

# Análisis de la satisfacción laboral del profesorado no universitario de la Comunidad Autónoma de Galicia

## Analysis of job satisfaction among non-university teachers in the Community of Galicia

María González Álvarez<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Profesora de Educación Secundaria. IES “La Quintana”.

Departamento de Formación y Orientación Laboral. Ciaño-Langreo (Asturias) [maria.gz.az@gmail.com](mailto:maria.gz.az@gmail.com)

Recibido: 26/7/2021

Aceptado: 28/4/2022

Copyright ©

Facultad de CC. de la Educación y Deporte.

Universidad de Vigo



Dirección de contacto:

María González Álvarez

IES “La Quintana”, Departamento de

Formación y Orientación Laboral

Ciaño-Langreo

C. Jaime Alberti, 0. 33900 Langreo, Asturias

### Resumen

El presente trabajo pretende realizar un estudio exploratorio de corte transversal, no experimental, sobre la satisfacción laboral que el profesorado de enseñanzas no universitarias de la Comunidad de Galicia (España) manifiesta tener respecto a diversos aspectos de su trabajo. Se realizó una consulta *on line* mediante un protocolo elaborado *ad hoc* cumplimentado por 363 docentes. El coeficiente de fiabilidad de Cronbach es de ,96. Se realizaron análisis descriptivos, diferencia de medias y análisis multivariados. El profesorado valora como medio-alta la satisfacción en sus relaciones interpersonales, reconocimiento que recibe de su trabajo por parte de la comunidad educativa, ambiente de trabajo e instalaciones y recursos del centro. Concede un valor medio a la satisfacción con las instituciones y al reconocimiento que recibe de ellas. La satisfacción con la formación se valora como medio-baja. Es elevado el porcentaje de profesores y profesoras que manifiestan sufrir o haber sufrido situaciones de acoso, maltrato o agresión por parte de las instituciones y miembros de la comunidad educativa. Se considera que las administraciones deben mejorar su relación y reconocimiento respecto al profesorado, prestar una mayor atención a la formación e intervenir con urgencia en las situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado.

### Palabras clave

Satisfacción Laboral, Profesorado, Formación, Comunidad de Galicia, Maltrato

### Abstract

The aim of this paper is conducting an exploratory study on the job satisfaction of the teachers in the Community of Galicia (Spain) about several aspects of their work such as responsibility positions, interpersonal relations, school facilities and resources, training, some labor conditions and workplace harassment, mistreatment and aggression. To this purpose, an online consultation was launched using an ad hoc protocol that was filled in by 363 teachers. Cronbach reliability coefficient is .960. Descriptive analysis, media difference, and multivariate analysis were performed. Teachers value as medium-high their satisfaction about their

---

interpersonal relationships, the appreciation shown by the educational community to their work, the work environment, the school facilities and resources and some labor conditions. They feel moderate satisfied about the educational institutions and the appreciation they show to their work. The satisfaction about their training is rated as medium-low. There is a high percentage of teachers who report cases of workplace harassment, mistreatment or aggression from institutions and members of the educational community. The administrations should improve their relationship with the teachers and the appreciation they show to their work. The initial and ongoing training should be improved. It is urgent to take action in cases of workplace harassment, mistreatment or aggression experienced by teachers

### **Key Words**

Job Satisfaction, Teachers, Training, Community of Galicia, Mistreatment.

---

## **1. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo tiene como objetivo realizar un estudio exploratorio sobre la satisfacción laboral del profesorado de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria (en adelante ESO), Bachillerato y Formación Profesional (en adelante FP) de la Comunidad Autónoma de Galicia (España). Se han tenido en cuenta a tal fin los aspectos que se consideran de mayor importancia para dicha satisfacción según distintos actores y sectores del sistema educativo. Si bien es cierto que en la literatura se proponen diferentes modelos para su análisis en algunas propuestas teóricas, no se han utilizado en la presente investigación. Los aspectos analizados en este caso, producto de la reflexión y práctica docente, se refieren a la satisfacción en el ejercicio de cargos de responsabilidad en el centro (directivos, función tutorial, jefatura de departamento y coordinación de ciclo y consejo escolar), al reconocimiento y valoración que recibe el profesorado por parte de instituciones y miembros de la comunidad educativa (administración educativa, inspección de educación, cargos directivos, profesorado del centro y del departamento o ciclo, alumnado y familias del alumnado), a la satisfacción con las instalaciones y recursos del centro, así como a la formación inicial y permanente, y a aspectos laborales (localización del centro, retribuciones, horario laboral, reuniones y promoción profesional). El análisis de dicha satisfacción se realiza según variables sociodemográficas (sexo, tiempo de experiencia docente y enseñanzas que se imparten). Se investigan, asimismo, situaciones sufridas por el profesorado de acoso, maltrato o agresión por parte de los responsables de las administraciones y de los miembros de la comunidad educativa. Aspectos que se analizan mediante descriptivos, diferencia de medias (prueba T de muestras independientes) y análisis multivariado (ANOVA de una vía con datos independientes, utilizando el método post-hoc Scheffe y análisis factorial exploratorio).

La satisfacción laboral del profesorado es un tema de gran interés en la investigación educativa actual (Cantón-Mayo y Téllez-Martínez, 2016; Güell, 2014). Diversos autores consideran que la satisfacción docente está relacionada con el bienestar en la vida personal y profesional del profesorado y con la calidad de la enseñanza (Anaya-Nieto y López-Martín, 2014; Banerjee et al., 2017; Demirtaú, 2010; Gil-Flores, 2017; Persevic,

2011). En este sentido, Anaya-Nieto y López-Martín (2014) entienden que el profesorado satisfecho laboralmente se encuentra más motivado para conseguir los objetivos educativos, más dispuesto a la experimentación metodológica y más comprometido con su trabajo y formación.

Tal y como señalan Cantón-Mayo y Téllez-Martínez, en diversos trabajos analizados no se encuentra unanimidad en la definición de la satisfacción laboral. Dichas autoras consideran que la satisfacción laboral se “percibe como una actitud, una emoción, un sentimiento y relacionada con el clima, con la salud mental y el equilibrio personal” (2016, p. 215). En relación con el constructo de “satisfacción laboral del profesorado” Güell (2014) señala que “es pluridimensional siendo, por tanto, varias las dimensiones que contribuyen a conseguirla” (2015, p. 22).

