


## Satisfacción laboral de profesionales de la enseñanza en España: factores predictores y comparación con otros profesionales<sup>1</sup>

### Job Satisfaction of Teaching Professionals in Spain: Predictive Factors and Comparison with Other Professionals

 Agustín Rodríguez-Esteban\*

 Camino Ferreira\*

\* Universidad de León, España

**Cómo citar:** Rodríguez-Esteban, A. y Ferreira, C. (En prensa). Satisfacción laboral de profesionales de la enseñanza en España: factores predictores y comparación con otros profesionales. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 25.

#### Resumen

Los objetivos del estudio son describir el grado de satisfacción laboral de los profesionales de la enseñanza en España e identificar los factores personales y laborales que mejor predicen su satisfacción laboral. Se han utilizado datos de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística, 2019. La muestra de trabajo ha quedado configurada por 2143 sujetos. Se ha aplicado un análisis de varianza de un factor con prueba post-hoc y una regresión logística binaria. Los profesionales de la enseñanza en España manifiestan un nivel medio-alto de satisfacción laboral, mayor que otros profesionales, confirmándose el fuerte carácter vocacional de la profesión docente. Las variables demográficas no predicen la satisfacción, pero sí las laborales, siendo el tipo de contrato la variable más determinante. La satisfacción con las relaciones personales es también un importante predictor de la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, profesores, burnout en los profesores, variables de predicción.

#### Abstract

The objectives of the study are to describe the degree of job satisfaction of teaching professionals in Spain and to identify the personal and work factors that best predict their job satisfaction. Data from the Living Conditions Survey of the National Institute of Statistics, 2019, have been used. The work sample was made up of 2143 subjects. An

<sup>1</sup> **Post-Print:** Versión del autor aceptada para su publicación el 29 de junio de 2021 en la Revista Electrónica de Investigación Educativa.

analysis of variance of one factor with a post-hoc test and a binary logistic regression has been applied. Teaching professionals in Spain show a medium-high level of job satisfaction, higher than other professionals, confirming the strong vocational character of the teaching profession. Demographic variables do not predict satisfaction, but they do predict labor satisfaction, with the type of contract being the most decisive variable. Satisfaction with personal relationships is also an important predictor of job satisfaction.

**Keywords:** Job satisfaction, teachers, teacher burnout, predictor variables.

## I. Introducción

La satisfacción laboral es un constructo de carácter complejo y multidimensional referente a aquel estado emocional de naturaleza positiva o agradable, resultado de la apreciación que una persona tiene de su propio trabajo o experiencia (Demirtaş, 2010). Es decir, es una emoción resultante de la evaluación del propio trabajo. Las consecuencias que una adecuada satisfacción tiene en el ámbito de la productividad y en el rendimiento han convertido a este constructo en un tema objeto de investigación recurrente durante los últimos años, considerándolo como uno de los indicadores de evaluación cruciales en el empleo (Bota, 2013) y más utilizados en enfoques orientados hacia la determinación de consecución de objetivos, así como la toma de decisiones (Santos et al., 2010).

Considerando que en el desempeño laboral intervienen, junto con las destrezas o los conocimientos, aspectos de carácter motivacional, han sido precisamente las teorías motivacionales las que han ofrecido algunos de los modelos explicativos más utilizados para el estudio de la satisfacción laboral. En este sentido, una de las fuentes más importantes de motivación es el deseo del individuo de mejorar sus habilidades intelectuales y demostrar competencia (Dweck, 2007), y precisamente el entorno laboral es considerado un contexto de logro, ya que es uno de los dominios que más potencialidad tiene para satisfacer esta necesidad básica de competencia. La teoría Motivacional de las Metas de Logro (Dweck y Leggett, 1988) ha descrito, en este marco, la función motivadora de las metas y los objetivos, en cuanto patrones de creencias y atribuciones que determinan los modos de actuación en los contextos de logro y condicionan las formas de evaluar los resultados. Estos autores distinguen entre las metas de aprendizaje, adoptadas por aquellas personas que se implican en la tarea con la finalidad de aumentar su propia competencia y logro, y las metas de rendimiento. Las personas que adoptan esta segunda tipología lo hacen con la finalidad de demostrar su valía frente a los otros. Ambas metas guardan relación con el concepto que tiene el individuo sobre su capacidad y en el que basa su percepción de competencia. Así, los individuos orientados hacia metas de aprendizaje asumen un concepto de capacidad como una entidad modificable. Desde el punto de vista de la motivación, estas metas están unidas a un mayor esfuerzo y persistencia en la tarea, y se vinculan con mayores niveles de autoeficacia. Sin embargo, los individuos orientados por las metas de

rendimiento, poseen un concepto de capacidad que no puede ser modificado y los fracasos irán asociados a un mayor patrón de indefensión (Weiner, 1990).

En el marco de la división entre motivación intrínseca y extrínseca, y atendiendo a la naturaleza y al locus de control de los elementos que dirigen la conducta (Peiró y Prieto, 2002), se consideran motivadores laborales extrínsecos, todos aquellos elementos externos relativos al ambiente donde se desarrolla el trabajo. Por su parte, los motivadores intrínsecos son todos aquellos que hacen referencia a la actividad la laboral en sí misma. Las metas de aprendizaje se vinculan con la motivación intrínseca (Heyman y Dweck, 1992) y favorecen la idea de que el contenido del trabajo es, en sí mismo, un elemento motivador de la actividad laboral, y, en consecuencia, contribuyen a una mayor satisfacción.

Si el estudio de la satisfacción laboral y la motivación es importante en cualquier ámbito organizacional, lo es aún más en el contexto educativo, tal y como evidencia la actual preocupación que, recientemente, ha tenido este tópico de investigación (Cantón y Téllez, 2016; Dicke et al., 2020; Fernández-Costales y González-Riaño, 2018; Gutiérrez-Caballero et al., 2019; Nigama et al., 2018; Wu y Wang, 2020). Esta demanda viene generada por el hecho de que el docente es el factor clave que determina el aprendizaje del alumno y, en definitiva, la calidad del sistema educativo (Anaya y Suárez, 2007; Demirtaş, 2010). La investigación ha constatado que la satisfacción laboral conlleva un mayor compromiso con la tarea docente (Gil-Flores, 2017) y un mejor desempeño en el puesto de trabajo (Wu y Wang, 2020; Wula et al., 2020; Zakariya et al., 2020). En sentido contrario, la insatisfacción laboral afecta a la organización, en aspectos tales como el ausentismo o abandono y por consiguiente, repercute en el alumno quien es el directo receptor de la buena o mala calidad del servicio prestado por el docente (Hermosa, 2006, p. 83). Según Madero (2019), el incremento en el número de profesores insatisfechos se encuentra vinculado a indicadores relacionados con el ausentismo como mayores tasas de deserción y abandono de la profesión docente.

