

---

## ESTUDIOS / RESEARCH STUDIES

---

# Satisfacción laboral en bibliotecas de universidades públicas: una revisión sistemática

Jose Maestro-Galán

Departamento de Biblioteconomía y Documentación, Universidad de Salamanca, Salamanca  
Correo-e: mgalan@usal.es | ORCID iD: <http://orcid.org/0009-0006-3750-9929>

José Antonio Frías

Departamento de Biblioteconomía y Documentación, Universidad de Salamanca, Salamanca  
Correo-e: frias@usal.es | ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0002-5425-8950>

Recibido: 01-03-24; 2ª versión: 30-04-24; Aceptado: 07-05-2024; Fecha de publicación: 29-11-2024.

**Cómo citar este artículo/Citation:** Maestro-Galán, J., Frías, J. A. (2024). Satisfacción laboral en bibliotecas de universidades públicas: una revisión sistemática. *Revista Española de Documentación Científica*, 47(4), e 403. <https://doi.org/10.3989/redc.2024.4.1634>.

**Resumen:** La satisfacción laboral ha sido ampliamente estudiada y, sin embargo, en el ámbito bibliotecario estas investigaciones se han desarrollado menos que en otros ámbitos laborales y su evaluación es vital para la consecución de los objetivos en las instituciones bibliotecarias. El presente trabajo consiste en una revisión sistemática de bibliografía sobre la satisfacción laboral en bibliotecas de universidades públicas. Se ha empleado el método PRISMA 2020 para asegurar la transparencia y replicabilidad del proceso de revisión. Tras la aplicación de los criterios de exclusión e inclusión, veintiún artículos fueron seleccionados para su análisis. Los resultados muestran disparidad entre las puntuaciones en satisfacción laboral, preferencia por cuestionarios diseñados *ad hoc* para cada investigación y relacionan la satisfacción con diferentes constructos esenciales para el desarrollo de la actividad bibliotecaria.

**Palabras clave:** satisfacción laboral, personal bibliotecario, universidades públicas, revisión sistemática, gestión de recursos humanos, PRISMA.

### Job satisfaction in public academic libraries: a systematic review

**Abstract:** Job satisfaction has been widely studied, however, in the library field it still has a long way to go, and its assessment is vital for the achievement of objectives in library institutions. This paper consists of a systematic review of the literature on job satisfaction in public university libraries. The PRISMA 2020 method was chosen to ensure the transparency and replicability of the review process. After applying the exclusion and inclusion criteria, twenty-one articles were selected for analysis. The results show disparity between job satisfaction scores, preference for questionnaires designed *ad hoc* for each research and relate satisfaction with different essential constructs for the development of library activity.

**Keywords:** job satisfaction, public academic libraries, systematic review, human resource management, PRISMA.

**Copyright:** © 2024 CSIC. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

## 1. INTRODUCCIÓN

Una definición básica de la satisfacción laboral es la propuesta por Locke (1976) en su trabajo, un estado emocional agradable resultado de la evaluación del trabajo propio o de experiencias laborales. En otras palabras, representa cómo nos sentimos y qué es lo que pensamos sobre nuestro trabajo (Colquitt *et al.*, 2019). El interés por el estudio de la satisfacción laboral ha sido continuo a partir de la grave crisis industrial de la Gran Depresión (Judge, Timothy A. *et al.*, 2020; Sierpe, 1999) y el contexto bibliotecario no ha sido ajeno a este desarrollo. Desde los primeros trabajos en los años setenta, la producción científica en relación con la satisfacción laboral en bibliotecas ha sido continua, pero su introducción en la gestión diaria todavía no es habitual.

En este trabajo se propone un análisis de la literatura científica a través de una revisión sistemática ante la falta de trabajos de revisión específicos sobre bibliotecas de universidades públicas. Además, en el ámbito de la Biblioteconomía y Documentación, las revisiones sistemáticas no están tan extendidas como en áreas de ciencias de la salud y, sin embargo, estas aportan un marco metodológico útil para favorecer la transparencia y replicabilidad de las revisiones de literatura. Por esta razón, se consideró la implementación del método PRISMA para la correcta realización de revisiones sistemáticas.

El objetivo principal de esta investigación es conocer qué se ha publicado hasta ahora sobre satisfacción laboral en bibliotecas de universidades públicas para comprender el contexto del análisis de la satisfacción laboral. Los objetivos específicos que se proponen son:

OE(1). Conocer la tasa de satisfacción laboral general que se da en las bibliotecas de universidades públicas.

OE(2). Delimitar los instrumentos de evaluación validados de la satisfacción laboral que se han utilizado.

OE(3). Comprender cómo se relaciona la satisfacción laboral con otros constructos o variables dentro de las bibliotecas de universidades públicas.

Con este estudio se pretende ofrecer un análisis de los resultados obtenidos hasta ahora en las investigaciones sobre la satisfacción laboral en bibliotecas de universidades públicas con el fin de que puedan ser de utilidad para facilitar la toma de decisiones respecto a los sistemas de evaluación de la satisfacción laboral y el diseño de los puestos de trabajo del personal de bibliotecas universita-

rias, aunque no se debe olvidar el contexto socioeconómico y cultural de cada investigación.

## 2. METODOLOGÍA

Se ha llevado a cabo una revisión sistemática de la producción científica sobre la satisfacción laboral en el ámbito de las bibliotecas de universidades públicas y para conseguirlo se ha empleado la metodología y directrices PRISMA 2020 (Page, McKenzie, *et al.*, 2021; Page, Moher, *et al.*, 2021) para la correcta realización de una revisión sistemática. El desarrollo de la metodología está detallado a continuación.

### 2.1 Búsqueda inicial

Las primeras búsquedas se realizaron en enero de 2024 bajo los términos «job satisfaction» y «academic libraries» en las bases de datos de la Web of Science y Scopus y en Google Scholar. Con esta búsqueda inicial se aseguró que no se hubiese realizado previamente ninguna revisión sistemática sobre las tasas de satisfacción laboral, metodologías empleadas o la satisfacción laboral en función de otras variables en el ámbito de las bibliotecas de universidades públicas.

### 2.2 Búsqueda sistemática

La búsqueda sistemática se llevó a cabo en el mismo periodo de la búsqueda inicial, enero de 2024. En base al número asumible de resultados de la búsqueda inicial se decidió no limitar la fecha de publicación de los artículos. La figura 1 muestra el diagrama de flujo que representa el proceso de búsqueda, selección y análisis de los artículos.

Durante la búsqueda sistemática, esta se amplió a las bases de datos especializadas *Library and Information Science Abstracts* (LISA), *Library Science Database* —ambas pertenecientes al conjunto de base de datos de ProQuest—, *Library and Information Science and Technology Abstracts* (LISTA) de EBSCO. Además, se extrajeron los artículos recuperados de Scopus, Web of Science y Dialnet. Se emplearon facetas para delimitar la búsqueda en torno al idioma —admitiendo resultados en inglés y en español— y la tipología documental —estableciendo que sólo se admitirán artículos científicos que hubiesen pasado por un proceso de pares ciegos—.

La ecuación de búsqueda usada en el buscador de cada plataforma fue la siguiente:

- WoS: TS= ("job satisfaction" and "academic libraries")
- Scopus: TITLE-ABS-KEY ("job satisfaction" AND "academic libraries") AND

(LIMIT-TO (DOCTYPE, "ar")) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE, "English"))

- Dialnet: "satisfacción laboral" and "bibliotecas universitarias"
- LISA y Library Science Database (Proquest): "job satisfaction" AND "academic libraries" AND stype.exact ("Scholarly Journals") AND la.exact ("English" OR "Spanish") AND (at.exact ("Feature" OR "Article") AND la.exact ("ENG" OR "SPA") AND PEER (yes))
- LISTA (EBSCO): "job satisfaction" AND "academic libraries"

La recuperación de los resultados de búsqueda dio lugar a un conjunto total de 831 registros. Específicamente, en la Web of Science se recuperaron 54, en Scopus 53, en las bases de datos de ProQuest 6 (LISA y *Library Science Database*) 622, en LISTA 101 y en Dialnet 1. A continuación se exponen los criterios de exclusión e inclusión previos a los procesos de selección.

#### *Criterios de inclusión*

CI(1). Trabajos que traten exclusivamente sobre bibliotecas de universidades públicas.