La valoración por parte del profesorado de su satisfacción laboral varía según los trabajos analizados, debiendo tenerse en cuenta las diferencias entre los distintos sistemas educativos en los que se llevan a cabo dichas investigaciones y la situación del profesorado en los mismos. En algunos estudios la satisfacción laboral se considera alta (Demirtaú, 2010; Persevic, 2011), en otros, medio-alta (Anaya-Nieto y Suárez-Riveiro, 2007; Larkin et al., 2016), media para otros autores (Baran et al., 2015; Muñoz-Méndez et al., 2017) y media-baja para Cantón-Mayo y Téllez-Martínez (2016). En el informe Pisa (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2019) se señala que entre los 38 países participantes en el Talis 2018, España se encuentra entre los seis con profesorado altamente satisfechos en su función docente.

Respecto a la satisfacción según el sexo, no se encuentra unanimidad en las investigaciones. Para algunos autores las profesoras se manifiestan más satisfechas en diversos aspectos analizados (Anaya-Nieto y López-Martín, 2014; Gil-Flores, 2017; Gius, 2015; Martín-Ramos, 2015), en otros casos no se constatan diferencias (Crossman, y Harris, 2006; Muñoz-Méndez et al., 2017; Skaalvik y Skaalvik, 2009). En cuanto a la relación entre la satisfacción laboral y el tiempo de experiencia docente, existen estudios que señalan que disminuye al aumentar éste (Anaya-Nieto y López-Martín, 2014; Anaya-Nieto y Suárez-Riveiro, 2006; Gil-Flores, 2017; Klassen y Anderson, 2009; Skaalvik y Skaalvik, 2009), mientras que para otros autores no se encuentran diferencias (Crossman, y Harris, 2006; Demirtaú, 2010).

Por otro lado, el profesorado de Educación Infantil y el de Educación Primaria manifiesta un mayor nivel de satisfacción profesional que el que imparte otras enseñanzas (Anaya-Nieto y López-Martín, 2014; Cantón-Mayo y Téllez-Martínez, 2016; Martín-Ramos, 2015; Muñoz-Méndez et al., 2017). Para Ramery-Gelpi (2017) no existen diferencias en la satisfacción laboral según se desempeñen cargos de responsabilidad en el centro o no. En su trabajo sobre la formación permanente del profesorado en la Comunidad Autónoma de Galicia, Domínguez-Alonso y Vázquez-Varela (2015) señalan que la participación en cursos de formación influye positivamente en el trabajo docente y en el aprendizaje del alumnado.

Diversos estudios muestran que el profesorado suele sentirse poco satisfecho en sus relaciones con la administración educativa (Hernández-Silva et al., 2017), mientras que se siente satisfecho con las establecidas con el alumnado (Hernández-Silva et al., 2017; Veldman et al., 2013). Para Roa-Venegas y Fernández-Prados (2020) e Ilyas y Abdullah

(2016) uno de los aspectos que más motivan al profesorado es la implicación con el alumnado.

Las condiciones del lugar de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral (Santos-Rego et al., 2010). Para Anaya-Nieto y López-Martín (2014) el profesorado con más experiencia docente tiene mayor satisfacción respecto a la facilidad de desplazamiento entre el domicilio y el centro. En relación con el salario, en algunos estudios se entiende que tiene un efecto positivo sobre la satisfacción laboral (Franco-López et al., 2020; Persevic, 2011). Por otro lado, las condiciones de trabajo están relacionadas con el estrés y la ansiedad, los cuales disminuyen la satisfacción laboral (Klassen y Chiu 2010). Se encuentran relaciones positivas con la satisfacción laboral en el comportamiento de apoyo del director (Abt, 2019; Brezicha et al., 2020), el apoyo organizativo percibido por el docente (Edinger y Edinger, 2018) y el estilo de transformación del liderazgo (Hinson, 2018). La cooperación del profesorado con el centro es otro de los factores que influyen positivamente en la satisfacción laboral docente (Obasuyi, 2019). La autonomía y la autoeficacia del profesorado se consideran en algunas investigaciones que tienen un carácter predictivo de la satisfacción laboral (Fradkin-Hayslip, 2021). Para Hawes y Nelson (2021) mientras que el profesorado de las escuelas de zonas rurales experimenta una baja satisfacción en su trabajo, manifiestan un alto interés por la enseñanza y el trabajo de su alumnado. Según Pittman (2020) en relación con el importante problema de la incidencia de la disciplina del estudiante en la satisfacción del profesorado no se encuentran diferencias, mientras que para Sims (2017), en su análisis de 35 países del Talis (2013), la disciplina del alumnado y la cooperación del profesorado se relacionan positivamente con su satisfacción laboral.

Se pretende que con el presente estudio se pueda contribuir a optimizar la situación profesional del profesorado y, por tanto, la mejora en las enseñanzas en el ámbito educativo no universitario de la Comunidad Autónoma de Galicia. Administraciones, profesorado y comunidad educativa en general podrán disponer de información relevante para la planificación de la mejora educativa.

## **2. MÉTODO**

### **2.1. Participantes**

Con objeto de conocer la satisfacción laboral del profesorado que imparte enseñanzas no universitarias de Educación Infantil, Educación Primaria, ESO, Bachillerato y FP de la Comunidad Autónoma de Galicia, se elaboró un protocolo *ad hoc* que fue enviado con un procedimiento *on line* a una muestra de 348 centros públicos de dicha Comunidad, obtenida del Registro Estatal de Centros Docentes no Universitarios del Ministerio de Educación, seleccionados al azar según la población de sus cuatro provincias. Se incluía una carta en la que se señalaban los objetivos del trabajo y la importancia de la colaboración del profesorado al que se dirigía y se solicitaba el reenvío de manera totalmente anónima. Las respuestas enviadas se recogieron en una aplicación de Google.

Cumplimentaron el protocolo 363 docentes de los cuales el 63,4% indicaron ser mujeres, el 35,8% varones y el 0,8% no respondió al sexo. Su edad media era de 48,2 años, (DT=8,6 años) y su experiencia profesional media de 19,3 cursos, (DT=11,0 años). Respecto a las enseñanzas que impartían, el 3,1% correspondía al profesorado de Educación Infantil, 14,3% de Educación Primaria, 42,0% de ESO, 24,7% de Bachillerato y 15,9 de FP. Se observa que los porcentajes del profesorado de Educación Infantil y de Educación Primaria son inferiores a los que les corresponde según la muestra elegida.