Los resultados de los estudios sobre la satisfacción laboral del profesorado pre-universitario indican que la satisfacción laboral global se sitúa en un nivel medio-alto (Anaya y López-Martín, 2015; Anaya y Suárez, 2007; Demirtaş, 2010; Muñoz-Méndez et al., 2017; Zamora-Díaz et al., 2016). El análisis comparativo realizado por Zakariya et al. (2020), utilizando datos de la encuesta TALIS-2018, revela que España se sitúa en aquel conjunto de países de la OCDE donde los docentes muestran mayores niveles de satisfacción laboral. El carácter vocacional, propio de la profesión docente, es, sin duda, un importante factor explicativo de esta realidad. La vocación es uno de los principales motivos que determinan la elección profesional del futuro docente (Carrillo, 2017; Larrosa, 2010; Pino y Fernández, 2019) y la literatura ha constatado que experimentar el trabajo como una vocación conduce a un mejor desempeño laboral y a mayores niveles de satisfacción laboral (Rojas et al., 2018). Junto a esto, la actividad laboral

intrínsecamente motivada, que se realiza por interés vocacional, contribuye a satisfacer las necesidades de competencia y a la realización personal (Pino y Fernández, 2019), especialmente en contextos donde se produce una congruencia entre los valores personales y las características de la tarea (Leiter y Maslach, 2017). En este sentido, Richardson et al. (2014) vinculan la vocación del docente con los motivadores intrínsecos y altruistas y el estudio desarrollado por Fernández-Costales y González-Riaño (2018), en el contexto internacional, ha demostrado que la satisfacción laboral de estos profesionales está más influenciada por elementos intrínsecos, es decir, aquellos vinculados a aspectos como la práctica docente, el contacto con los estudiantes, la interacción con colegas, etc., que a factores extrínsecos, como pueden ser el salario o las perspectivas de carrera.

Desde el punto de vista de la investigación, la satisfacción laboral en el ámbito educativo se ha analizado en función del diseño del trabajo, la realización personal, las oportunidades de desarrollo futuro, las relaciones sociales y tiempo libre, el reconocimiento del propio desempeño laboral, la valoración social del trabajo, las recompensas extrínsecas y las oportunidades de promoción (Anaya y Suárez, 2004), entre otros aspectos. De forma concreta, Anaya y Suárez (2007) determinaron un modelo que estructura la satisfacción laboral de los profesores que ejercen en las etapas educativas de Educación Infantil, Primaria y Secundaria, en tres niveles: global, dimensional y de faceta. Este modelo, referente en otros estudios (Muñoz-Méndez et al., 2017), concreta cinco dimensiones de la satisfacción laboral en los docentes: el diseño del trabajo, las condiciones de vida asociadas al trabajo, la realización personal, la promoción, y por último, el salario.

De forma específica, se han analizado, como motivadores extrínsecos, ciertas variables relativas a las condiciones laborales. El tipo de jornada ha sido una de ellas. Muñoz-Méndez et al. (2017) encuentran que los docentes con jornada a tiempo parcial muestran una mayor satisfacción laboral. En cuanto al tipo de contrato, la satisfacción es mayor en aquellos profesionales con contrato fijo, ya que los que poseen contratos temporales tienden a mostrar una mayor inestabilidad e inseguridad laboral (Sánchez-Alcaraz et al., 2014). Respecto a los motivadores intrínsecos, se ha constatado que la relación que los docentes establecen con sus alumnos juega un papel relevante en la predicción de su satisfacción laboral. Aquellos profesionales que mantienen una buena relación con sus estudiantes y priorizan su bienestar incrementan significativamente su probabilidad de estar satisfechos con el empleo (Gil-Flores, 2017; Madero, 2019).

Se ha descrito ampliamente la influencia de ciertas variables estructurales sobre la satisfacción laboral. Así, Anaya y López (2014) y Anaya y Suárez (2006) constatan que ésta aumenta conforme es mayor la antigüedad laboral de los docentes y la etapa educativa analizada. Los profesores de Educación Secundaria presentan niveles más bajos que aquellos que se encuentran en las etapas de Infantil y Primaria. Gutiérrez-Caballero et al.

(2019) describen una mayor satisfacción en aquellos docentes que ejercen en las especialidades de Educación Física, Primaria, Infantil o Lenguas extranjeras. Asimismo, se ha observado la influencia de variables como la ocupación de cargos directivos, algunas características de los propios centros educativos como el número de alumnos y las relaciones con el contexto, y otros factores como el desempeño académico de los alumnos o su nivel socioeconómico (Santos et al., 2010).

En relación a las variables demográficas, se ha observado que las mujeres muestran una mayor satisfacción con el trabajo (Anaya y López, 2014; Anaya y Suárez, 2006; Gil-Flores; 2017), incluso aunque sus condiciones laborales puedan considerarse peores a las de los hombres (Muñoz-Méndez et al., 2017). De forma específica, las mujeres valoran más las medidas de conciliación y conceden mayor valor a la contratación de forma rigurosa y formal. Por su parte, la formación es un factor más importante y tiene mayor peso en la satisfacción laboral de los hombres (Martínez-León et al., 2018). Se ha descrito también la influencia sobre la satisfacción de otras variables demográficas como la edad (Fernández-Costales y González-Riaño, 2018) y el estado civil (Gutiérrez-Caballero et al., 2019).

Son escasos los estudios comparativos que describen los niveles de satisfacción de los docentes con relación a otras profesiones. Las investigaciones encontradas no han ofrecido además resultados consistentes. Lin y Hwang (2016) compararon la satisfacción expresada por trabajadores con distintos niveles de cualificación en Taiwan y encontraron que las tasas más altas se correspondían con los maestros de primaria y secundaria. Sin embargo, recientemente, Wong y Chan (2020) han llevado a cabo un meta-análisis en el cual han evidenciado que la enseñanza posee un bajo valor predictivo sobre la satisfacción laboral cuando se compara con otras profesiones.