CI(2). Tipología artículos científicos con evaluación de expertos/por pares ciegos.

CI(3). Estudios que traten de investigaciones empíricas.

CI(4). Investigaciones que propongan evaluar directamente la satisfacción laboral en su metodología.

#### *Criterios de exclusión*

CE(1). Artículos sobre tipologías de bibliotecas distintas a las universitarias públicas (bibliotecas universitarias privadas, públicas, especializadas o escolares).

CE(2). Todas las tipologías que no sean artículos científicos evaluados con un sistema de pares ciegos.

CE(3). Revisiones y otros productos de carácter teórico.

CE(4). No tienen como objetivo la evaluación directa de la satisfacción laboral en el entorno bibliotecario.

CE(5). No utilizan instrumentos de evaluación validados para medir la satisfacción laboral.

La eliminación de los registros duplicados, tanto automática como manualmente, redujo su número en 161. Un primer proceso de selección o *screening* se llevó a cabo para eliminar aquellos registros en cuyo título o resumen no mostraran que

tratan la satisfacción laboral (SL) o alguna de sus dimensiones en el entorno de las bibliotecas universitarias. Esto dio lugar a que, de los 670 artículos restantes tras eliminar los duplicados, solo 120 se eligieron para su recuperación a texto completo. Seis de ellos no pudieron ser recuperados a texto completo por limitaciones de acceso.

Posteriormente, en una segunda fase de selección en la que se aplicaron los criterios de exclusión se eliminaron un total de 100 artículos. La mayoría de estos ( $n=46$ ) fueron eliminados ya que su población de estudio no era o no se limitaba de manera exclusiva a las bibliotecas universitarias públicas (CE(1)), el objeto principal de esta revisión. Por no tratarse de investigaciones que empleasen instrumentos de evaluación validados se eliminaron 26 registros (CE(5)) y otros 14 debido a que en su metodología no se explicitaba que medían de forma directa la satisfacción laboral en el entorno bibliotecario (CE(4)). Los criterios de exclusión que justificaron la eliminación de menos registros de la búsqueda fueron: no tratarse de investigaciones empíricas, es decir, investigaciones de carácter teórico o revisiones ( $n=6$ ) y artículos de divulgación u otras tipologías que no hubieran pasado por un proceso de revisión por pares ( $n=1$ ). En conclusión, tras el análisis de los artículos de la segunda fase de selección y después de comprobar que los artículos restantes cumplen con todos los criterios de inclusión, se proponen para su análisis en la revisión sistemática un total de 21 artículos.

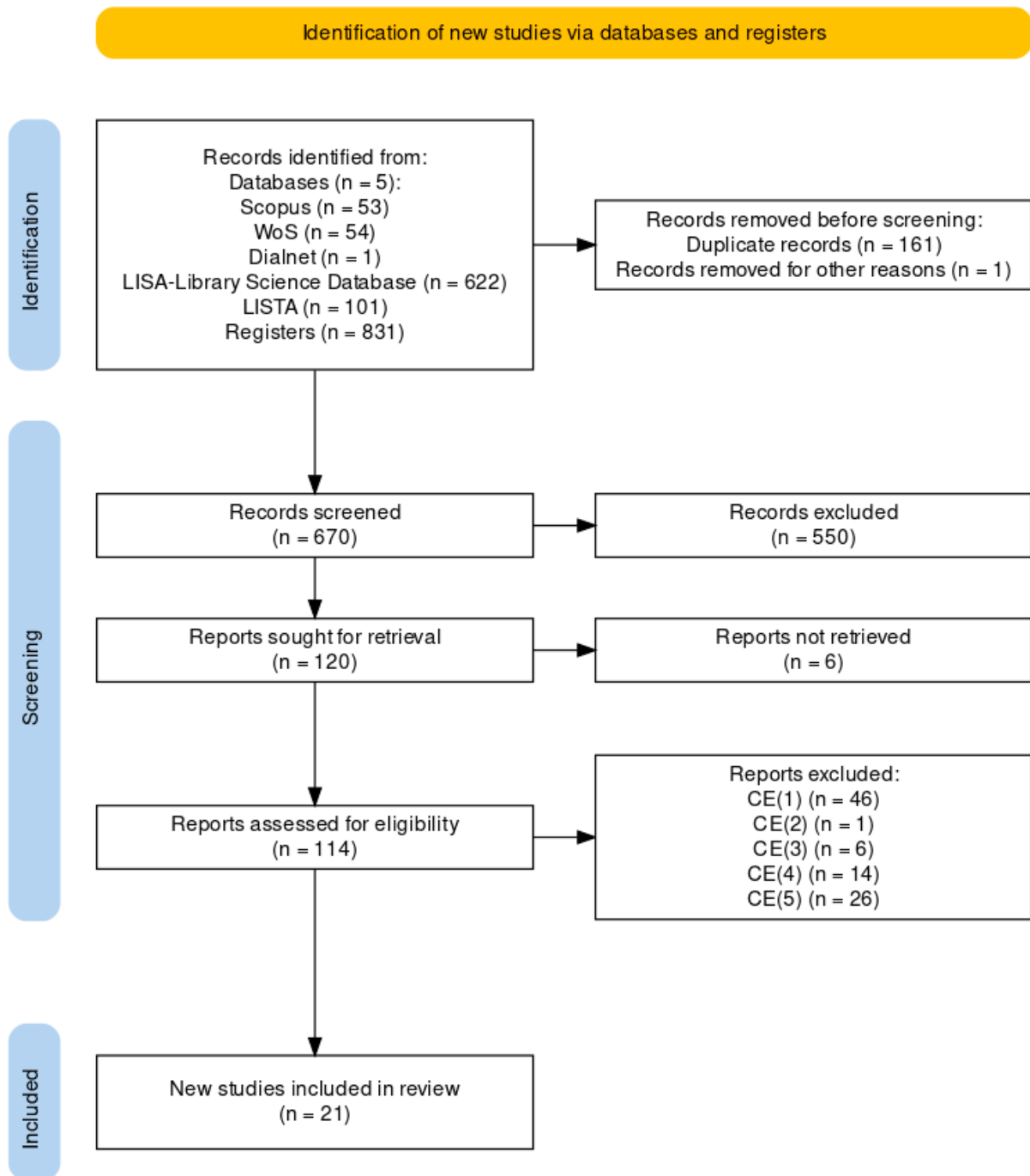
### **3. RESULTADOS**

Los resultados obtenidos se han sintetizado en la Tabla I, que resume los aspectos que se pretendían conocer con esta revisión: las variables de cada investigación, la muestra empleada, el instrumento utilizado para la medición de la satisfacción laboral y los resultados. En cuanto al orden del análisis de los resultados, estos se presentan en orden en función del tipo de variables con los que se estudia la satisfacción laboral.

#### **3.1 Instrumentos de evaluación de la satisfacción laboral**

La mayoría de las investigaciones analizadas construye su propio sistema de medición de la satisfacción laboral ( $n=9$ ) en el que incluyen no solo la satisfacción, sino el resto de los constructos o variables que pretenden estudiar. Todos los instrumentos planteados superan una fiabilidad medida a través del coeficiente  $\alpha$  de Cronbach de 0,7 tal y como recomiendan Martínez Arias *et al.*, (2014), excepto en las escalas de «recompensa» y «promoción» del trabajo de Marasinghe y Wijayaratne (2018) cuya consistencia interna fue de

**Figura 1.** Diagrama de flujo PRISMA 2020 en tres niveles



0,661 y 0,614 respectivamente y el cuestionario desarrollado por Noor Harun (2010) con un alpha de Cronbach de 0,5.

Los demás estudios utilizan instrumentos validados creados con anterioridad y, en su totalidad, nin-

guno es específico para su aplicación en instituciones bibliotecarias. De estos, el más empleado es la *Job Satisfaction Survey* (Spector, 1994) que divide la satisfacción laboral en nueve facetas a través de un cuestionario de seis respuestas tipo Likert con un total de treinta y seis ítems. Una puntuación

alta en el test de Spector indica mayor satisfacción. Otros instrumentos que se han utilizado en las investigaciones analizadas han sido: *Overall Job Satisfaction* (Brayford and Rothe, 1951), *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Weiss, 1967) —versión modificada—, *Michigan Organizational Assessment Questionnaire* (Camman, Fichman, Jenkins & Klesh, 1979), *Job Satisfaction Scale* (Singh y Sharma, 1986), *Job Satisfaction Survey* (Williams y Anderson, 1991), *Job Satisfaction Scale* (Tsui, Egan y O'Reilly III, 1992), *Employee Satisfaction Inventory* (Koustelios y Bagiatis, 1997) y *Job Satisfaction Scale* (Linz, 2002).