## 2.2. Instrumento

El cuestionario propuesto tenía los siguientes elementos: 1. Variables sociodemográficas (sexo, experiencia docente y enseñanzas que se imparten). 2. Satisfacción en cargos de responsabilidad. 3. Satisfacción en las relaciones con cargos institucionales y comunidad educativa. 4. Satisfacción con las instalaciones y recursos. 5. Satisfacción con la organización del centro, ambiente de trabajo e información sobre el centro. 6. Satisfacción con la formación. 7. Satisfacción con determinados aspectos laborales. 8. Reconocimiento y valoración que se realiza del trabajo del profesor por parte de las instituciones y comunidad educativa. 9. Posibilidades de promoción profesional y satisfacción laboral actual respecto a la de hace cinco años. 10. Posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridos por el profesorado.

Mediante el “juicio de expertos” se analizó la validez del contenido del cuestionario. Dichos colaboradores fueron dos inspectores de educación, tres directores y directoras y cinco profesores y profesoras, los cuales valoraron los ítems del cuestionario inicial en una escala de 0 a 10 puntos, siendo el 0 el menor valor y el 10 el máximo. Se eliminaron los ítems con valoración media inferior a siete puntos. El protocolo resultante volvió a ser estudiado por los expertos con el objetivo de analizar la calidad de la redacción de cada ítem, así como para recuperar aspectos no incluidos en los análisis estadísticos. Con las últimas aportaciones se elaboró el cuestionario definitivo que se conformó con 37 ítems, además de las variables sociodemográficas indicadas, satisfacción en los cargos de responsabilidad y posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado.

Las variables propuestas presentan una distribución Normal con excepción de las siguientes respecto a la satisfacción del profesorado con: el profesorado del centro (variables 24 y 25) y el alumnado (variable 26); los recursos materiales (variable 30) y la organización general del centro (variable 31).

La ubicación del centro (variable 43), distancia del domicilio al centro (variable 51) y el horario laboral (variables 45 y 47). Las posibilidades de participación en el centro (variable 50). El reconocimiento y valoración que se recibe por parte del equipo directivo (variable 54) y el profesorado del centro (variable 55).

Se realizó un análisis factorial exploratorio en el que no se tienen en cuenta las variables cuyo peso factorial era menor de ,500, quedando, por tanto 33 variables. Según la validez del constructo, la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) tenía un valor de ,928 y la prueba de esfericidad de Bartlett un grado de significación de ,000. En el análisis factorial exploratorio se ha utilizado el método de

extracción del Análisis de Componentes Principales y el método de rotación Varimax con Kaiser. La rotación converge en siete iteraciones. Seis factores explican el 76,394% de la varianza, la cual se distribuye en los siguientes factores con su correspondiente porcentaje de varianza: 1º: 18,800%, 2º: 18,147%, 3º: 11,864%, 4º: 10,191%, 5º: 9,135% y 6º: 8,258%. En la Tabla 1 se exponen las 33 variables, agrupadas en seis factores con sus correspondientes cargas factoriales y Alpha de Cronbach total y de cada factor.

Los componentes se corresponden con los siguientes factores: 1º. “Satisfacción y reconocimiento con y por parte de comunidad educativa y con el centro”. 2º. “Satisfacción con la formación”. 3º. “Satisfacción con horario, participación y retribuciones”. 4º. “Satisfacción con instalaciones y recursos del centro”. 5º. “Satisfacción y reconocimiento con y por parte del alumnado y familias”. 6º. “Satisfacción y reconocimiento con administración e inspección. Reconocimiento por parte de inspección y profesorado”.

Para calcular la fiabilidad de la prueba se utilizó el coeficiente de Cronbach que alcanzó un valor de Alpha = ,966 (en la escala de 0 a 1) para el total de los 33 elementos analizados. Los valores de Alpha que se obtuvieron para los distintos factores fueron, para el primero ,944, el segundo ,956, el tercero ,882, el cuarto ,943, el quinto ,846 y el sexto ,903.

### 2.3. Método de análisis

Se analizó la información obtenida mediante descriptivos, prueba de Kolmogorov-Smirnov para el análisis de la distribución Normal de las variables, diferencia de medias (utilizando la prueba T de muestras independientes) y análisis multivariado (ANOVA de una vía con datos independientes, mediante el método post-hoc Scheffe y análisis factorial exploratorio). En el cuestionario se propuso para valorar los ítems que se iban a analizar una escala de 0 a 10 puntos, siendo 0 el menor valor y 10 el máximo. Distribuidos en tres grupos de proporciones semejantes se analizó el tiempo de experiencia docente (hasta 13 cursos, de 14 a 26 cursos y 27 o más cursos). Respecto a la satisfacción laboral desde hace cinco años se establecieron cinco opciones: valor 1, “es mucho mejor la satisfacción actual”; valor 2, “es bastante mejor”; valor 3, “es igual”; valor 4, “es bastante peor”; y valor 5, “es mucho peor”. En relación con “las posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado” se propusieron para las respuestas las opciones “sí” o “no”. Para las afirmativas se ofreció una escala de cuatro valores de “muy grave”, bastante grave”, “algo grave” y “leve”, para que se indicase la gravedad de las situaciones sufridas.