Recientemente, una importante línea de investigación se ha preocupado por describir la relación que guarda el estado de salud con la satisfacción laboral de los docentes, así como el efecto modulador que ejercen las relaciones personales satisfactorias o el apoyo social. Partiendo del hecho de que la satisfacción laboral es un estado emocional, es fácil asumir la relación existente entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral (Wadhawan, 2016). Aunque ha sido en el ámbito de las profesiones sanitarias donde más se ha analizado la relación entre ambas variables (Mansilla et al., 2010; Ríos-Risquez y Godoy-Fernández, 2008), este tópico de investigación ha adquirido relevancia en el ámbito educativo (Marenco-Escuderos y Ávila-Toscano, 2016; Wu y Wang, 2020) derivado del hecho de que, en la actualidad, la profesión docente está expuesta a múltiples circunstancias susceptibles de producir estrés a nivel psicológico y de salud mental. Algunos de los factores de riesgo analizados han sido las reformas educativas, la necesidad de actualización y reciclaje de competencias, la mayor demanda de las familias y el alumnado, junto con factores organizacionales como las jornadas laborales, la inestabilidad, la falta de posibilidades de promoción o la devaluación de la autoridad

(Anaya y López, 2014; Hermosa, 2006; Jiménez et al., 2012; Karousiou et al., 2018; Linares y Gutiérrez, 2012; Santos et al., 2010). En el marco del modelo teórico planteado por Ostermann en 1989, que organiza las fuentes de apoyo y de estrés en las áreas personal, laboral y social, Linares y Gutiérrez (2012) señalan que un mayor nivel de estrés del docente correlaciona con mayores problemas de salud y menores índices de satisfacción laboral. Su estudio desarrollado en México con una muestra de 205 profesores de nivel medio y superior confirmó la relación entre estas tres variables, así como el efecto modulador que, en esta relación, tiene el apoyo social.

Uno de los ámbitos más documentados de las consecuencias del estrés en la profesión docente ha sido la incidencia del burnout o síndrome de “quemarse por el trabajo” (Durán et al., 2005), caracterizado por tres dimensiones: agotamiento, cinismo e ineficacia (Leiter y Maslach, 2017). Así, Jiménez et al. (2012) encuentran, en docentes chilenos, una elevada incidencia de sintomatologías relacionadas con el burnout (43.82%), junto a un elevado porcentaje de profesionales que se encuentran afectados por el mencionado síndrome (40.45%). La relación inversa y altamente significativa entre la satisfacción laboral y este síndrome ha sido constatada en diferentes estudios (Jiménez et al., 2012; Tomé y Ceinos, 2017; Zakariya et al., 2020).

A partir de esta revisión, se planteó la presente investigación que tuvo como objetivos: en primer lugar, describir el grado de satisfacción laboral de los profesionales de la enseñanza en España, de forma comparativa a otras profesiones similares. En segundo lugar, identificar los factores de tipo personal y laboral que mejor predicen la satisfacción laboral de los docentes.

## II. Método

Se ha planteado un estudio de carácter descriptivo-comparativo y predictivo, de corte transversal, utilizando datos de encuesta.

### 2.2 Datos y perfil descriptivo de la muestra

El presente estudio explota la información de la Encuesta de Condiciones de Vida que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE) en España. Se trata de una operación estadística anual respaldada por el Reglamento (CE) Nº 1177/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo del 16 de junio de 2003 relativo a las estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida, que permite obtener información, entre otros aspectos, del nivel de formación, la salud y los efectos de ambas variables sobre la condición socioeconómica (INE, 2019). Se han utilizado los últimos datos recogidos relativos al año 2019.

El fichero de datos de adultos (esudb18p) contiene información de más de 28000 individuos. Se han seleccionado aquellos nacidos en el año 1955 o con posterioridad, por considerar que pueden estar en activo en la actualidad o recientemente. Igualmente,

considerando los objetivos del estudio, se han seleccionado los trabajadores con una ocupación última o actual perteneciente al grupo 2, profesionales científicos e intelectuales, de acuerdo a la Estructura de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, 2008, elaborada por la Oficina Internacional del Trabajo (International Labour Organization, 2008).

Una vez seleccionados los sujetos que contestan a la VD, Satisfacción Laboral, la muestra final de trabajo ha quedado comprendida por un total de 2143 individuos, un 58% de ellos mujeres, y un 42%, hombres. La edad media es de 46 años. La Tabla 1 muestra la distribución de la muestra según las categorías descritas:

Tabla 1. Categorías ocupacionales. Grupo: Profesionales científicos e intelectuales

	Mujeres	Hombres	% sobre el total
Profesionales de las ciencias y de la ingeniería	29.7%	70.3%	16.2%
Profesionales de la salud	73.1%	26.9%	22.3%
Profesionales de la enseñanza	66.5%	33.5%	35.0%
Especialistas en organización de la administración pública y de empresas	53.8%	46.2%	6.2%
Profesionales de tecnología de la información y las comunicaciones	32.1%	67.9%	5.1%
Profesionales en derecho, en ciencias sociales y culturales	58.9%	41.1%	15.2%

Fuente: Datos: ECV-2019 (INE, 2019). Elaboración propia.

## 2.2 Variables

Para la medición de la variable dependiente, satisfacción laboral, se ha utilizado la pregunta PW100T del cuestionario, grado de satisfacción global con su trabajo actual, medida en escala tipo Likert del 0 al 10. Para el modelo de regresión, esta variable ha sido recodificada en una variable dicotómica, utilizando como criterio de corte el valor de la mediana. La variable resultante quedó definida por dos categorías: Nada o Poco satisfecho (0), que comprende los valores del 0 al 7; y Satisfecho o Muy satisfecho (1), con valores del 8 al 10.

Como variable de segmentación para el estudio comparativo inicial, se ha utilizado la pregunta PL051, ocupación del empleo principal actual o del último empleo principal. Se ha trabajado únicamente con los individuos del grupo 2, profesionales científicos e intelectuales, de acuerdo a lo recogido en la Clasificación Internacional ISCO082.

Se han utilizado tres conjuntos de variables predictoras o explicativas: variables demográficas (edad, sexo y estado civil); variables relacionadas con el contexto laboral (número de horas y tipo de contrato); y variables de carácter personal o relacionadas con la salud y el bienestar, como son la percepción del estado de salud, el padecimiento de

<sup>2</sup> La variable se ha recodificado de la siguiente manera: Profesionales de la Enseñanza (23): Cod(0); Profesionales de la Salud (22): Cod(1); Profesionales de las ciencias y de la ingeniería (21) y Profesionales de tecnología de la información y las comunicaciones (25): Cod(2); Resto de Profesionales (24 y 26), Cod(3).

alguna enfermedad crónica y el apoyo social, medido a través de la satisfacción con las relaciones personales. El conjunto de variables seleccionadas, así como la codificación realizada, se recoge en la Tabla 2.