En cuanto a las variables o constructos con los que las investigaciones estudiadas han tratado la satisfacción laboral, además de variables demográficas —género, edad, nivel educativo, años trabajados y nivel del puesto de trabajo—, aparecen la motivación laboral, el compromiso organizacional, la productividad laboral y la eficacia. Los trabajos inciden principalmente en la motivación, compromiso organizacional y rendimiento laboral.

### 3.2 Análisis de la satisfacción laboral

El primer estudio que se lleva a cabo sobre satisfacción laboral (SL) en el ámbito exclusivo de las bibliotecas académicas públicas lo realizan Parmer y East (1993). En este se analiza la SL del *personal de apoyo* de doce bibliotecas universitarias públicas de Ohio. La elección del *personal de apoyo* implica una aproximación a la SL de los trabajadores que no son considerados profesionales bibliotecarios que, sin embargo, desempeñan tareas de todo tipo. La ALA considera que es un rol poco definido, pero esencial en el desarrollo de la actividad bibliotecaria y señala que una de las pocas diferencias entre profesionales bibliotecarios y *personal de apoyo* es la cualificación académica, generalmente a través de estudios de grado o máster en Ciencias de la Información o Biblioteconomía (American Library Association, 2007).

Atendiendo a las medias resultado de la prueba de Spector —*Job Satisfaction Survey*— cinco de las nueve facetas de la SL se encuentran por debajo del mínimo para considerar que existe satisfacción laboral (14,5/24). Estas cinco facetas son: «procedimientos operativos», «comunicación», «recompensas contingentes» y «promoción». Por el contrario, las facetas de las que más depende la satisfacción entre el *personal de apoyo* encuestado en el estudio son: «supervisión», «compañeros de trabajo» y la «naturaleza del trabajo». También encuentran satisfacción en relación con «beneficios» y «salario». La satisfacción laboral general es positiva (135,96) sobre el punto de corte (126,5). Esto, junto con que cinco de las nueve facetas de

la SL de la prueba de Spector señalan un resultado positivo en la evaluación de la SL.

Voelck (1995) replica este mismo estudio sobre el personal de apoyo de trece bibliotecas universitarias de Michigan y encuentra un nivel de satisfacción similar de 134,13. Esto, junto con las facetas individuales muestran una evaluación positiva de la SL. De nuevo, la «supervisión» es la faceta que mejor valorada, con una puntuación similar a la «naturaleza del trabajo». Por encima de la media también aparecen «compañeros de trabajo», «beneficios» y «procedimientos operativos». Por el contrario, el *personal de apoyo* de Michigan se encontraba especialmente insatisfecho con las facetas «beneficios» y «promoción». Tanto Parmer y East (1993) como Voelck (1995) señalan que como trabajadores que carecen de estudios superiores en el ámbito de la Biblioteconomía y Documentación, sus posibilidades de promoción y mejora salarial son muy limitadas, lo que lleva a puntuaciones bajas en sendas dimensiones.

La medición de la satisfacción laboral a través de la prueba de Spector vuelve a aplicarse en un estudio llevado a cabo en las bibliotecas de las universidades públicas de Jaiber Pastunjuá, Pakistán (Khan y Ahmed, 2013). Sin embargo, reducen el número de facetas a siete y la muestra que utilizan no se limita al *personal de apoyo*. El personal encuestado muestra ligera satisfacción en torno a los «beneficios», «salario», «promoción» y «comunicación». Existe insatisfacción alrededor de la «naturaleza del trabajo», «supervisión» y «recompensas cognitivas». En este trabajo no se evalúa la satisfacción laboral general a través del test de Spector. Khan y Ahmed (2013) indican que la mayoría del personal encuestado posee estudios superiores o máster en Ciencias de la Información y Biblioteconomía, una variable que puede afectar en la percepción de satisfacción de facetas como la «promoción» y «salario», aspectos que se encuentran mejor valorados que en los estudios de Parmer e East (1993) y Voelck (1995), que solo tienen en cuenta el *personal de apoyo*.

La satisfacción laboral como objeto único de estudio también se estudia en las bibliotecas universitarias griegas con ayuda del *Employee Satisfaction Inventory* (ESI) (Koustelios y Bagiatis, 1997), dividiéndola en seis facetas (Togia *et al.*, 2004). Esta investigación indica que los niveles de SL de los bibliotecarios universitarios griegos eran moderados, con puntuaciones más altas —es decir, con mayor satisfacción— en «naturaleza del trabajo», «supervisión» y «condiciones laborales». Aparece insatisfacción alrededor de las dimensiones «salario» y, al igual que en investigaciones anteriores, «promoción» (Voelck, 1995). En este trabajo los

autores relacionan la insatisfacción con el salario con el hecho de que el puesto de trabajo como bibliotecario no alcance el rango de facultativo.

Por otra parte, a partir de un cuestionario creado para la propia investigación, Jan y Gul (2020) estudian la SL en universidades de administración y economía de Jaiber Pastunjuá, Pakistán, en función de las facetas «salario», «promoción», «naturaleza del trabajo», «cultura organizacional» y «desarrollo profesional». Encuentran que la mayor parte del personal encuestado está satisfecha con el salario, la naturaleza del trabajo, el comportamiento de superiores y las políticas de administración. Además, el personal bibliotecario planteaba no tener cargas de trabajo excesivas ni estrés, así como se encontraban conformes con las horas de trabajo. Al mismo tiempo, la mayoría del personal indicaba insatisfacción con el sistema de recompensas y castigo, al igual que con la promoción. Este factor, junto con la falta de más oportunidades de desarrollo profesional, hace que la mayor parte del personal encuestado señalara que les gustaría cambiar de trabajo para conseguir mejores oportunidades.

Ali y Fatima (2021) desarrollan un estudio comparativo exclusivamente sobre la SL del personal bibliotecario de la Universidad de Delhi y la Universidad de Jawaharlal Nehru, que posteriormente amplían a las universidades centrales de Delhi y Uttar Pradesh (Ali y Fatima, 2022). En ambas investigaciones emplean el instrumento *Job Satisfaction Scale* (Shingh y Sharma, 1986), un cuestio-

nario de treinta ítems con cinco alternativas (0-4) cuya puntuación total aporta una estimación de la satisfacción o insatisfacción. En el primer estudio, no encuentran diferencias significativas entre la SL de ambas universidades (Ali y Fatima, 2021). Sin embargo, en la comparación de SL entre el personal bibliotecario de Delhi y Uttar Pradesh sí indican diferencia significativa entre ambas muestras, resultando en una mayor satisfacción del personal de las bibliotecas de Uttar Pradesh. (*utilizar el segundo estudio en la comparación de variables demográficas*)

Finalmente, en la investigación de la valoración aislada de la SL llevada a cabo sobre el conjunto del personal bibliotecario universitario —incluyendo personal de apoyo— de la Universidad Ahmadu Bello en Zaria, Nigeria, se emplea un cuestionario con una consistencia interna medida con una alpha de Cronbach de entre 0,86 y 0,90 (Efe y Sahabi, 2022). Los resultados muestran una baja satisfacción, con una media de 2,41. En este trabajo, se establece un corte de 2,5 para considerar que existe satisfacción. De este modo, el personal bibliotecario de esta universidad se encuentra satisfecho con la relación entre el personal de gestión y administración, la libertad para la elección del método de trabajo y seguridad. Aparecen bajas puntuaciones en torno a la atención recibida de sugerencias, reconocimiento por realizar un buen trabajo, salarios, condiciones físicas del trabajo, horas de trabajo y la relación con personal inmediatamente superior y compañeros.