Variables satisfacción laboral del profesorado con:	Factores. Cargas factoriales					
	1	2	3	4	5	6
23. Directivos	,865					
33. Ambiente de trabajo	,810					
31. Organización general del centro	,806					
32. Información recibida	,798					
54. Reconocimiento por parte del alumnado	,777					
24. Profesorado del centro	,696					
55. Reconocimiento por parte del profesorado	,635					
50. Tiempo desde el domicilio al centro	,597					
41. Formación en pedagogía-psicología		,853				
42. Ubicación del centro		,831				
37. Función tutorial		,824				
38. Formación sobre normativa		,789				
40. Formación en trabajo en equipo		,788				
39. Formación sobre materias se imparten		,743				
36. Formación permanente en general		,701				
45. Número de horas lectivas			,845			
46. Distribución del horario lectivo			,806			
47. Distribución horario de reuniones			,696			
49. Posibilidades de participación en órganos de gobierno			,639			
48. Número de reuniones			,625			
43. Retribuciones			,510			
30. Recursos materiales				,802		
28. Instalaciones				,784		
29. Recursos didácticos				,768		
34. Espacios				,702		
27. Familias					,769	
26. Alumnado					,763	
57. Reconocimiento por parte de las familias					,740	
56. Reconocimiento por parte del alumnado					,700	
21. Administración educativa						,780
22. Inspección educativa						,723
53. Reconocimiento por parte del profesorado del centro						,675
52. Reconocimiento por parte de la inspección						,648
<b>Alpha de Cronbach total ,966</b>	<b>,944</b>	<b>,956</b>	<b>,882</b>	<b>,943</b>	<b>,846</b>	<b>,903</b>

**Tabla 1.** Matriz de componentes rotados

### 3. RESULTADOS

#### 3.1. Satisfacción laboral del profesorado según sexo y tiempo de experiencia docente

Según el sexo manifestaron tener mayor satisfacción laboral las profesoras que los profesores, ( $t(356)=2,680$ ,  $p<,008$ ), profesoras ( $M=7,7$ ,  $DT=1,9$ ), profesores ( $M=7,1$ ,  $DT=2,1$ ). No se encuentran diferencias según el tiempo de experiencia docente  $F(2, 355)=1,224$ ,  $p=,295$ , hasta 13 cursos ( $M=7,6$ ,  $DT=2,06$ ), de 14 a 26 cursos ( $M=7,6$ ,  $DT=2,0$ ) y 27 o más cursos ( $M=7,2$ ,  $DT=2,1$ ).

#### 3.2. Satisfacción laboral del profesorado según experiencia en cargos directivos, función tutorial, otros cargos y consejo escolar

Cuatro de cada diez docentes consultados (40,1%) manifestaron tener experiencia en cargos directivos (dirección, jefatura de estudios y secretaría). Han ejercido en ellos una media de 5,6 cursos, ( $DT=5,9$ ), valorando su satisfacción con 7,5 puntos de media ( $DT=2,1$ ). El 26,0% le otorgó menos de cinco puntos en la escala propuesta de 0 a 10 puntos. No se encuentran diferencias en la valoración de su satisfacción en dichos cargos según el sexo, ( $t(142)=-,867$ ,  $p=,388$ ), profesoras ( $M=5,8$ ,  $DT=2,5$ ), profesores ( $M=6,1$ ,  $DT=2,6$ ); y tiempo de experiencia docente  $F(2, 141)=,893$ ,  $p=,412$ , hasta 13 cursos ( $M=5,1$ ,  $DT=2,5$ ), de 14 a 26 cursos ( $M=5,7$ ,  $DT=2,7$ ) y 27 o más cursos ( $M=6,1$ ,  $DT=2,5$ ).

El 91,7% del profesorado tenía experiencia en la función tutorial, durante un tiempo medio de 10,2 cursos y una valoración media de 6,3 puntos. No se encuentran diferencias según el sexo, ( $t(324)=1,818$ ,  $p=,070$ ), profesoras ( $M=6,6$ ,  $DT=2,4$ ), profesores ( $M=6,1$ ,  $DT=2,5$ ); y tiempo de experiencia docente  $F(2, 324)=2,716$ ,  $p=,068$ , hasta 13 cursos ( $M=6,8$ ,  $DT=2,2$ ), de 14 a 26 cursos ( $M=6,3$ ,  $DT=2,4$ ) y 27 o más cursos ( $M=6,0$ ,  $DT=2,6$ ).

Tres de cada cuatro docentes (75,8%) tenían experiencia en otros cargos (jefatura de departamento, coordinación de ciclo y otras jefaturas y coordinaciones) durante un tiempo medio de 9,8 cursos, habiendo sido valorada dicha experiencia con 6,9 puntos ( $DT=2,0$ ). No se encuentran diferencias en función del sexo ( $t(268)=1,610$ ,  $p=,109$ ), profesoras ( $M=7,1$ ,  $DT=2,0$ ), profesores ( $M=6,7$ ,  $DT=2,1$ ); y tiempo de experiencia docente  $F(2, 267)=2,716$ ,  $p=,471$ , hasta 13 cursos ( $M=7,2$ ,  $DT=2,1$ ), de 14 a 26 ( $M=7,0$ ,  $DT=1,9$ ) y 27 o más ( $M=6,8$ ,  $DT=2,1$ ).

La mitad del profesorado (50,3%) tiene experiencia como miembro del consejo escolar, durante un tiempo medio de 7,7 cursos, valorándola con 6,0 puntos ( $DT=2,4$ ). No se encuentran diferencias según el sexo ( $t(179)=1,543$ ,  $p=,125$ ), profesoras ( $M=6,3$ ,  $DT=2,3$ ), profesores ( $M=5,7$ ,  $DT=2,4$ ); y tiempo de experiencia docente  $F(2, 177)=,777$ ,  $p=,462$ , hasta 13 cursos ( $M=5,9$ ,  $DT=2,8$ ), de 14 a 26 ( $M=6,4$ ,  $DT=2,3$ ) y 27 o más ( $M=5,9$ ,  $DT=2,4$ ).

### 3.3. Satisfacción laboral del profesorado en sus relaciones interpersonales

La “inspección educativa” es la institución a la que se le otorgó una menor valoración respecto a las relaciones interpersonales por parte del profesorado (4,8 puntos), seguida de la “administración educativa” (5,3) y de las “familias del alumnado” (6,6). La satisfacción con los “directivos del centro” se valoró con 7,3 puntos, el “alumnado al que se imparte docencia” con 7,4 y el “profesorado del centro” con 7,5. La mayor satisfacción correspondió al “profesorado del departamento o ciclo” (8,0).