Tabla 2 Definición de variables y codificación

Título	Título	Título
OCUPAC	Ocupación (ISCO-2008)	0: Profesionales de la Enseñanza 1: Profesionales de la Salud 2: Profesionales de las ciencias, ingenierías y TIC 3: Otros (Especialistas en organización de la administración pública y de empresas y Profesionales en derecho, en ciencias sociales y culturales).
Demográficas		
SEXO	Sexo del encuestado	0: Mujer 1: Hombre
EDAD	Año de nacimiento	Escala Intervalo
ESTCIV	Estado Civil	0: Casado 1: Soltero 2: Separado, viudo o divorciado
Laborales		
NHORAS	Número de horas trabajadas por semana	Escala Intervalo
TIPCONT	Tipo de contrato	0: Contrato temporal de duración determinada 1: Contrato fijo de duración indefinida
Personales-Salud		
ESTSAL	Estado general de salud	Escala (1-5)
ENFCR	Enfermedad o problema de salud crónico	0: Sí 1: No
SATRELP	Grado de satisfacción global con sus relaciones personales	Escala (0-10)

## 2.3 Procedimiento

Para conocer las diferencias en los niveles de satisfacción entre los profesionales de las distintas categorías ocupacionales se ha realizado un análisis de varianza de un factor. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis post-hoc, aplicando la prueba de Bonferroni, con el objetivo de identificar qué categorías ocupacionales diferían en el grado de satisfacción laboral respecto a los profesionales de la enseñanza.

Para describir qué variables predicen mejor el grado de satisfacción laboral en los profesionales de la enseñanza se aplicó una regresión logística binaria. Esta técnica permite estimar o predecir la probabilidad de que se produzca un suceso, en nuestro caso una valoración media-alta en el grado de satisfacción laboral, en función de los valores que adoptan las variables dependientes o predictoras. Dentro de los modelos de regresión, se utilizó esta técnica ya que permite trabajar con variables dependientes de carácter dicotómico (como es el caso) e incluir en el modelo predictivo variables categóricas (Silva y Barroso, 2004), como son la mayoría de las recogidas en la Encuesta



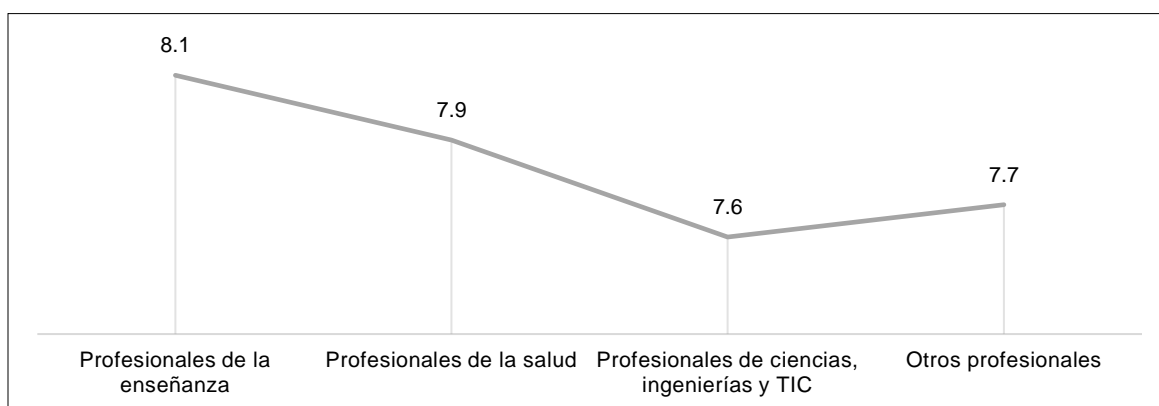
de Condiciones de Vida que has sido seleccionadas.

### III. Resultados

#### 3.1 Análisis comparativo

La Figura 1 muestra los resultados de la comparación de las puntuaciones medias obtenidas en la medición del grado de satisfacción laboral entre las distintas categorías ocupacionales. El análisis de varianza revela diferencias estadísticamente significativas ( $F=12.828$ ;  $p<0.000$ ). Aunque, en líneas generales, el grado de satisfacción global es medio-alto, la valoración media más elevada se corresponde a la manifestada por los profesionales de la enseñanza, con una puntuación de 8.1 sobre un máximo de 10 ( $d.t=1.5$ ). Los profesionales de la salud manifiestan también un alto grado de satisfacción con su trabajo ( $\bar{x}=7.9$ ;  $d.t=1.5$ ). Valoraciones ligeramente inferiores muestran los profesionales de las ciencias, ingenierías y TIC ( $\bar{x}=7.6$ ;  $d.t=1.6$ ) y la categoría otros, que incluye a los profesionales de derecho, ciencias sociales y culturales, y organización de la administración pública y de empresas ( $\bar{x}=7.7$ ;  $d.t=1.5$ ).

Figura 1: Diferencia de medias



Nota:  $F=12.828$ ,  $p<0.000$

Los resultados de la prueba de Bonferroni permiten identificar qué grupos ocupacionales difieren de forma significativa con el grupo objeto del presente estudio: profesionales de la enseñanza. Tal y como se observa en la Tabla 3, se aprecian diferencias estadísticamente significativas con el grupo de Ciencias, Ingenierías y TIC ( $p<0.000$ ) y con el grupo Otros profesionales ( $p<0.000$ ).

Tabla 3. Comparaciones múltiples con el grupo de profesionales de la enseñanza. Prueba de Bonferroni

	Diferencia de Medias	Desv. Error	Sig.
Profesionales de la salud	0.19	0.089	0.196
Pr. Ciencias Ingenierías y TIC	0.494*	0.09	0.000
Otros profesionales	0.424*	0.09	0.000

### 3.2 Predictores de la satisfacción

La Tabla IV muestra los resultados de la estimación que revela el modelo de regresión logística planteado. Se han realizado pruebas de bondad de ajuste. Así, la significación del estadístico chi-cuadrado ( $p < 0.000$ ) permite rechazar la hipótesis de que el incremento del ajuste global del modelo al incorporar las variables predictoras sea nulo. Un 23.4% de la varianza total de la variable dependiente es explicada por el modelo planteado, tal y como refleja el valor del coeficiente de determinación ( $R^2$ ).