**Tabla I.** Datos principales de los artículos revisados

Autor	VARIABLES	Muestra	Instrumento	Resultados
Parmer, C. y otros (1993)	SL (9 dimensiones)	N=422 bibliotecarios de 12 bibliotecas universitarias de Ohio	Job Satisfaction Survey (Spector, P.)	De las 9 facetas, cuatro se encuentran por debajo del rango de SL (14,5/24): procedimientos operativos, comunicación, recompensas contingentes y promoción. Cinco de esas facetas muestran satisfacción: supervisión, compañeros, trabajo, beneficios y salario.
Voelck, J. (1995)	SL (9 dimensiones)	N=371 13 bibliotecas universitarias de Michigan	Job Satisfaction Survey (Spector, P.)	De las 9 facetas, tres de ellas se encuentran por debajo del rango de SL (14,5/24): promoción, sueldo y recompensas contingentes. Se muestra satisfacción en torno a la supervisión, la naturaleza del trabajo, compañeros y beneficios.
Togia, A. y otros (2004)	SL (6 dimensiones)	N=135 bibliotecas universitarias griegas	Employee Satisfaction Inventory (ESI) (Koustelios & Bagiatis, 1997)	Niveles moderados de SL. Las facetas con puntuaciones de satisfacción más altas fueron "trabajo", "supervisión" y "condiciones laborales". Las puntuaciones más bajas fueron en "salario" y "promoción".

Autor	Variabes	Muestra	Instrumento	Resultados
Tella, A. y otros (2007)	Motivación laboral, SL y Compromiso organizacional	N=200 bibliotecarios de 9 bibliotecas universitarias y centros de investigación de Oyo, Nigeria	Versión modificada del Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, 1967) ( $\alpha=0.83$ )	Existe correlación entre la motivación, la SL y el compromiso laboral percibidos. Relación positiva entre motivación y satisfacción. Relación negativa entre motivación y compromiso.
Adio, G. y otros (2010)	SL y compromiso laboral	N=363 bibliotecarios de 24 bibliotecas universitarias de Nigeria	Overall Job Satisfaction (Brayford and Rothe, 1951)	Relación significativa entre la satisfacción y el compromiso laboral
Noor Harun, A. (2010)	VI: conflicto de rol, claridad de rol, autonomía, feedback de productividad e implicación laborales. VD: compromiso organizacional y SL	N=122 bibliotecarios de las universidades de Malasia	Versión modificada de Michigan Organizational Assessment Questionnaire (Cammann, Fichman, Jenkins & Klesh, 1979)	Las cinco variables independientes correlacionan con el compromiso organizacional; sin embargo, solo cuatro correlacionan significativamente con la satisfacción, dejando fuera la implicación laboral. Predictores de la SL: claridad del rol y conflicto del rol.
Khan, A. y otros (2013)	SL (7 dimensiones)	N=49 bibliotecarios de universidades de Khyber Pakhtunkhwa	Job Satisfaction Survey (Spector, P.)	La mayoría de las respuestas indican que las áreas en las que hay mayor SL son: "beneficios", "promoción", "salario" y "sistema de comunicación". Hay menor satisfacción/insatisfacción con: "naturaleza del trabajo", "supervisión" y "recompensas cognitivas".
Ogunlana, E. y otros (2013)	VI: Género (H/M), nivel laboral y años de experiencia. VD: SL y estrés laboral.	N=87 bibliotecarios de cinco universidades del suroeste de Nigeria	Job Satisfaction Scale (Linz, 2002)	El estrés laboral aparece con más frecuencia en el grupo de personal bibliotecario con un nivel en la escala laboral inferior. No hay apreciaciones significativas distintas entre las VI y la SL. Satisfacción y estrés correlacionan positivamente.
Adetoro, N. (2014)	Disponibilidad de TI, uso de TI y SL	N=214 bibliotecarios de la universidad Tai Solarín	Diseño propio: Information technology and Job satisfaction Questionnaire	No hay una relación significativa entre la SL y la disponibilidad y uso de TI.
Yaya, J. y otros (2016)	SL y productividad laboral percibida	N=620 bibliotecarios de universidades de Nigeria	Diseño propio: (SL $\alpha=0.78$ y Productividad laboral $\alpha=0.94$ )	Alto nivel de SL (3.13/4) en la muestra analizada. Alto nivel de productividad percibida (3.39/4). Relación significativa entre la satisfacción y la productividad laboral percibida.
Adeeko, K. y otros (2017)	VI: Eficacia percibida y SL. VD: Rendimiento laboral.	N=112 bibliotecarios de 4 universidades del suroeste de Nigeria	Diseño propio: Job satisfaction, self-efficacy and job performance of librarians questionnaire ( $\alpha=0.75$ )	Tanto la satisfacción como la eficacia percibida son predictores de la productividad laboral. Sin embargo, la SL muestra una mayor influencia en la productividad.
Marasinghe, M. y otros (2018)	VI: Género (H/M). VD: SL (5 dimensiones)	N=80 bibliotecarios universitarios de Sri Lanka	Diseño propio (validez interna entre $\alpha=0,614$ y $\alpha=0.963$ )	De las cinco facetas de la SL estudiadas, solo se han encontrado diferencias significativas en función del género en la faceta "supervisión". SL general no difiere función del género.
Ikonne, C. y otros (2019)	SL y eficacia percibida	N=189 bibliotecarios universitarios del suroeste de Nigeria	Diseño propio (validez para la escala de SL $\alpha=0.85$ y para la escala de eficacia percibida $\alpha=0.94$ )	Satisfacción general laboral de 2.84/4. Eficacia percibida 2.87/4. Relación significativa entre la SL y la eficacia percibida.

Autor	Variabes	Muestra	Instrumento	Resultados
Tella, A. y otros (2020)	Motivación laboral, SL y Rendimiento laboral	N=180 bibliotecarios universitarios de Nigeria	Diseño propio: Staff Motivation, Satisfaction and Job Performance Questionnaire ( $\alpha=0.824$ )	Tanto la motivación, como la SL correlacionan positivamente con el rendimiento. Ambas variables, en conjunto, predicen el rendimiento laboral
Jan, S. y otros (2020)	SL	N=16 bibliotecarios universitarios de Khyber Pakhtunkhwa	Diseño propio ( $\alpha=0.7$ )	La muestra presenta un buen grado de SL. Salario, seguridad, horas de trabajo, carga de trabajo, sistema sabático y actitud de superiores son las facetas que muestran mayor grado de satisfacción.
Baba, M. (2020)	VI: Prácticas de recursos humanos. VD: SL	N=157 bibliotecarios universitarios de Jammu y Cachemira, India	Job Satisfaction Survey (Williams y Anderson, 1991)	Percepción positiva de las prácticas de gestión de RRHH y percepción positiva de la SL. Existe una correlación positiva entre las prácticas de RRHH —y sus dimensiones— y la SL.
Zaidi, S. y otros (2021)	Motivación laboral, Estrés y SL	N=80 bibliotecarios universitarios de Lahore, Pakistán	Job Satisfaction Scale (JSS) (Tsui, Egan y O'Reilly III (1992))	Los bibliotecarios están altamente satisfechos con su trabajo. Las variables motivación laboral y el estrés en el trabajo correlacionan positivamente con la SL.
Ali, K. y otros (2021)	SL	N=99 bibliotecarios universitarios de 2 universidades de Delhi	Job Satisfaction Scale (Singh y Sharma, 1986)	No hay diferencia significativa entre la SL de ambas universidades de Delhi
Babatunde, O. (2021)	VI: Seguridad laboral, SL. VD: Compromiso	N=390 bibliotecarios universitarios del estado de Ogun, Nigeria	Diseño propio ( $\alpha=0.82$ )	Ambas VI, en conjunto, muestran tener influencia sobre el compromiso laboral. Tiene más peso la satisfacción que la seguridad.
Efe, O. y otros (2022)	SL	N=314 bibliotecarios de la Universidad Ahmadu Bello Zaria, Nigeria	Diseño propio (de $\alpha=0.86$ a $\alpha=0.96$ )	La SL general de la muestra encuestada es baja. Las áreas con mayor SL fueron: relación con los superiores, elección de método de trabajo y SL. Las áreas con menor SL fueron: atención a sugerencias, reconocimiento, salarios, condiciones físicas del trabajo, horas trabajadas y el supervisor directo y compañeros.
Ali, K. y otros (2022)	SL	N=337 bibliotecarios universitarios de 5 universidades de Delhi y Uttar Pradesh	Job Satisfaction Scale (Singh y Sharma, 1986)	Los bibliotecarios de Uttar Pradesh presentan una puntuación significativa más alta en SL con respecto a las universidades de Delhi. No hay diferencia significativa en función del género, pero sí entre los grupos de edad.