Según el sexo las profesoras manifestaron mayor satisfacción en sus relaciones con la “administración educativa”, ( $t(358)=2,955$ ,  $p=,003$ ), profesoras ( $M=5,6$ ,  $DT=2,4$ ), profesores ( $M=4,8$ ,  $DT=2,4$ ); “inspección educativa”, ( $t(350)=2,103$ ,  $p=,036$ ), profesoras ( $M=5,0$ ,  $DT=2,6$ ), profesores ( $M=4,4$ ,  $DT=2,4$ ); y “familias del alumnado” ( $t(334)=2,145$ ,  $p=,033$ ), profesoras ( $M=6,7$ ,  $DT=2,1$ ), profesores ( $M=6,2$ ,  $DT=2,3$ ). No se encuentran diferencias en las relaciones con los “cargos directivos” ( $t(357)=1,487$ ,  $p=,136$ ), profesoras ( $M=7,9$ ,  $DT=2,5$ ), profesores ( $M=7,0$ ,  $DT=2,8$ ); “profesorado del centro” ( $t(358)=1,197$ ,  $p=,232$ ), profesoras ( $M=7,6$ ,  $DT=1,8$ ), profesores ( $M=7,4$ ,  $DT=1,9$ ); “profesorado del departamento o ciclo” ( $t(351)=,957$ ,  $p=,339$ ), profesoras ( $M=7,9$ ,  $DT=2,3$ ), profesores ( $M=8,1$ ,  $DT=1,7$ ); y “alumnado al que se imparte docencia” ( $t(358)=,493$ ,  $p=,622$ ), profesoras ( $M=7,4$ ,  $DT=1,8$ ), profesores ( $M=7,3$ ,  $DT=2,0$ ).

Según el tiempo de experiencia docente, el profesorado de hasta 13 cursos valoró mejor sus relaciones con la “administración educativa” que el de mayor experiencia (27 o más cursos),  $p=,002$ ,  $F(2, 357)=6,622$ ,  $p=,002$ , hasta 13 cursos ( $M=5,9$ ,  $DT=2,5$ ), de 14 a 26 ( $M=5,5$ ,  $DT=2,5$ ) y 27 o más ( $M=4,8$ ,  $DT=2,4$ ). No se encuentran diferencias respecto al “servicio de inspección”,  $F(2, 349)=3,794$ ,  $p=,051$ , hasta 13 cursos ( $M=5,1$ ,  $DT=2,5$ ), de 14 a 26 ( $M=5,1$ ,  $DT=2,8$ ) y 27 o más ( $M=4,3$ ,  $DT=2,4$ ); “cargos directivos”,  $F(2, 356)=1,113$ ,  $p=,330$ , hasta 13 cursos ( $M=7,6$ ,  $DT=2,6$ ), de 14 a 26 ( $M=7,3$ ,  $DT=2,7$ ) y 27 o más ( $M=7,1$ ,  $DT=2,6$ ); “profesorado del centro”,  $F(2, 357)=,715$ ,  $p=,490$ , hasta 13 cursos ( $M=7,7$ ,  $DT=2,0$ ), de 14 a 26 ( $M=7,5$ ,  $DT=2,0$ ) y 27 o más ( $M=7,4$ ,  $DT=1,7$ ); “profesorado del ciclo o departamento”,  $F(2, 350)=1,476$ ,  $p=,230$ , hasta 13 cursos ( $M=8,0$ ,  $DT=2,3$ ), de 14 a 26 ( $M=7,7$ ,  $DT=2,4$ ) y 27 o más ( $M=8,2$ ,  $DT=1,8$ ); “alumnado al que se imparte docencia”,  $F(2, 357)=1,446$ ,  $p=,237$ , hasta 13 cursos ( $M=7,1$ ,  $DT=1,9$ ), de 14 a 26 ( $M=7,5$ ,  $DT=1,9$ ) y 27 o más ( $M=7,5$ ,  $DT=1,8$ ); y “familias del alumnado”,  $F(2, 333)=,496$ ,  $p=,610$ , hasta 13 cursos ( $M=6,6$ ,  $DT=2,0$ ), de 14 a 26 ( $M=6,4$ ,  $DT=2,2$ ) y 27 o más ( $M=6,4$ ,  $DT=2,3$ ).

### 3.4. Satisfacción laboral del profesorado con el ambiente de trabajo, instalaciones y recursos del centro

“Las instalaciones del centro” es el aspecto respecto al cual se otorgó una menor valoración (6,3 puntos), siendo “el ambiente de trabajo” el más valorado (7,4). Los restantes elementos analizados recibieron entre 6,5 y 7,0 puntos de media.

Satisfacción del profesorado en sus relaciones interpersonales con:	M	DT	Menos de 5 puntos %
1. La administración educativa	5,3	2,4	32,7
2. La inspección educativa	4,8	2,6	37,6
3. Los cargos directivos	7,3	2,6	14,6
4. El profesorado del centro	7,5	1,9	7,4
5. El profesorado del departamento o ciclo	8,0	2,1	6,7
6. El alumnado al que se imparte docencia	7,4	1,9	7,7
7. Las familias del alumnado	6,5	2,2	16,5

**Tabla 2.** Satisfacción del profesorado en sus relaciones interpersonales

No se encuentran diferencias en función del sexo en las valoraciones que el profesorado realizó respecto a su satisfacción con las “instalaciones del centro”, ( $t(357)=,780$ ,  $p=,003$ ), profesoras ( $M=6,3$ ,  $DT=2,2$ ), profesores ( $M=6,1$ ,  $DT=2,3$ ); “recursos didácticos”, ( $t(357)=1,626$ ,  $p=,105$ ), profesoras ( $M=6,7$ ,  $DT=2,0$ ), profesores ( $M=6,3$ ,  $DT=2,2$ ); “recursos materiales”, ( $t(355)=1,455$ ,  $p=,147$ ), profesoras ( $M=6,6$ ,  $DT=2,1$ ), profesores ( $M=6,3$ ,  $DT=2,2$ ); “organización general del centro”, ( $t(357)=1,239$ ,  $p=,216$ ), profesoras ( $M=7,0$ ,  $DT=2,2$ ), profesores ( $M=6,7$ ,  $DT=2,3$ ); “información sobre el funcionamiento del centro”, ( $t(353)=1,587$ ,  $p=,113$ ), profesoras ( $M=7,1$ ,  $DT=2,3$ ), profesores ( $M=6,7$ ,  $DT=2,6$ ); “ambiente de trabajo”, ( $t(358)=,765$ ,  $p=,445$ ), profesoras ( $M=7,4$ ,  $DT=2,2$ ), profesores ( $M=7,3$ ,  $DT=2,3$ ); “espacios para el desarrollo del trabajo”, ( $t(358)=1,557$ ,  $p=,120$ ), profesoras ( $M=6,8$ ,  $DT=2,2$ ), profesores ( $M=6,5$ ,  $DT=2,2$ ).