Ninguna de las variables demográficas descritas predice la satisfacción laboral de los profesionales de la enseñanza. Sin embargo, las variables laborales sí predicen, en ambos casos, esta satisfacción. Así, aquellos profesionales que trabajan un mayor número de horas a la semana (NHORAS) presentan una mayor probabilidad de encontrarse satisfechos o muy satisfechos con su trabajo ( $\beta = 0.032$ ,  $p = 0.008$ ). Además, aquellos trabajadores que tienen un contrato indefinido (TIPCONT) presentan más del doble de probabilidad de encontrarse satisfechos que aquellos con contratos temporales ( $\beta = 0.821$ ,  $p = 0.001$ ).

El hecho de padecer algún tipo de enfermedad crónica (ENFCR) no es un factor que guarde relación con la satisfacción laboral; no obstante, considerando un nivel de significación  $\alpha = 0.10$ , la percepción subjetiva del estado de salud (ESTSAL) presenta una ligera influencia sobre esta satisfacción. Tal y como refleja el signo negativo asociado al coeficiente, aquellos encuestados que expresan un peor estado de salud manifiestan menores niveles de satisfacción con el trabajo desempeñado.

Señalamos, finalmente, que la satisfacción con las relaciones personales (SATRELP) es un claro predictor de la satisfacción laboral. Un incremento en un punto en el grado de satisfacción expresado respecto a las relaciones personales aumenta en más del doble la probabilidad de encontrarse satisfecho o muy satisfecho con el trabajo en los profesionales de la enseñanza ( $\beta = 0.722$ ,  $p < 0.000$ ).

Tabla 4. Resultados de la estimación

Título	$\beta$	Error estándar	Wald	Sig.	Exp( $\beta$ )
EDAD	-0.003	0.012	0.052	0.820	0.997
SEXO (Hombre)	-0.007	0.206	0.001	0.971	0.993
ESTCIV (Soltero)	0.089	0.243	0.134	0.714	1.093
ESTCIV (Sep, div, viudo)	0.627	0.412	2.316	0.128	1.873
NHORAS	0.032	0.012	6.972	0.008	1.032
TIPCONT (Indefinido)	0.821	0.256	10.333	0.001	2.274
ESTSAL	-0.291	0.174	2.795	0.095	0.748
ENFCR	-0.177	0.274	0.419	0.517	0.838
SATRELP	0.722	0.087	68.779	0.000	2.058
Constante	-0.801	23.125	0.001	0.972	0.449

N: 889

-2RLL: 670,344

R2 ajustada: 0.234

Hosmer-Lemeshov (sig): 3.901(p=0.866)

Chi-cuadrado (sig): 119.909 (p<0.000)

#### IV. Discusión y conclusiones

La satisfacción laboral de los profesionales de la enseñanza es un tema relevante desde el punto de vista de la investigación, dado el papel esencial que cumple el docente en la calidad del sistema educativo, en general, y en el rendimiento del alumno, en particular (Anaya y Suárez, 2007; Demirtaş, 2010). Las demandas actuales del sistema de enseñanza se han convertido en factores de riesgo generadores de estrés laboral e importantes tasas de insatisfacción, afectando al desempeño laboral de los docentes (Hermosa, 2006; Karousiou et al., 2018; Linares y Gutiérrez, 2012). Para el análisis de la satisfacción laboral de los profesionales en España, se utilizaron en la presente investigación datos de la Encuesta de Condiciones de Vida, 2019 (INE, 2019), que permiten describir, entre otros aspectos, la calidad de vida en los centros de trabajo.

En relación al primer objetivo, los resultados constataron que los profesionales de la enseñanza en España manifiestan un nivel medio-alto de satisfacción con su trabajo. Estos resultados son consistentes con lo encontrado en la literatura (Anaya y López-Martín, 2015; Muñoz-Méndez et al., 2017; Zamora-Díaz et al., 2016). Los docentes españoles se sitúan en los niveles más elevados de satisfacción dentro del contexto internacional (Zakariya et al., 2020). El análisis comparativo realizado mostró, de forma consistente con los hallazgos de Lin y Hwang (2016), que los profesionales de la enseñanza se encuentran más satisfechos con su trabajo que otros profesionales científicos e intelectuales. Concretamente, aunque las diferencias encontradas en los valores medios son escasas, estas son estadísticamente significativas cuando se comparan con los profesionales de ciencias, ingenierías y TIC o profesionales de derecho, ciencias sociales y culturales. Entendemos que estas diferencias pueden ser explicadas por el fuerte peso que, tanto en la elección profesional como en el desempeño laboral,

tienen, para los profesionales de la enseñanza, los motivadores intrínsecos, junto con la predisposición a efectuar evaluaciones positivas de los estímulos laborales (Carrillo, 2017). En este sentido, Richardson et al. (2014) vinculan la vocación del docente con los motivadores intrínsecos y altruistas, por lo que el gusto por la enseñanza, junto con el valor social de la misma, se unen a la autopercepción de la propia competencia (Dweck, 2007, Dweck y Leggett, 1988 Weiner, 1990), favoreciendo actitudes positivas hacia el trabajo.

Factores relativos a las demandas sociales (familias, alumnos), institucionales (reformas legislativas) o laborales (salarios, prestigio) se presentan como estímulos estresores en la labor docente (Hermosa, 2006; Marengo-Escuderos y Ávila-Toscano, 2016). Sin embargo, nuestros resultados indican que el impacto que tienen estos factores sobre la satisfacción es menor que en otras profesiones.

Dentro del segundo, y principal objetivo de nuestro estudio, hemos tratado de identificar cuáles son los factores que mejor predicen la satisfacción laboral en estos profesionales. Se ha desarrollado un modelo que analiza, por un lado, la influencia de las variables demográficas y relativas al estado de salud y relaciones sociales, y, por otro, las relativas al contexto laboral.

