global proporcionada por la ESL-VP al objeto de mostrar una panorámica de conjunto.

TABLA 5
 MEDIAS Y DESVIACIONES TÍPICAS DE SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL Y DE OTRAS VARIABLES MOLARES RELACIONADAS CON LA SATISFACCIÓN LABORAL OBTENIDA EN LA MUESTRA GENERAL Y EN LOS GRUPOS DE CATEGORÍAS EN FUNCIÓN DE LA ETAPA EDUCATIVA, DE LA ANTIGÜEDAD PROFESIONAL Y DEL GÉNERO, Y PROBABILIDAD ASOCIADA A LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS GRUPOS

	SLG		GTR		GVO		CTR		JUB	
	\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	s
Muestra general	3.40	.54	4.09	.77	3.96	.772	2.23	1.04	3.12	1.25
Infantil	3.49	.55	4.21	.75	4.05	.76	2.16	1.02	2.85	1.22
Primaria	3.46	.53	4.15	.74	4.01	.76	2.19	1.03	3.24	1.25
Secundaria	3.25	.54	3.89	.79	3.80	.77	2.37	1.07	3.15	1.26
Diferencia entre etapas	***		***		***		***		***	
Menos de 5 a.	3.48	.53	4.24	.71	4.10	.71	2.12	.95	2.73	1.15
Entre 5 y 10 a.	3.40	.56	4.04	.77	3.89	.79	2.30	1.05	3.13	1.22
Más de 10 a.	3.36	.54	3.98	.80	3.88	.78	2.28	1.11	3.49	1.27
Diferencia entre antigüedad	***		***		***		**		***	
Mujeres	3.44	.55	4.12	.75	3.99	.76	2.20	1.03	3.06	1.2
Hombres	3.33	.53	4.03	.79	3.89	.79	2.31	1.05	3.24	1.28
Diferencia entre género	***		**		**		*		**	

SLG = Satisfacción laboral global

GTR = Gusto con el trabajo actual

GVO = Gusto con la vida en el colegio/instituto

CTR = Probabilidad de cambio de trabajo

JUB = Probabilidad de jubilación anticipada

* = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$. El análisis de diferencias entre etapas educativas y categorías de antigüedad se ha realizado mediante ANOVA y los oportunos contrastes posteriores. Las diferencias entre géneros se han contrastado mediante t .

Los valores obtenidos por la muestra general en las dos variables molares asociadas con una alta satisfacción laboral, el gusto con el trabajo actual y el gusto con la vida en el centro de trabajo, indican que los profesores están bastante a gusto con su trabajo actual y que les gusta bastante la vida en el colegio o instituto en el que trabajan. Las variables molares asociadas con una baja satisfacción laboral, la probabilidad de cambio de trabajo y la probabilidad de jubilación anticipada, obtienen, por su parte, valores que indican que los profesores probablemente no cambiarían su actual trabajo como profesor por otro tipo de trabajo de similar estatus y categoría, en caso de tener la oportunidad para hacerlo, y que no saben lo que harían si tuviesen la oportunidad de acogerse a una jubilación voluntaria anticipada. Estos datos son coherentes con el grado de satisfacción global medio-alto obtenido en la ESL-VP. [Nótese que, aunque en la medida de estas cinco variables se ha utilizado una escala de cinco puntos, el significado de los valores numéricos que muestra la Tabla 5 no es equivalente entre sí, dado que el significado con el que a los profesores se presentó cada uno de los puntos de la escala no fue idéntico para todas las variables].

Los resultados por etapa educativa indican que el grado en el que a los profesores les gusta el trabajo que realizan y el grado en el que les gusta su vida en el colegio/instituto disminuyen conforme se avanza en etapa educativa. Pero, en ambas variables, sólo son significativas las diferencias que los profesores de secundaria muestran respecto de sus colegas de educación infantil y de educación primaria. Por el contrario, la probabilidad de cambio de trabajo y la probabilidad de jubilación anticipada aumentan, en general, con la etapa educativa. Respecto de lo primero, los profesores de secundaria difieren significativamente por encima de los de infantil y de los de primaria. Respecto de lo segundo, tanto los de secundaria como los de primaria, que en esta ocasión puntúan en mayor grado, manifiestan probabilidades significativamente superiores a los de infantil.

En cuanto a los análisis por grupos de antigüedad profesional, los datos indican que el grado en el que a los profesores les gusta su trabajo actual y el grado en el que están a gusto en el colegio o instituto disminuye conforme se avanza en antigüedad. En ambas variables, los profesores con menos de cinco años de servicio difieren significativamente por encima de los otros dos grupos de mayor antigüedad, entre los que no se aprecian diferencias significativas. Por el contrario, la probabilidad de cambio de trabajo y la probabilidad de jubilación anticipada aumentan, en general, con la antigüedad profesional. Respecto de lo primero, los profesores de infantil difieren significativamente por debajo de los de primaria y de los de secundaria. Respecto de lo segundo, los tres grupos difieren entre sí, bilateralmente, de forma significativa en el sentido de aumentar la probabilidad de acogerse a una jubilación voluntaria anticipada, si se tuviese la ocasión, conforme los grupos responden a categorías de mayor antigüedad profesional.