Notas: SL (satisfacción laboral). Los instrumentos expuestos en la tabla miden exclusivamente la SL.

### Satisfacción laboral en relación con otros constructos

Hasta ahora, en las investigaciones anteriores se han señalado las tasas y qué facetas o dimensiones suponen un mayor nivel de SL entre el personal de bibliotecas encuestado. Sin embargo, es habitual que la SL se relacione con otras variables como la motivación o la productividad. En este ámbito, Tella *et al.* (2007) propusieron un estudio de la

relación entre motivación y satisfacción laboral y compromiso organizacional en las bibliotecas universitarias públicas de Oyo, Nigeria. La medición de la motivación, SL y compromiso laboral se llevó a cabo con una adaptación de otros cuestionarios —entre ellos el *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Weiss, 1967) para la SL— denominada *Work Motivation, Job Satisfaction and Commitment Scale*. Como resultado, el estudio demuestra una



correlación significativa entre la motivación laboral y la SL. Igualmente, la motivación y el compromiso correlacionaron de forma negativa.

El estudio posterior de Zaidi *et al.* (2021) sobre la población de bibliotecarios de la Universidad de Lahore, Pakistán, también indica que existe una correlación positiva entre la motivación laboral y la SL. La medición de la SL en este caso se llevó a cabo con el instrumento *Job Satisfaction Scale* (Tsui, Egan y O'Reilly III, 1992). En este mismo artículo, un análisis posterior sobre esa misma muestra señala que el 34,3% de la varianza de la SL se explica mediante la motivación. Igualmente, Zaidi (año) *et al.* demostraron que el estrés laboral se relaciona negativamente con la SL, explicando con un porcentaje similar al de la motivación (35%) la varianza de la SL en la muestra. Ogunlana *et al.* (2013) en su estudio sobre el género, SL y estrés en bibliotecas universitarias del suroeste de Nigeria observan paralelamente la influencia del estrés sobre la SL, demostrando una correlación significativa entre ambos. Indican posteriormente que el estrés laboral explica el 35% de la varianza de la SL como variable dependiente.

El compromiso organizacional también es considerado por Adio y Popoola (2010) sobre la población de bibliotecarios de veinticuatro universidades de Nigeria (n=363). Pretendían conocer cuál era el grado de SL y compromiso organizacional y si existía relación entre ambas variables. Utilizaron los cuestionarios *Career Commitment Scale* (Ellemers *et al.*, 1998) y *Job Satisfaction Scale* (Brayford & Rothe, 1951). Los resultados indican SL y compromiso laboral elevados. A su vez, demuestran que existe una correlación significativa positiva entre la SL y el compromiso laboral.

Un análisis ampliado sobre el compromiso organizacional y la SL lo realizó Noor Harun (2010) sobre las bibliotecas universitarias de Malasia. En este, se probó la relación de cinco variables relacionadas con el trabajo —«conflicto de rol», «claridad del rol», «autonomía en el trabajo», «*feedback* del rendimiento laboral» e «implicación laboral»— con el compromiso organizacional y la SL. Todas ellas correlacionan con el compromiso laboral y, con respecto a la SL, cuatro de cinco correlacionan, siendo estas: «conflicto de rol», «claridad del rol», «autonomía en el trabajo» y «*feedback* del rendimiento laboral». Sin embargo, sólo dos resultan predictoras de la SL, «conflicto de rol» y «claridad del rol». Es necesario señalar que el instrumento que utilizan cuenta con una consistencia interna especialmente baja ( $\alpha=0.50$ ), por lo que los resultados de estas mediciones pueden no representar adecuadamente el constructo.

En 2021, Babatunde analiza de nuevo la relación entre la SL y la seguridad laboral con el compromiso organizacional en una muestra de bibliotecarios de universidades públicas del estado de Ogun en Nigeria. En este caso, a través de un cuestionario confeccionado para el estudio con un alpha de Cronbach entre 0,75 y 0,82 para cada variable respectivamente, midió la SL, seguridad y compromiso laboral. Encuentra relación significativa positiva entre satisfacción y seguridad laboral combinadas y el compromiso organizacional. Ambas variables juntas explican el 35,7% de la varianza del compromiso laboral. Para este estudio, se demostró que la SL contribuyó en mayor medida al compromiso que la seguridad laboral.

A través de numerosos estudios anteriores, la evaluación de la satisfacción laboral se ha justificado mediante su relación con la productividad, eficiencia y eficacia y su análisis no ha dejado de resultar de interés (Jalagat, 2016). Yaya *et al.* (2016) desarrollan una amplia investigación del estado de la SL y de la productividad de los bibliotecarios universitarios públicos de Nigeria. El personal investigador creó un cuestionario *ad hoc* para el análisis de la SL y de la productividad con una fiabilidad de  $\alpha=0,78$  y  $\alpha=0,94$  respectivamente. Contrariamente al estudio de la Universidad Ahmadu Bello de Zaria, Nigeria (Efe & Sahabi, 2022), Yaya *et al.* revelan una elevada SL con puntuaciones altas sobre aspectos como la naturaleza del trabajo, la capacidad de tomar iniciativas ante tareas complejas y el desarrollo profesional. Del mismo modo, la productividad percibida es elevada y con puntuaciones que destacan en torno a las colecciones y a su función para facilitar un entorno de aprendizaje que contribuya al éxito académico del alumnado. En cuanto a la relación entre SL y productividad percibida, demuestran una correlación significativa positiva ( $p<0.05$ ).

Adeeko *et al.* (2017) llegan a las mismas conclusiones en una población más reducida de bibliotecas de universidades públicas del suroeste de Nigeria. Con la ayuda de un cuestionario creado por Adeeko *et al.* denominado *Job satisfaction, self-efficacy and job performance of librarians questionnaire* ( $\alpha=0,75$ ), se evaluaron el rendimiento laboral, autoeficacia y la SL, todas con una puntuación elevada, lo que equivale a un indicador positivo en los tres constructos. Las áreas de la SL mejor valoradas por el personal encuestado fueron los logros en su puesto de trabajo, margen de autonomía en la toma de decisiones y percibir su trabajo como interesante, relevante y con capacidad para producir cambios en la sociedad. Además, demuestran que tanto la SL como la autoeficacia son predictores del rendimiento laboral, con

una mayor influencia de la SL con respecto a la autoeficacia.

Este estudio se replicó sobre la misma población —las bibliotecas universitarias públicas del suroeste de Nigeria— por parte de Ikonne *et al.* (2019) esta vez con el objetivo de evaluar el nivel de SL y determinar cuál es la relación entre la autoeficacia y la SL. Ambos constructos se midieron con un cuestionario con una consistencia interna de  $\alpha=0,85$  para la SL y de  $\alpha=0,94$  para la autoeficacia. Los resultados de las puntuaciones para la SL fueron altos y resaltan las puntuaciones de los indicadores de Higiene y Motivación de Herzberg (Herzberg, 2003). Igualmente, las puntuaciones relativas a la autoeficacia resultaron elevadas. El estudio señaló una correlación significativa positiva entre la autoeficacia y la SL, completando el estudio de Adeeko *et al.* (2017).

La relación entre SL y rendimiento laboral vuelve a demostrarse a partir del estudio de Tella e Ibinaiye (2020). Determinaron los factores que mediaban la motivación y la SL en seis bibliotecas universitarias públicas de Nigeria a través de un cuestionario diseñado para la investigación con una consistencia interna de  $\alpha=0,824$ . Encontraron que las puntuaciones más altas se dieron en torno a la posibilidad de trabajar con compañeros y amigos, el sistema de recompensas y el salario. Junto a esto, comprobaron la relación entre motivación y SL. Su análisis evidenció una correlación positiva entre ambas. Tella e Ibinaiye trataron de predecir el rendimiento a través de ambas variables y señalaron que las estas dos juntas explicaron el 43% de la varianza en el rendimiento. Pese a ello, la motivación resultó ser más determinante sobre el rendimiento que la SL.