Tampoco se encuentran diferencias entre los grupos según el tiempo de experiencia docente respecto a las valoraciones relativas a las “instalaciones del centro”,  $F(2, 356)=,447$ ,  $p=,640$ , hasta 13 cursos ( $M=6,4$ ,  $DT=2,3$ ), de 14 a 26 ( $M=6,3$ ,  $DT=2,4$ ) y 27 o más ( $M=6,1$ ,  $DT=2,0$ ). “recursos didácticos”,  $F(2, 356)=,049$ ,  $p=,952$ , hasta 13 cursos ( $M=6,6$ ,  $DT=2,1$ ), de 14 a 26 ( $M=6,6$ ,  $DT=2,3$ ) y 27 o más ( $M=6,5$ ,  $DT=2,0$ ). “recursos materiales”,  $F(2, 354)=,118$ ,  $p=,889$ , hasta 13 cursos ( $M=6,4$ ,  $DT=2,2$ ), de 14 a 26 ( $M=6,6$ ,  $DT=2,3$ ) y 27 o más ( $M=6,5$ ,  $DT=2,0$ ). “organización general del centro”,  $F(2, 356)=1,682$ ,  $p=,187$ , hasta 13 cursos ( $M=7,1$ ,  $DT=2,2$ ), de 14 a 26 ( $M=7,0$ ,  $DT=2,4$ ) y 27 o más ( $M=6,6$ ,  $DT=2,2$ ). “información sobre el funcionamiento del centro”,  $F(2, 352)=,278$ ,  $p=,757$ , hasta 13 cursos ( $M=6,9$ ,  $DT=2,6$ ), de 14 a 26 ( $M=7,1$ ,  $DT=2,5$ ) y 27 o más ( $M=6,9$ ,  $DT=2,3$ ). “ambiente de trabajo”,  $F(2, 357)=1,189$ ,  $p=,306$ , hasta 13 cursos ( $M=7,5$ ,  $DT=2,3$ ), de 14 a 26 ( $M=7,5$ ,  $DT=2,3$ ) y 27 o más ( $M=7,1$ ,  $DT=2,1$ ). “espacios para el desarrollo del trabajo”,  $F(2, 357)=,046$ ,  $p=,955$ , hasta 13 cursos ( $M=6,7$ ,  $DT=2,4$ ), de 14 a 26 ( $M=6,7$ ,  $DT=2,3$ ) y 27 o más ( $M=6,7$ ,  $DT=2,1$ ).

Satisfacción del profesorado en relación con:	M	DT	Menos de 5 puntos %
1. Las instalaciones	6,3	2,2	20,1
2. Los recursos didácticos	6,6	2,1	14,3
3. Los recursos materiales	6,5	2,1	16,1
4. La organización general del centro	6,9	2,2	14,9
5. La información sobre el funcionamiento del centro	7,0	2,4	14,2
6. El ambiente de trabajo	7,4	2,2	12,4
7. Los espacios para el desarrollo del trabajo	6,7	2,2	15,7

**Tabla 3.** Satisfacción del profesorado con las instalaciones y recursos en centro

### 3.5. Satisfacción laboral del profesorado con la formación recibida

De los ocho aspectos propuestos respecto a la formación recibida, seis fueron valorados con menos de cinco puntos en su satisfacción. La mayor puntuación se otorgó a “la formación permanente en general” con 6,0 puntos de media y la menor a “la formación sobre aspectos de pedagogía y psicología” con 4,1. La formación sobre “las materias que se imparten” se valoró con 5,4.

En relación con el sexo las profesoras se manifestaron más satisfechas con su formación que los profesores respecto a la “formación inicial” ( $t(357)=2,825$ ,  $p=,005$ ), profesoras ( $M=5,2$ ,  $DT=2,6$ ), profesores ( $M=4,4$ ,  $DT=2,5$ ); “formación permanente en general” ( $t(358)=3,317$ ,  $p=,001$ ), profesoras ( $M=6,3$ ,  $DT=2,2$ ), profesores ( $M=5,4$ ,  $DT=2,2$ ); “función tutorial” ( $t(338)=2,181$ ,  $p=,030$ ), profesoras ( $M=4,8$ ,  $DT=2,7$ ), profesores ( $M=4,1$ ,  $DT=2,5$ ); y “normativa educativa” ( $t(350)=2,481$ ,  $p=,014$ ), profesoras ( $M=4,6$ ,  $DT=2,7$ ), profesores ( $M=3,8$ ,  $DT=2,6$ ). No se encuentran diferencias respecto a las “materias que se imparten” ( $t(352)=1,505$ ,  $p=,133$ ), profesoras ( $M=5,5$ ,  $DT=2,8$ ), profesores ( $M=5,1$ ,  $DT=2,4$ ); “trabajo en equipo” ( $t(352)=1,371$ ,  $p=,171$ ), profesoras ( $M=4,6$ ,  $DT=2,9$ ), profesores ( $M=4,1$ ,  $DT=2,7$ ); y “pedagogía y psicología” ( $t(353)=1,380$ ,  $p=,169$ ), profesoras ( $M=4,3$ ,  $DT=2,8$ ), profesores ( $M=3,9$ ,  $DT=2,6$ ).