Las variables demográficas, edad, sexo y estado civil, no predicen la satisfacción laboral. Estos resultados no se encuentran alineados con lo encontrado en otros estudios que, normalmente, utilizan metodologías comparativo-correlacionales para describir las diferencias en el grado de satisfacción según estas variables. Así, por ejemplo, Anaya y Suárez (2010) o Gil-Flores (2017) encontraron que la satisfacción laboral de los docentes difería significativamente en función del género. Otros estudios han encontrado diferencias en función de la edad (Fernández-Costales y González-Riaño, 2018) e incluso del estado civil, manifestando una mayor satisfacción aquellos docentes que están casados o viven en pareja (Gutiérrez et al., 2019). Conviene advertir, no obstante, que los resultados relacionados con estas variables no han sido siempre consistentes. Así, por ejemplo, Muñoz-Méndez et al. (2017), en el estudio realizado a docentes de Educación Infantil y Primaria en la región de Murcia (España), encontraron diferencias en función de la edad, pero no del sexo.

La discrepancia de estos resultados con lo encontrado en nuestro estudio puede ser explicada en base a las distintas metodologías de análisis empleadas. Dado el control que los modelos de regresión ejercen sobre la influencia del resto de variables, entendemos que las variables demográficas no son, en sí mismas, explicativas de los diferentes niveles de satisfacción, sino que su efecto es indirecto al afectar a la influencia que pueden ejercer otras variables como son las laborales o las relativas al estado de salud. En este sentido, nuestro modelo ha encontrado un alto valor predictivo de las variables laborales cuando se mantienen constantes las de carácter demográfico. Aquellos docentes que trabajan un mayor número de horas manifiestan una mayor satisfacción con su empleo.

Pero, es el tipo de contrato la variable más determinante. En línea con lo encontrado por Gil-Flores (2017), los trabajadores con contrato indefinido presentan más del doble de probabilidad de encontrarse bastante o muy satisfechos con su trabajo.

La relación entre satisfacción laboral y estado de salud ha sido descrita en distintos estudios (Marenco-Escuderos y Ávila-Toscano, 2016; Wadhawan, 2016; Wu y Wang, 2020). La presente investigación constató que el estado de salud es un importante predictor de la satisfacción laboral, aunque solamente en su dimensión subjetiva. Mientras que el hecho de padecer una enfermedad crónica no afecta a la satisfacción, los profesionales de la enseñanza que perciben un peor estado de salud propio reducen, de forma significativa, el grado de satisfacción con su trabajo. El importante peso de esta variable confirma la relevancia que tienen aspectos como el burnout en el desempeño docente (Durán et al., 2005; Jiménez et al., 2012; Tomé y Ceinos, 2017; Zakariya et al., 2020). Dentro del análisis de la influencia que ejercen estos 'factores de desgaste', tanto sobre la satisfacción como sobre el desempeño laboral, se ha documentado el efecto amortiguador del apoyo social y las relaciones personales (Cantón y Téllez, 2016; Gil-Flores, 2017; Jiménez et al., 2012). Los resultados del presente estudio constatan, en la misma línea, que unas adecuadas relaciones interpersonales predicen de forma importante la satisfacción laboral. Carrillo (2017) señala la importancia que para los docentes tienen las relaciones interpersonales. La vocación docente comprende unas actitudes que expresan un vínculo afectivo con una profesión, pero también supone un modo de actuar y una disposición para trabajar dando valor a estas relaciones (Rojas et al., 2018). En este sentido, Leiter y Maslach (2017) señalan que la calidad de las relaciones interpersonales son uno de factores que incrementan la percepción de competencia e incrementan la motivación de logro, lo que favorece las evaluaciones positivas del propio trabajo y su satisfacción laboral.

En síntesis, la presente investigación apunta a varias ideas importantes. En primer lugar, parece confirmarse el fuerte carácter vocacional de la profesión docente (Carrillo, 2017; Larrosa, 2010; Pino y Fernández, 2019). El interés vocacional de los docentes se fundamenta en motivadores intrínsecos y contribuye al establecimiento de metas del logro (Dweck, 2007). En adecuados contextos educativos, esto contribuirá a satisfacer las necesidades de competencia y realización personal (Leiter y Maslach, 2017) y generará actitudes que propician una mayor implicación en la tarea de enseñanza. En este sentido, estas actitudes positivas, que se derivan de las elecciones vocacionales, poseen un valor adaptativo y predisponen al docente hacia respuestas de evaluación positiva, lo que reduce el posible efecto negativo que ciertas variables relativas al sistema educativo actual pueden ejercer sobre la (in)satisfacción, al menos cuando se compara con otras profesiones similares. En este sentido, afirmamos, en línea con lo apuntado por Flores (2017), que la vocación de los profesionales de la enseñanza se manifiesta en la capacidad de estos de enfrentarse de forma positiva a condiciones adversas (jornadas amplias, trabajos sin horarios, etc.).

En segundo lugar, la influencia de variables personales de carácter subjetivo como el estado de salud percibido o el apoyo social y ciertas condiciones laborales, como las horas de trabajo o el tipo de contrato, confirma la propuesta de modelos integradores como el establecido por Lent y Brown (2006). Según este modelo, aunque la percepción de una elevada competencia personal y el logro de metas laborales relevantes son importantes factores predictores de la satisfacción laboral, las condiciones de trabajo también deben ser consideradas. Por tanto, el efecto amortiguador que la dimensión vocacional tiene para reducir el efecto de ciertos factores de riesgo, propios de la profesión docente (Karousiou et al., 2018; Madero, 2019), no debe restar importancia al hecho de que deben cuidarse las condiciones, tanto laborales como afectivas, en las que desarrolla su trabajo el docente, ya que de su satisfacción dependerá, en gran medida, la calidad del sistema de enseñanza (Anaya y Suárez, 2007; Gil-Flores, 2017; Wu y Wang, 2020; Wula et al., 2020; Zakariya et al., 2020).

En este sentido, las implicaciones para el sistema educativo son importantes. Por un lado, deben considerarse medidas de índole laboral entre las que pueden destacarse (Anaya y Suárez, 2007; Fernández-Costales y González-Riaño, 2018):

- Promoción profesional teniendo en cuenta el rendimiento y habilidades.
- Políticas de personal.
- Reconocimiento económico individual (complemento salarial).
- Reconocimiento social de la profesión.
- Estatus profesional.
- Flexibilidad horaria.
- Reconocimiento por parte de administraciones y agentes educativos (incluyendo alumnado y familias).