Otro aspecto que aparece en relación con la SL es la gestión de recursos humanos de la biblioteca universitaria (Baba, 2020) evaluada por medio de un modelo de cuatro dimensiones: «condiciones laborales», «formación y desarrollo», «igualdad de oportunidades laborales» y «evaluación del rendimiento». En esta investigación la SL se midió con el instrumento *Job Satisfaction Survey* (Williams y Anderson, 1991). Con puntuaciones altas respecto a la percepción de la SL y la gestión de recursos humanos, Baba señaló a través de un modelo de regresión que las prácticas de gestión de recursos humanos correlacionaron positivamente con la percepción de la SL en las bibliotecas universitarias de Jammu y Cachemira, India. La SL igualmente correlaciona positivamente con las cuatro dimensiones propuestas por Baba y, de estas, la dimensión con mayor influencia sobre la SL fue la «igualdad de oportunidades laborales», seguida de «condiciones laborales».

Por último, un elemento menos frecuente en esta revisión que también ha sido objeto de estudio en relación con la SL en bibliotecas universitarias ha sido la disponibilidad y uso de tecnologías de información (TI). El estudio llevado a cabo por Adetoro (2014) en la universidad pública Tai Solarin de Nigeria analizó la SL en relación con las TI mediante un cuestionario diseñado ad hoc para este con una consistencia interna aceptable —con un  $\alpha$  de Cronbach entre 0,71 y 0,73—. Tras el análisis estadístico, Adetoro señaló que no existe correlación entre la disponibilidad y uso de TI y la satisfacción laboral del personal de bibliotecas.

### 3.3 Satisfacción laboral y variables demográficas

En los apartados anteriores se han expuesto los resultados de los análisis sobre la SL en solitario y la relación entre esta y otros constructos o variables. En esta sección veremos cómo se ha comportado la SL del personal público de las bibliotecas universitarias en función de diferentes variables demográficas como el género, la experiencia laboral y el tipo de puesto de trabajo.

Dos de los estudios seleccionados para la revisión sistemática exponen como objetivos de investigación la evaluación de la SL en función del género. El primero de estos, de Ogunlana *et al.* (2013), anteriormente revisado por la relación que señaló entre el estrés y la SL, evaluó ambos conceptos con respecto al género. En su muestra, la distribución entre trabajadores de bibliotecas de las universidades federales del suroeste de Nigeria de género masculino y femenino fue del 45,5% y del 50,5% respectivamente. No se demostró que hubiese alguna relación significativa entre el género y la SL, contrarios a los resultados entre el género y el estrés, que indicaron una diferencia significativa con medias de estrés más altas entre los hombres.

Posteriormente, en 2018 Marasinghe y Wijayarathne estudiaron en quince universidades públicas de Sri Lanka la relación entre el género y la SL. El instrumento que utilizan para medir la SL se basa en cinco facetas: «naturaleza del trabajo», «compañeros», «compensación», «promoción» y «supervisión». En este caso es importante resaltar que para las facetas «promoción» y «compensación» no se obtuvieron una fiabilidad lo suficientemente alta, con alphas de Cronbach de 0,614 y 0,661 respectivamente. Las puntuaciones medias para cada uno de los aspectos analizados son mayores entre la población de género femenino que la masculina. Las medias en cuanto a satisfacción laboral general son iguales entre ambos géneros. Además, pese a que las puntuaciones individuales sean superiores en mujeres, la única dimensión en la que

se ha observado una diferencia significativa es en «supervisión».

Los resultados de las investigaciones de Marasinghe y Wijayaratne (2018) y Ogunlana *et al.* (2013), no encontrando diferencias significativas entre la satisfacción laboral general de mujeres y hombres, ya que, aunque las facetas de la SL en el estudio de Marasinghe y Wijayaratne fuesen mayores en mujeres, sólo una de estas resultó ser significativamente distinta. Estos a su vez son apoyados por los resultados tanto de Parmer y East (1993) como de Ali y Fatima (2022) que tampoco encontraron diferencias significativas en sus estudios. No obstante, Parmer y East (1993) encontraron medias más altas de SL por parte de las mujeres salvo en la dimensión «promoción», tal y como ocurría en el análisis de Marasinghe y Wijayaratne (2018).

En cuanto a la experiencia laboral, la mayoría de los estudios revisados recogen esta información, aunque solo unos pocos tratan de conocer la relación entre estas y la SL. Parmer y East (1993) exponen las medias de SL en función del número de años trabajados y destacan un patrón en el que, a más años de experiencia, la SL empeora; sin embargo, no se cumple para el «grupo D» con más de dieciséis años de experiencia. No obstante, los autores no aportaron ninguna prueba post-hoc para determinar entre qué tramos concretos de experiencia se da tal diferencia ni el sentido de esta, por lo que no se puede hablar de un patrón. En la comparación de edad con la SL de la investigación que replica Voelck (1995) se encuentran diferencias significativas entre los cuatro grupos establecidos con respecto a los años de experiencia en el puesto, pero ocurre lo anteriormente señalado con el estudio de Parmer y East.

Sobre la edad y la SL, Ali y Fatima (2022) dividieron su muestra en tres grupos diferentes en función de su edad —menores de 35, entre 36 y 45 años y mayores de 46—. Llevaron a cabo un ANOVA (*Analysis of Variance*) para confirmar que existe una diferencia significativa entre estos grupos. Tras un análisis post-hoc encontraron diferencias significativas entre los grupos de igual o menor edad de 35 y los siguientes dos grupos. No encontraron diferencias significativas entre los grupos de 36 a 45 años y los iguales o mayores de 46.

Finalmente, Parmer y East (1993) no observaron diferencias significativas en torno al puesto de trabajo ocupado, al igual que los resultados de Ogunlana *et al.*, (2013, p. 216) que relacionan los diferentes niveles laborales de las bibliotecas universitarias del suroeste de Nigeria con la SL mediante un análisis post-hoc, sin encontrar diferencias significativas.

#### 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

El objetivo de esta revisión era comprender cómo se han desarrollado las investigaciones en torno a la satisfacción laboral en bibliotecas universitarias públicas. Como objetivos específicos, se pretendía conocer cuáles habían sido los instrumentos de evaluación de la SL, la tasa de SL entre las distintas instituciones y cómo se relaciona la SL con otros conceptos en el ámbito de las bibliotecas universitarias públicas.

En relación con la tasa de SL entre el personal de bibliotecas de universidades públicas, no se han podido establecer niveles comparables debido a la variedad de instrumentos de medición de la SL y a las características y contextos individuales de cada población estudiada. A estos factores se debe añadir que no en todos los estudios se ofrecen puntuaciones de la satisfacción laboral general, sino que esta se expresa a través de las puntuaciones en cada una de sus facetas y que la evolución de las características de los puestos de trabajo en bibliotecas y los diferentes contextos socioculturales dificultan comparaciones longitudinales e internacionales. Algunas investigaciones que allanarían el camino serían aquellas relacionadas directamente con los puestos de trabajo o tareas desempeñadas como las llevadas a cabo por Chwe (1978) y Leysen y Boydston (2009) en las que comparan la SL de bibliotecarios catalogadores y referencistas, es decir, trabajos específicos que todavía se siguen realizando en lugar de escoger otros niveles profesionales cambiantes o dependientes del contexto. Ambos artículos no se pudieron tener en cuenta en esta revisión sistemática debido a que su muestra no estaba compuesta exclusivamente por bibliotecas universitarias públicas.

Pese a la imposibilidad de establecer niveles comparables de carácter cuantitativo, de los artículos trabajados en esta revisión, podemos indicar que los estudios de Parmer y East (1993) y Voelck (1995) mostraron puntuaciones altas en la prueba de Spector. Otros estudios que señalaron niveles altos de SL fueron los de Adio y Popoola (2010), Adeeko *et al.* (2017) e Ikonne *et al.* (2019). Del resto de estudios que aportaron datos de SL general, Khan y Ahmed (2013) y Togia *et al.* (2004) observaron niveles moderados. Solo la investigación de Efe y Sahabi (2022) advirtieron una SL general baja.

Como se ha indicado anteriormente, la variedad de instrumentos de medición dificulta la posibilidad de llevar a cabo comparaciones. No obstante, la frecuencia de uso de estos en los artículos revisados concuerda con el estudio sobre instrumentos empleados en el análisis de la satisfacción laboral

de Hora *et al.* (2018), apareciendo como primera opción el test de Spector (1985). De los demás cuestionarios, el *Minnesota Job Satisfaction Questionnaire* (Weiss, Dawis, y England, 1967) también aparece como uno de los más utilizados a nivel internacional.