No se encuentran diferencias en las valoraciones que se realizan de la satisfacción respecto a los distintos aspectos de la formación, según el tiempo de experiencia docente, “formación inicial”  $F(2, 356)=,071$ ,  $p=,931$ , hasta 13 cursos ( $M=4,9$ ,  $DT=2,5$ ), de 14 a 26 cursos ( $M=5,0$ ,  $DT=2,8$ ) y 27 o más ( $M=4,9$ ,  $DT=2,5$ ); “formación permanente en general”  $F(2, 357)=2,114$ ,  $p=,122$ , hasta 13 cursos ( $M=6,1$ ,  $DT=2,2$ ), de 14 a 26 ( $M=6,2$ ,  $DT=2,2$ ) y 27 o más ( $M=5,7$ ,  $DT=2,3$ ); “función tutorial”  $F(2, 337)=,085$ ,  $p=,919$ , hasta 13 cursos ( $M=4,5$ ,  $DT=2,7$ ), de 14 a 26 ( $M=4,7$ ,  $DT=2,9$ ) y 27 o más ( $M=4,6$ ,  $DT=2,5$ ); “normativa educativa”  $F(2, 349)=,275$ ,  $p=,760$ , hasta 13 cursos ( $M=4,2$ ,  $DT=2,8$ ), de 14 a 26 ( $M=4,3$ ,  $DT=2,8$ ) y 27 o más ( $M=4,4$ ,  $DT=2,6$ ); “materias que se imparten”  $F(2, 351)=,652$ ,  $p=,521$ , hasta 13 cursos ( $M=5,2$ ,  $DT=2,7$ ), de 14 a 26 ( $M=5,6$ ,  $DT=2,8$ ) y 27 o más ( $M=5,4$ ,  $DT=2,6$ ); “trabajo en equipo” ( $F(2, 351)=,142$ ,  $p=,868$ , hasta 13 cursos ( $M=4,5$ ,  $DT=2,9$ ), de 14 a 26 ( $M=4,3$ ,  $DT=3,0$ ) y 27 o más ( $M=4,4$ ,  $DT=2,7$ ); y “pedagogía y psicología” ( $F(2, 352)=,123$ ,  $p=,885$ , hasta 13 cursos ( $M=4,2$ ,  $DT=2,9$ ), de 14 a 26 ( $M=4,2$ ,  $DT=2,9$ ) y 27 o más ( $M=4,0$ ,  $DT=2,5$ ).

Satisfacción como profesor o profesora respecto a la formación:	M	DT	Menos de 5 puntos %
1. Inicial	4,9	2,6	38,8
2. Permanente en general	6,0	2,2	20,9
3. Función tutorial	4,6	2,7	41,9
4. Normativa educativa	4,3	2,7	48,3
5. Materias que se imparten	5,4	2,7	32,4
6. Trabajo en equipo	4,4	2,8	47,5
7. Pedagogía y Psicología	4,1	2,8	52,1

**Tabla 4.** Satisfacción con la formación recibida como profesor o profesora

### 3.6. Satisfacción del profesorado en aspectos laborales

La satisfacción con los aspectos laborales propuestos tenía un recorrido de un valor máximo de 7,5 puntos de media en relación con la “ubicación del centro”, al menor de 6,3 respecto a las “retribuciones”. La satisfacción respecto al reconocimiento y valoración que realizaron del trabajo del profesorado distintas instituciones y la comunidad educativa tiene un recorrido desde 3,5 puntos de media de las “administraciones educativas” al máximo de 7,1 del “alumnado al que se imparte docencia”. La satisfacción laboral actual respecto a la de hace cinco cursos es “mucho o bastante mejor” para el 38,9%, “igual” para el 30,7% y “bastante o mucho peor” para el 30,4%.

Según las valoraciones que se realizan en función del sexo no se encuentran diferencias respecto a la “ubicación del centro”, ( $t(353)=1,635$ ,  $p=,103$ ), profesoras ( $M=4,5$ ,  $DT=2,9$ ), profesores ( $M=4,0$ ,  $DT=2,5$ ); “retribuciones”, ( $t(357)=,931$ ,  $p=,353$ ), profesoras ( $M=7,6$ ,  $DT=2,3$ ), profesores ( $M=7,4$ ,  $DT=2,4$ ); “número de horas lectivas”, ( $t(356)=1,275$ ,  $p=,203$ ), profesoras ( $M=7,5$ ,  $DT=2,1$ ), profesores ( $M=7,2$ ,  $DT=2,3$ ); “horario de reuniones”, ( $t(356)=1,401$ ,  $p=,162$ ), profesoras ( $M=7,2$ ,  $DT=2,4$ ), profesores ( $M=6,9$ ,  $DT=2,4$ ); “número de reuniones”, ( $t(356)=1,828$ ,  $p=,068$ ), profesoras ( $M=7,0$ ,  $DT=2,4$ ), profesores ( $M=6,5$ ,  $DT=2,4$ ); y “posibilidades de promoción profesional”, ( $t(353)=1,232$ ,  $p=,219$ ), profesoras ( $M=7,2$ ,  $DT=1,8$ ), profesores ( $M=6,9$ ,  $DT=2,0$ ). Las profesoras se manifestaron más satisfechas respecto a su “horario laboral de permanencia en el centro”, ( $t(357)=3,332$ ,  $p=,001$ ), profesoras ( $M=6,6$ ,  $DT=2,1$ ), profesores ( $M=5,8$ ,  $DT=2,4$ ); “distribución del horario lectivo”, ( $t(356)=2,197$ ,  $p=,029$ ), profesoras ( $M=7,2$ ,  $DT=2,3$ ), profesores ( $M=6,6$ ,  $DT=2,3$ ); “posibilidades de participación en los órganos de gobierno”, ( $t(357)=2,979$ ,  $p=,003$ ), profesoras ( $M=7,1$ ,  $DT=2,2$ ), profesores ( $M=6,3$ ,  $DT=2,5$ ); y “distancia desde el domicilio al centro”, ( $t(352)=2,481$ ,  $p=,014$ ), profesoras ( $M=7,1$ ,  $DT=2,2$ ), profesores ( $M=6,5$ ,  $DT=2,6$ ).