Por otro lado, no debe ser desatendido el componente personal y psicológico. La prevención del desgaste laboral es importante en el ejercicio docente. En este marco, asumimos algunas de las ideas de Leiter y Maslach (2017) quienes proponen un modelo preventivo del desgaste laboral basado en dos niveles: la prevención primaria y la secundaria. Consideramos fundamental desarrollar acciones en el marco de la prevención primaria. Así, destacamos que, aunque las medidas de flexibilidad laboral y horaria anteriormente expuestas (Anaya y Suárez, 2007; Fernández-Costales y González-Riaño, 2018) son importantes, estas deben formar parte de una intervención más amplia. La labor docente se caracteriza por un elevado compromiso con la actividad que, en muchas ocasiones, impide al profesional establecer una diferencia entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. No solamente son las horas de trabajo, se trata de desarrollar una autodisciplina (Leiter y Maslach, 2017) que permita diferenciar y lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida privada. Aunque, como hemos señalado, el trabajo es un dominio

clave para que las personas desarrollen sus aspiraciones de competencia y pertenencia (Dweck, 2007), este no debe ser el único. Se sugiere desarrollar, en el marco de las actuaciones de formación permanente, estrategias que contribuyan a incorporar estas medidas de autodisciplina y equilibrio.

Por otra parte, las políticas de gestión de personal y promoción profesional son adecuadas, pero siempre que se implementen garantizando una adecuada equidad (Leiter y Maslach, 2017). Es precisamente esta equidad un elemento determinante que contribuye a mejorar las relaciones interpersonales en el equipo de trabajo, variable que, como hemos constatado es determinante en la predicción de la satisfacción laboral.

Finalmente, se propone trabajar aspectos como la resistencia ocupacional. Este constructo unidimensional conformado por el control, el compromiso y el desafío, se centra en aquellos recursos de la persona que le permiten enfrentarse a los estresores laborales. La variable resistencia es la que más contribuye a predecir la satisfacción con la vida, observándose tendencias en las que las mujeres presentan una personalidad más resistente (Gutiérrez-Caballero et al., 2019).

A pesar de que la amplitud y extensión de la muestra otorga una importante representatividad a los resultados obtenidos, consideramos que el estudio presenta una limitación al no haberse podido identificar las diferencias según los distintos niveles de enseñanza, ya que esta no era una variable recogida en la encuesta. La influencia de las variables subjetivas sobre la satisfacción, puesta en evidencia en el presente estudio, apunta, además, a la necesidad de desarrollar nuevos estudios de carácter cualitativo que profundicen en las relaciones encontradas entre estas variables.

---

### Declaración de no conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

### Fuente de financiamiento

La investigación no ha contado con financiamiento.

---

### Referencias

Anaya, D. y López-Martín, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435–452.

<https://doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>

Anaya, D. y López, E. (2014). Satisfacción laboral del profesorado en 2012-13 y comparación con los resultados de 2003-04. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, (365), 96–121. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2014-365-266>

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, RIE*, 22(2), 519–534.

<https://revistas.um.es/rie/article/view/98701>

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, RIE*, 24(2), 541–556. <https://revistas.um.es/rie/article/view/97181>

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, 217–218. <https://n9.cl/wnb3i>

Anaya, D. y Suárez, J. M. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 283–294.

<https://doi.org/10.5944/reop.vol.21.num.2.2010.11532>

Bota, O. A. (2013). Job Satisfaction of Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 83, 634–638. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.120>

Cantón, I. y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214–226.

<https://doi.org/10.22507/rli.v13n1a18>

Carrillo, S. (2017). Actitudes hacia la profesión docente y condiciones de bienestar: ¿Una década de cambios y continuidades?. *Revista peruana de investigación educativa*, 9(9), 5-30. <https://doi.org/10.34236/rpie.v9i9.56>

Demirtaş, Z. (2010). Teacher's job satisfaction levels. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069–1073. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.287>

Dicke, T., Marsh, H. W., Parker, P. D., Guo, J., Riley, P. y Waldeyer, J. (2020). Job satisfaction of teachers and their principals in relation to climate and student achievement. *Journal of Educational Psychology*, 112(5), 1061–1073. <https://doi.org/10.1037/edu0000409>

Durán, M. A., Extremera, N., Montalbán, F. M. y Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital de una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1–2), 145–158.

<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/aeb3135b436aa55373822c010763dd54>

Dweck, C. (2007). *Mindset: The new psychology of success*. Ballantine.

Dweck, C. y Leggett, E. (1988). A social cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256-273. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.95.2.256>

Fernández-Costales, A. y González-Riaño, X. A. (2018). Satisfaction degree of English



teachers of Preschool and Primary Education in the Principality of Asturias. *Aula Abierta*, 47(4), 463–470. <https://doi.org/10.17811/rifie.47.4.2018.463-470>

Flores, R. (2017). Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (México), 47(3-4), 141-154. <https://doi.org/10.48102/rlee.2017.47.3-4.139>

Gil-Flores, J. (2017). Características personales y de los centros educativos en la explicación de la satisfacción laboral del profesorado. *Revista de Psicodidáctica*, 22(1), 16–22. <https://doi.org/10.1387/RevPsicodidact.15501>

Gutiérrez, J. M., Feu, S. y Blázquez, A. (2019). Práctica deportiva, bienestar psicológico y satisfacción con la vida de maestros españoles. *Cuadernos de Psicología Del Deporte*, 19(3), 12–23. <https://doi.org/10.6018/cpd.349071>

Gutiérrez-Caballero, J. M., Blázquez-Manzano, A. y Feu, S. (2019). Resistencia ocupacional y satisfacción con la vida en maestros españoles. *RELIEVE - Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 25(2), 1–13. <https://doi.org/10.7203/relieve.25.2.13139>

Hermosa, A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de “Burnout” en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 15, 81–89. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1237>

Heyman, G. y Dweck, C. (1992). Achievement goals and intrinsic motivation: Their relation and their role in adaptative motivation. *Motivation and Emotion*, 16, 231-243. <https://doi.org/10.1007/BF00991653>

Instituto Nacional de Estadística. (2019). Encuesta condiciones de vida. Metodología. [https://www.ine.es/daco/daco42/condivi/ecv\\_metodo.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/condivi/ecv_metodo.pdf)

International Labour Organization. (2008). Estructura de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones , 2008 (CIUO-08). <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>

Jiménez, A. E., Jara, M. J. y Miranda, E. R. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1), 125–134. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572012000100013>

Karousiou, C., Hajisoteriou, C. y Angelides, P. (2018). Teachers’ professional identity in super-diverse school settings: teachers as agents of intercultural education. *Teachers and Teaching*, 25(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1544121>

Larrosa, F. (2010). Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas. REIFOP, *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13(4), 43-51. <http://hdl.handle.net/11162/80624>

Leiter, M. y Maslach, C. (2017). Motivation, Competence, and Job Burnout. En A. J. Elliot,

C. S. Dweck y D. S. Yeager (Eds.), Handbook of Competence and Motivation. Second Edition. Theory and Application (pp. 370-384). Guilford Press.