Con respecto a la relación entre la SL y otros constructos y variables, se han encontrado resultados que apoyan relaciones significativas con respecto a la motivación laboral (Tella *et al.*, 2007; Zaidi *et al.*, 2021), estrés laboral (Ogunlana *et al.*, 2013; Zaidi *et al.*, 2021), compromiso organizacional (Adio y Popoola, 2010; Babatunde, 2021; Yaya *et al.*, 2016) y productividad (Adeeko, 2017; Ikonne *et al.*, 2019; Telle e Ibinaiye, 2020; Yaya *et al.* 2016). Individualmente, se han encontrado relaciones significativas con respecto a la seguridad laboral (Babatunde, 2010), la autoeficacia (Ikonne *et al.*, 2019) y las prácticas de gestión de recursos humanos (Baba, 2020). Por último, se descarta que exista relación entre la satisfacción laboral y la disponibilidad y uso de tecnologías de la información (Adetoro, 2014).

Las variables demográficas, especialmente las analizadas en el texto como el género, los años de experiencia en el puesto y el nivel laboral interaccionan con la satisfacción laboral de formas distintas a las esperadas. El género no parece tener relación significativa con la satisfacción laboral y tampoco a nivel de sus facetas, aunque las medias de los estudios revisados muestran medias más altas entre las mujeres (Marasinghe y Wijayarathne, 2018; Ogunlana *et al.*, 2013; Parmer y East, 1993). Las relaciones entre el género y la satisfacción laboral no son claras (Coron, 2023). Este aumento en las medias de satisfacción laboral de las mujeres en comparación con la expresada por los hombres podría explicarse con la «paradoja género-satisfacción laboral». Esta paradoja indica que las mujeres tienden a presentar niveles más altos de satisfacción laboral a pesar de encontrarse en condiciones laborales más precarias que los hombres (Hauret & Williams, 2017), aunque no se ha demostrado que ocurra en todos los países y en Europa no hay indicios de que se cumpla (Coron, 2023). Por otra parte, en relación con el género aparece una variable fuertemente asociada al incremento de la satisfacción laboral, la igualdad de oportunidades (Baba, 2020). El reciente estudio de Coron (2023) coincide en que las personas que viven en países con porcentajes más bajos de desigualdad de género presentan una mayor satisfacción laboral; sin embargo, este factor es más relevante para determinar la SL de los hombres que el de las mujeres. Es importante señalar también que en ninguno de los estudios analizados se

tuvo en cuenta la posibilidad de un paradigma de género no binario.

La experiencia en el puesto de trabajo igualmente ha mostrado diferencias entre las medias en los estudios de Parmer y East (1993) y Voelck (1995); sin embargo, como se ha indicado anteriormente, no aportan las pruebas estadísticas suficientes para saber cómo se comportan estas diferencias entre los distintos grupos de edad. Ali y Fatima (2022) encontraron diferencias significativas en relación con la edad, pero solo entre los grupos con una edad inferior o superior a 35 años. Ninguna de las investigaciones analizadas encontró diferencias entre los niveles laborales o el tipo de puesto de trabajo. Estos resultados se encuentran en consonancia con otros estudios fuera del ámbito de las bibliotecas universitarias públicas como el trabajo realizado por Martin (2020).

A partir de esta revisión podemos señalar los retos que enfrentamos los bibliotecarios a la hora de llevar a cabo el análisis de la satisfacción laboral. En primer lugar, la falta de homogeneidad en torno a los diferentes puestos de trabajo y las diferencias de los modelos de administración entre países dificulta enormemente establecer comparaciones entre instituciones. Al mismo tiempo, la variedad de instrumentos que se emplean para evaluar la satisfacción supone una barrera considerable. Esto es fácilmente observable por la gran cantidad de investigaciones que no se han podido tener en cuenta debido a que no aportan datos sobre la fiabilidad de los cuestionarios que utilizan ( $n=26$ ). Además, la mayor parte de las investigaciones que sí se han incluido en el estudio porque han probado estadísticamente sus instrumentos optan por desarrollarlo *ad hoc* para cada objetivo marcado.

Del mismo modo, la falta de homogeneidad en torno a los distintos puestos de trabajo imposibilita establecer cuáles son las tareas que causan mayor insatisfacción. Las descripciones de los puestos de trabajo y su evolución a lo largo del tiempo dificultan asociar tareas con el grado de satisfacción laboral. En esta revisión han analizado investigaciones cuyas poblaciones están segmentadas en función de sus roles, niveles educativos y jerarquía en la organización. Las clasificaciones de trabajadores como para-profesionales, personal de apoyo o profesionales bibliotecarios —personal auxiliar— complica comprender los resultados de cada estudio. Junto a ello, las investigaciones recogen poblaciones de características socioeconómicas y culturales dispares, por lo que, aunque no sea objetivo de este trabajo realizar comparaciones, es esencial no perder de vista la relevancia de estas variables en la interpretación de los resultados mostrados.

A pesar de estas limitaciones, esta revisión supone un punto de partida para futuras investigaciones que incidan en las metodologías empleadas para el análisis de la satisfacción laboral y puedan encontrar nuevas relaciones entre la satisfacción y las tareas desempeñadas en las bibliotecas de las universidades públicas que resulten de ayuda para mejorar las condiciones laborales del personal de bibliotecas.

## 5. DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Los autores de este artículo declaran no tener conflictos de intereses financieros, profesionales o personales que pudieran haber influido de manera inapropiada en este trabajo.

## 6. FINANCIACIÓN

Este trabajo ha sido financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades a través del programa de Formación de profesorado universitario (FPU2021/06076).

## 7. DECLARACIÓN DE CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Jose Maestro-Galán: Conceptualización; Investigación; Metodología; Redacción – borrador original.

José Antonio Frías: Supervisión, Redacción – revisión y edición.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Adeeko, K., Aboyade, W. A., y Oyewole, G. O. (2017). Job satisfaction and self-efficacy as determinants of job performance in selected university libraries in south west Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 1-17. Disponible en: <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1557/>.
- Adetoro, N. (2014). Information Technology Availability, Use and Job Satisfaction of Academic Staff at Tai Solarin University of Education, Nigeria: A Correlative Study. *Journal of Balkan Libraries Union*, 2(1), 5-10. Library Science Database. DOI: <https://doi.org/10.16918/bluj.5996>.
- Adio, G., y Popoola, S. O. (2010). Job satisfaction and career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria. *Library Review*, 59(3), 175-184. DOI: <https://doi.org/10.1108/00242531011031160>.
- Ali, K., y Fatima, N. (2021). Assessment of Job Satisfaction among Library Professionals of University of Delhi and Jawaharlal Nehru University: A comparative study. *Library Philosophy and Practice*, 1-9. Disponible en: <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/6625/>.
- Ali, K., y Fatima, N. (2022). Job Satisfaction among Library Professionals of Central University Libraries in Delhi and Uttar Pradesh: A Comparative Study.

*Library Philosophy and Practice*, 1-15. Disponible en: [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rc=t=j&opi=89978449&url=https://www.researchgate.net/publication/327860223\\_Job\\_Satisfaction\\_among\\_Library\\_Professionals\\_in\\_Haryana\\_State&ved=2ahUKewic4\\_CF8aaJAxVIUqQEhawkBysQFnoECBC-QAQ&usq=AOvVaw3Ffu-QK879oNhduyPh-uh6](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rc=t=j&opi=89978449&url=https://www.researchgate.net/publication/327860223_Job_Satisfaction_among_Library_Professionals_in_Haryana_State&ved=2ahUKewic4_CF8aaJAxVIUqQEhawkBysQFnoECBC-QAQ&usq=AOvVaw3Ffu-QK879oNhduyPh-uh6).