Por último, en lo que se refiere al género, los datos indican que a las mujeres les gusta su trabajo actual y su vida en el colegio/instituto en un grado superior al que manifiestan sus compañeros varones. Por otro lado, que la probabilidad con la que ellas cambiarían su actual trabajo docente por otro de similar estatus y categoría o se acogerían a una jubilación voluntaria anticipada si tuviesen, en ambos casos, la oportunidad de hacerlo, es inferior a la expresada por los hombres. En todos los casos, las diferencias entre mujeres y hombres son significativas, aunque el nivel de esta significación estadís-

tica es inferior al encontrado en las anteriormente comentadas diferencias entre etapas educativas y entre categorías de antigüedad profesional.

En definitiva, el comportamiento de las cuatro variables molares en función de la etapa educativa, de las categorías de antigüedad profesional y del género de los profesores es congruente con el exhibido, respecto de estas mismas categorías grupales del profesorado, por el nivel global de satisfacción laboral facilitado por la ESL-VP.

CONCLUSIONES

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

- Los profesores de secundaria aparecen laboralmente menos satisfechos que los de infantil y primaria. Esta menor satisfacción de los profesores de secundaria respecto de sus colegas de etapas educativas previas es estadísticamente significativa a nivel global, a nivel de cuatro de las cinco dimensiones del modelo y a nivel de la mayoría de las facetas integrantes. Los profesores de infantil son los más satisfechos pero, respecto de los de primaria, sólo son significativas las diferencias a nivel de algunas facetas.
- La satisfacción laboral del profesorado tiende a decrecer conforme aumenta el ejercicio de la profesión. Los profesores noveles (antigüedad profesional inferior a 5 años) se muestran significativamente más satisfechos que sus colegas de mayor antigüedad a nivel global, a nivel de las dimensiones de *realización personal, promoción y superiores y salario* y a nivel de la mayoría de las facetas integrantes. Los profesores más veteranos (más de 10 años de servicio) son los menos satisfechos aunque, respecto de los de antigüedad media (entre 5 y 10 años de servicio), la diferencia sólo es significativa a nivel de la dimensión *salario* y a nivel de algunas facetas.
- Las profesoras se muestran laboralmente más satisfechas que sus colegas varones. Esta mayor satisfacción de las mujeres es estadísticamente significativa a nivel global, a nivel de cuatro de las cinco dimensiones del modelo y a nivel de la mayoría de las facetas integrantes.
- El comportamiento de las variables molares asociadas con una alta o con una baja satisfacción laboral utilizadas en el estudio es coherente con el exhibido por el nivel global de satisfacción laboral facilitado por la ESL-VP cuando es analizado en función de la etapa educativa, de las categorías de antigüedad profesional y del género.
- Los resultados del estudio 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 (Brush et al., 1987; Clark, 1997; Witt y Nye, 1992). 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/o 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. En relación con los resultados de este estudio, aparte de las medidas que, con carácter general, se deban tomar en relación con los hechos enumerados anteriormente, para el caso de los profesores de secundaria habría que añadir medidas que potencien la participación 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.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anaya, D. y Suárez, J.M. (en prensa). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio a nivel nacional. *Revista de Educación*.
- Brush, D.H., Moch, M.K. y Pooyan, A. (1987). Individual demographic differences and job satisfaction. *Journal of Occupational Behaviour*, 8: 139-155.
- Clark, A.E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34: 189-218.
- Clark, A.E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4):341-372.
- Clark, A.E., Oswald, A. y Warr, P. (1996). Is job satisfaction u-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69: 57-81.
- DeSantos, V.S. y Durst, S.L. (1996). Comparing job satisfaction among public and private sector employees. *American Review of Public Administration*, 26(3): 327-343.
- Dinham, S.; Scott, C. (2000): Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38(4), pp. 379-396.
- Evans, L. (2001): Delving deeper into morale, job satisfaction and motivation among education professionals. *Educational Management & Administration*, 29(3), pp. 291-307.
- Fraser, J.; Hodge, M. (2000): Job satisfaction in higher education: Examining gender in professional work settings. *Sociological Inquiry*, 70(2), pp 172-188.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. y Wormley, W.M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33:64-86.
- Holdaway, E. A. (1978): Facet and overall satisfaction of teachers. *Educational Administration Quarterly*, 14(1), pp. 30-47.
- Metler, C. A. (2002): Job satisfaction and perception of motivation among middle and high school teachers. *American Secondary Education*, 31(1), pp. 43-53.

- Oshaghehi, T. (1998). The impact of age on the job satisfaction of university teachers. *Research in Education*, 14(3): 387-409.
- Pearson, Q. M. (1998): Job satisfaction, leisure satisfaction, and psychological health. *Career Development Quarterly*, 46(4), pp. 416-426.
- Pearson, L. C.; Moarnaw, W. (2005): The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), pp. 37-53.
- Perie, M. 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.
- Sibbald, B., Enzer, I., Cooper, C., Rout, V. Y Sutherland, V. (2000). GP job satisfaction in 1987, 1990 and 1998: Lessons for the future? *Family Practice*, 17(5): 364-371.
- Sloane, P.J. y Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings and gender. *Labour*, 14(3): 473-501.
- Stempien, L. R.; Loeb, R.C. (2002): Differences in job satisfaction between general education and special education teachers. *Remedial & Special Education*, 23(5), pp. 258-268.
- Taid, M.; Padgett, M.Y.; Baldwin, T.T. (1989): Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, pp. 502-507.
- Thompson, D.P.; McNamara, J.F.; Hoyle, J.R. (1997). Job satisfaction in educational organizations: A synthesis of research findings. *Educational Administration Quarterly*, 33(1), pp. 7-37.
- Witt, L.A. y Nye, L.G. (1992). Gender and the relationship between perceived fairness of pay or promotion and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 77: 910-917.