Lent, R. y Brown, S. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236-247.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006>

Lin, H. M. y Hwang, Y. J. (2016). A study of job satisfaction of elementary/secondary school teachers in Taiwan-comparison with other occupations. *Contemporary Educational Research Quarterly*, 24(3), 29-64.  
<https://doi.org/10.6151/CERQ.2016.2403.02>

Linares, O. y Gutiérrez, R. (2012). Efectos moduladores del apoyo social ante la reacción de estrés y ansiedad en profesores. *Psicología y Salud*, 22(1), 107-114.  
<https://doi.org/10.25009/pys.v22i1.562>

Madero, C. (2019). Secondary teacher's dissatisfaction with the teaching profession in Latin America: the case of Brazil, Chile, and Mexico. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 25(3), 358-378. <https://doi.org/10.1080/13540602.2019.1587402>

Mansilla, F., García, J. C., Gamero, C. y Congosto, A. (2010). Influencia de la insatisfacción laboral en las demandas de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 56(219), 147-157. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2010000200005>

Marenco-Escuderos, A. y Ávila-Toscano, J. H. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes. *Psychologia. Avances de la Disciplina*, 10(1), 91-100.  
<https://doi.org/10.21500/19002386.2469>

Martínez-León, I., Olmedo-Cifuentes, I., Arcas-Lario, N., & Zapata-Conesa, J. (2018). Cooperatives in Education: Teacher Job Satisfaction and Gender Differences. *CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (94), 31-60.  
<https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.94.12700>

Muñoz-Méndez, T., Gómez-Mármol, A. y Sánchez-Alcaraz, B. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Revista Gestión de La Educación*, 7(1), 161-177. <https://doi.org/10.15517/rge.v7i1.27578>

Nigama, K., Selvabaskar, S., Surulivel, T., Alamelu, R. y Uthaya, D. (2018). Job satisfaction among school teachers. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 119(7c), 2645-2655. <https://acadpubl.eu/jsi/2018-119-7/articles/7c/80.pdf>

Peiró, J. M., y Prieto, F. (2002). *Tratado de Psicología del trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto. Síntesis*.

Pino, M. del. y Fernández, M. (2019). La importancia de la vocación en la elección de la carrera de Magisterio. Análisis de las expectativas vocacionales de los aspirantes a

maestro en el Centro Adscrito de Magisterio M<sup>a</sup> Inmaculada de Antequera. *Revista de estudios regionales*, (114), 119-146. <https://n9.cl/n4e6n>

Richardson, P., Watt, H. y Karabenick, S. (2014). Teacher motivation matters: An introduction. En P. Richardson, S. Karabenick, & H. Watt (Eds.), *Teacher Motivation. Theory and Practice* (pp. 13-22). Routledge.

Ríos-Risquez, M. I. y Godoy-Fernández, C. (2008). Relación entre satisfacción laboral y salud general percibida en profesionales de enfermería de urgencias. *Enfermería Clínica*, 18(3), 134–141. [https://doi.org/10.1016/S1130-8621\(08\)70715-0](https://doi.org/10.1016/S1130-8621(08)70715-0)

Rojas, A., Estévez, M. A. y Macías, A. (2018). Interés profesional-vocación docente, en estudiantes de la carrera educación inicial. *Conrado*, 14(64), 72-79. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/789>

Sánchez-Alcaraz, B., Gómez-Mármol, A., Parra, M. C. y García, J. A. (2014). Análisis de la satisfacción laboral de técnicos deportivos de pádel y natación. *Apunts Educació Física i Esports*, (117), 77–83. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2014/3\).117.08](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2014/3).117.08)

Santos, M. Á., Godás, A., Lorenzo, M. del M. y Gómez, J. A. (2010). Eficacia y satisfacción laboral de los profesores no universitarios: revisión de un instrumento de medida. *Revista Española de Pedagogía*, 68(245), 151–168. <https://n9.cl/qmlic>

Silva, L. y Barroso, I. (2004). Regresión logística. *Cuadernos de estadística* (vol. 27). La muralla.

Tomé, D. y Ceinos, C. (2017). Aproximación a la influencia de la satisfacción laboral y el conflicto de rol en el síndrome del burnout en docentes de secundaria: Un estudio de caso. *Innovación Educativa*, (27), 151–164. <https://doi.org/10.15304/ie.27.3989>

Wadhawan, K. (2016). Psychological Well-Being as a Predictor to Job Performance and Job Satisfaction. *International Journal of Academic Research and Development*, 1(3), 1–3. <http://www.academicjournal.in/archives/2016/vol1/issue3/1-2-20>

Weiner, B. (1990). History of motivational research in education. *Journal of Educational Psychology*, 82(4), 616-622. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.82.4.616>

Wong, K. y Chan, A. (2020). Meta-Analysis of Job Satisfaction Amongst Different Occupations. In J. I. Kantola, S. Nazir, & V. Salminen (Eds.), *Advances in Human Factors, Business Management and Leadership* (Vol. 1209, pp. 648–653). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-50791-6\\_60](https://doi.org/10.1007/978-3-030-50791-6_60)

Wu, X. y Wang, M. (2020). Influence of professional identity and core self-evaluation on job satisfaction of vocational education teachers and the mediating effect of work stress. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(2), 31–39. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.204>

Wula, P., Yunarti, B. S., Wolomasi, A. K., Turu, D. W., Wulur, M. M., Krowin, M. M., Asaloei,

S. I. y Werang, B. R. (2020). Job satisfaction and performance of elementary school teachers in Southern Papua, Indonesia. *Universal Journal of Educational Research*, 8(7), 2907–2913. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080718>

Zakariya, Y. F., Bjørkestøl, K. y Nilsen, H. K. (2020). Teacher job satisfaction across 38 countries and economies: An alignment optimization approach to a cross-cultural mean comparison. *International Journal of Educational Research*, 101, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101573>

Zamora-Díaz, W. J., López-Noguero, F. y Cobos-Sanchiz, D. (2016). Realidades del empleo docente en Nicaragua. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 18(2), 191–205. <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/1127>