- American Library Association. (2007). Overview of Library Support Staff. *About ALA*. Disponible en: [https://www.ala.org/aboutala/offices/hrdr/librariansupportstaff/overview\\_of\\_library\\_support\\_staff](https://www.ala.org/aboutala/offices/hrdr/librariansupportstaff/overview_of_library_support_staff).
- Baba, M. M. (2020). Measuring Human Resource Management Practices and Job Satisfaction of Librarians in Jammu y Kashmir. *Library Philosophy and Practice*, 1-14. Disponible en: <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/3879/>.
- Babatunde, O. (2021). Effect of Job Security and Job Satisfaction on the Commitment of Library Personnel in Academic Libraries in Ogun State Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 2021, 1-17. Disponible en: <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/5188/>.
- Brayfield, A., y Rothe, H. (1951) An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/h0055617>.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., y Klesh, J. (1979) *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. University of Michigan. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/247931801\\_The\\_Michigan\\_Organizational\\_Assessment\\_Questionnaire](https://www.researchgate.net/publication/247931801_The_Michigan_Organizational_Assessment_Questionnaire).
- Colquitt, J., LePine, J. A., y Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (Sixth Edition). McGraw-Hill Education.
- Coron, C. (2023). Gender and job satisfaction: A European analysis in the light of gender ideology. *Management International*, 1-29. <https://doi.org/10.59876/a-948z-3r1r>.
- Efe, O. E., y Sahabi, M. K. (2022). Assessment of job satisfaction of employees' in Ahmadu Bello University Zaria. *Library Philosophy and Practice*, 1-19. Library, Information Science y Technology Abstracts. Disponible en: <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/7089/>.
- Ellemers, N., de Gilder, D., y van den Heuvel, H. (1998). Career-oriented versus team-oriented commitment and behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 717-730. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.5.717>.
- Ferreras-Fernández, T., Martín-Rodero, H., García-Peñalvo, F. J., y Merlo-Vega, J. A. (2016). The systematic review of literature in LIS: An approach. *Proceedings of the Fourth International Conference on Technological Ecosystems for Enhancing Multiculturality*, 291-296. DOI: <https://doi.org/10.1145/3012430.3012531>.
- Hauret, L., y Williams, D. R. (2017). Cross-National Analysis of Gender Differences in Job Satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 56(2), 203-235. DOI: <https://doi.org/10.1111/irel.12171>.

- Herzberg, F. (2003). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*. Disponible en: <https://hbr.org/2003/01/one-more-time-how-do-you-motivate-employees>.
- Ikonne, C. N., Unegbu, V. E., Soyemi, O. D., y Arinola, A. A. (2019). Correlational analysis of self-efficacy and job satisfaction of librarians in public universities in South-West Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 0\_1,1-34. Disponible en: <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/2356/>
- Jalagat, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction and Motivation: A Critical Review of Their Relationship. *International Journal of Management and Economics*, 5(6).36-43 Al Zahra College for Women. Disponible en: <https://www.managementjournal.info/index.php/IJAME/article/view/64>.
- Jan, S. U., y Gul, S. (2020). Job satisfaction among library professionals at government colleges of commerce and management sciences of Khyber Pakhtunkhwa. *Library Philosophy and Practice*, 1-25. Disponible en: <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/3966/>.
- Judge, Timothy A., Zhang, Shuxia, y Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. En *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*. Routledge. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780429325755-11>.
- Khan, A., y Ahmed, S. (2013). Job Satisfaction among Librarians in the Universities of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan: A Survey. *Library Philosophy y Practice*, 1-11. Library, Information Science y Technology Abstracts. Disponible en: <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/906/>.
- Koustelios, A. D., y Bagiatis, K. (1997). The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of a Scale to Measure Satisfaction of Greek Employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 469-476. DOI: <https://doi.org/10.1177/0013164497057003008>.
- Linz, S. J. (2002). Job Satisfaction Among Russian Workers. *William Davidson Institute Working Papers Series*, 468, William Davidson Institute, University of Michigan. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.313641>.
- Locke, E. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Durnette, M. D. (ed.). Chicago, IL: Rand McNally.
- Marasinghe, M. P. L. R., y Wijayarathne, A. (2018). The Impact of Gender Differences on Job Satisfaction of University Library Professionals. *Journal of University Librarians Association of Sri Lanka*, 21(2), 1-20. Library, Information Science y Technology Abstracts. DOI: <https://doi.org/10.4038/jula.v21i2.7905>.
- Martin, J. (2020). Job Satisfaction of Professional Librarians and Library Staff. *Journal of Library Administration*, 60(4), 365-382. DOI: <https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1721941>.
- Martínez Arias, M. R., Hernández Lloreda, M. V., y Hernández Lloreda, M. J. (2014). *Psicometría*. Alianza.
- Harun, N., y Karim, A. (2010). The impact of work related variables on librarians' organizational commitment and job satisfaction. *Malaysian Journal of Library y Information Science*, 15(3), 149-163. Disponible en: <https://jice.um.edu.my/index.php/MJLIS/article/view/6948>.
- Leysen, J. M., y Boydston, J. M. K. (2009). Job Satisfaction among Academic Cataloger Librarians. *College and Research Libraries*, 70(3). DOI: <https://doi.org/10.5860/0700273>.
- Ogunlana, E. K., Okunlaya, R. O. A., Ajani, F. O., Okunoye, T., y Oshinaike, A. O. (2013). Indices of job stress and job satisfaction among academic librarians in selected federal universities in South West Nigeria. *Annals of Library and Information Studies*, 60(3), 212-218. DOI: <https://doi.org/10.51983/ijss.2013.3.2.386>.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *International Journal of Surgery*, 88, 105906. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijss.2021.105906>.
- Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., et al. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: Updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372(160). DOI: <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>.
- Parmer, C., y East, D. (1993). Job-satisfaction among support staff in 12 Ohio academic libraries. *College y Research Libraries*, 54(1), 43-57. DOI: [https://doi.org/10.5860/crl\\_54\\_01\\_43](https://doi.org/10.5860/crl_54_01_43).
- Sierpe, E. (1999). Job satisfaction among librarians in English-language universities in Quebec. *Library y Information Science Research*, 21(4), 479-499. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0740-8188\(99\)00025-0](https://doi.org/10.1016/S0740-8188(99)00025-0).
- Singh, A., y Sharma, T. R. (1986). *Job Satisfaction Scale*. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/565543226/job-satisfaction-scale>.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713. DOI: <https://doi.org/10.1007/BF00929796>.
- Spector, P. (1994) *Job Satisfaction Survey*. Disponible en: <https://paulspector.com/assessments/pauls-no-cost-assessments/job-satisfaction-survey-jss/>.
- Tella, A., Ayeni, C. O., y Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 2007(APR.). Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/28157288\\_Work\\_Motivation\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Organisational\\_Commitment\\_of\\_Library\\_Personnel\\_in\\_Academic\\_and\\_Research\\_Libraries\\_in\\_Oyo\\_State\\_Nigeria](https://www.researchgate.net/publication/28157288_Work_Motivation_Job_Satisfaction_and_Organisational_Commitment_of_Library_Personnel_in_Academic_and_Research_Libraries_in_Oyo_State_Nigeria).
- Tella, A., y Ibinaiye, O. A. (2020). Correlates of staff motivation, satisfaction, and job performance of library staff in selected Nigerian University libraries. *International Information y Library Review*, 52(1), 32-49. Library,

- Information Science y Technology Abstracts. DOI: <https://doi.org/10.1080/10572317.2019.1631691>.
- Togia, A., Koustelios, A., y Tsigilis, N. (2004). Job satisfaction among Greek academic librarians. *Library y Information Science Research*, 26(3), 373-383. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2004.01.004>.
- Tsui, A. S., Egan, T. D., y O'Reilly III, C. A. (1992). Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment. *Administrative Science Quarterly*, 37, 549-579. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/2393472>
- Voelck, J. (1995). Job satisfaction among support staff in Michigan Academic libraries. *College y Research Libraries*, 56(2), 157-170. DOI: [https://doi.org/10.5860/crl\\_56\\_02\\_157](https://doi.org/10.5860/crl_56_02_157).
- Weiss, D. J. (1967). *Minnesota Satisfaction Questionnaire*. DOI: <https://doi.org/10.1037/t05540-000>
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W., y Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota. DOI: <https://doi.org/10.1037/t05540-000w>
- Williams, L. J., y Anderson, S. E. (1991) Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/014920639101700305>
- Yaya, J. A., Opeke, R. O., y Onuoha, U. D. (2016). Job satisfaction as correlates of librarians' productivity in public university libraries in Nigeria. *Library Philosophy y Practice*, 1-30. Disponible en: <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1418/>.
- Zaidi, S. A., Rehman, S. U., y Ashiq, M. (2021). Workplace Motivation and Stress on Job Satisfaction of Librarians Working in Public Sector Universities of Lahore, Pakistan. *International Journal of Information Science and Management*, 19(2), 181-195. Disponible en: [https://ijism.isc.ac/article\\_698345.html](https://ijism.isc.ac/article_698345.html).