Según el tiempo de experiencia docente no se encuentran diferencias en las valoraciones realizadas respecto a la “ubicación del centro”, ( $F(2, 352)=,646$ ,  $p=,525$ , hasta 13 cursos ( $M=4,2$ ,  $DT=2,7$ ), de 14 a 26 ( $M=4,2$ ,  $DT=2,9$ ) y 27 o más ( $M=4,6$ ,  $DT=2,7$ ); “retribuciones”, ( $F(2, 356)=1,828$ ,  $p=,162$ , hasta 13 cursos ( $M=7,3$ ,  $DT=2,8$ ), de 14 a 26 ( $M=7,4$ ,  $DT=2,4$ ) y 27 o más ( $M=7,8$ ,  $DT=1,9$ ); “número de horas lectivas”, ( $F(2, 355)=1,049$ ,  $p=,352$ , hasta 13 cursos ( $M=7,7$ ,  $DT=2,3$ ), de 14 a 26 ( $M=7,4$ ,  $DT=2,1$ ) y 27 o más ( $M=7,3$ ,  $DT=2,1$ ); “distribución del horario lectivo”, ( $F(2, 355)=1,115$ ,  $p=,329$ , hasta 13 cursos ( $M=7,1$ ,  $DT=2,4$ ), de 14 a 26 ( $M=7,2$ ,  $DT=2,2$ ) y 27 o más ( $M=6,7$ ,  $DT=2,3$ ); “número de reuniones”, ( $F(2, 356)=2,249$ ,  $p=,107$ , hasta 13 cursos ( $M=7,1$ ,  $DT=2,4$ ), de 14 a 26 ( $M=7,0$ ,  $DT=2,1$ ) y 27 o más ( $M=6,5$ ,  $DT=2,6$ ); “posibilidades de participación en los órganos de gobierno”, ( $F(2, 358)=2,095$ ,  $p=,125$ , hasta 13 cursos ( $M=7,1$ ,  $DT=2,2$ ), de 14 a 26 ( $M=6,8$ ,  $DT=2,2$ ) y 27 o más ( $M=6,5$ ,  $DT=2,5$ ); distancia desde el domicilio al centro”, ( $F(2, 351)=,872$ ,  $p=,419$ , hasta 13 cursos ( $M=6,7$ ,  $DT=2,4$ ), de 14 a 26 ( $M=7,1$ ,  $DT=2,3$ ) y 27 o más ( $M=6,8$ ,  $DT=2,4$ ); y “posibilidades de promoción profesional”, ( $F(2, 352)=1,834$ ,  $p=,161$ , hasta 13 cursos ( $M=7,0$ ,  $DT=2,0$ ), de 14 a 26 ( $M=7,4$ ,  $DT=1,8$ ) y 27 o más ( $M=6,9$ ,  $DT=1,9$ ). El profesorado que tiene un menor tiempo de experiencia docente se manifiesta más

satisfecho con el “horario laboral de permanencia en el centro” que el de mayor experiencia ( $p=,001$ ), ( $F(2, 356)=7,326$ ,  $p=,001$ , hasta 13 cursos ( $M=7,0$ ,  $DT=2,5$ ), de 14 a 26 ( $M=6,3$ ,  $DT=2,2$ ) y 27 o más ( $M=5,9$ ,  $DT=2,2$ ); y el de 14 a 26 más que el de mayor experiencia ( $p=,046$ ) respecto al “horario de reuniones”, ( $F(2, 355)=3,261$ ,  $p=,040$ , hasta 13 cursos ( $M=7,0$ ,  $DT=2,7$ ), de 14 a 26 ( $M=7,6$ ,  $DT=1,9$ ) y 27 o más ( $M=6,8$ ,  $DT=2,4$ ).

Satisfacción en relación con aspectos laborales:	M	DT	Menos de 5 puntos %
1. Ubicación del centro	7,5	2,3	10,7
2. Retribuciones	6,3	2,2	18,7
3. Horario laboral de permanencia en el centro	7,4	2,2	10,2
4. Número de horas lectivas	7,0	2,3	14,6
5. Distribución del horario lectivo	7,1	2,4	14,6
6. Horario de reuniones	6,8	2,4	15,5
7. Número de reuniones	6,8	2,3	14,0
8. Posibilidades participación en órganos de gobierno	6,9	2,4	12,8
9. Distancia desde el domicilio al centro	7,3	2,8	15,5
10. Posibilidades de promoción profesional	4,5	2,8	41,6

**Tabla 5.** Satisfacción en relación con aspectos laborales como profesor o profesora

### 3.7. Satisfacción respecto al reconocimiento y valoración que se realiza del trabajo del profesorado. Satisfacción actual

E la satisfacción con el reconocimiento y valoración que se hace respecto al trabajo del profesorado, los menos valorados son los correspondientes a la “administración educativa” ( $M=3,5$ ,  $DT=2,7$ ) e “inspección educativa” ( $M=3,7$ ,  $DT=2,8$ ). Siendo los mejor considerados los recibidos por parte del “alumnado al que se imparte docencia” ( $M=7,1$ ,  $DT=1,9$ ), “directivos del centro” ( $M=6,7$ ,  $DT=2,8$ ), “profesorado del centro” ( $M=6,7$ ,  $DT=2,3$ ) y “familias del alumnado” ( $M=6,0$ ,  $DT=2,2$ ). Por otro lado, tres de cada diez (30,7%) consideraron que su satisfacción laboral era semejante a la de hace cinco cursos, “mucho o bastante mejor” para el 38,9% y “bastante o mucho peor” para el 30,4%.

En relación con la satisfacción que el profesorado, según el sexo, manifiesta tener respecto al reconocimiento y valoración que se realiza de su trabajo no se encuentran diferencias respecto a la “inspección educativa”, ( $t(349)=1,496$ ,  $p=,135$ ), profesoras ( $M=3,9$ ,  $DT=2,8$ ), profesores ( $M=3,4$ ,  $DT=2,7$ ); “directivos del centro”, ( $t(349)=,988$ ,  $p=,324$ ), profesoras ( $M=6,8$ ,  $DT=2,7$ ), profesores ( $M=6,5$ ,  $DT=2,8$ ); “profesorado del centro”, ( $t(351)=1,440$ ,  $p=,151$ ), profesoras ( $M=6,9$ ,  $DT=2,3$ ), profesores ( $M=6,5$ ,  $DT=2,2$ ); “alumnado al que se imparte docencia”, ( $t(353)=1,323$ ,  $p=,219$ ), profesoras ( $M=7,2$ ,  $DT=1,8$ ), profesores ( $M=6,9$ ,  $DT=2,0$ ); Las profesoras valoran mejor que los profesores el reconocimiento que reciben por parte de las “administraciones educativas”, ( $t(355)=2,470$ ,  $p=,014$ ), profesoras ( $M=3,8$ ,  $DT=2,8$ ), profesores ( $M=3,1$ ,

DT=2,4); y “familias del alumnado”, ( $t(329)=2,890$ ,  $p=,004$ ), profesoras ( $M=6,3$ ,  $DT=2,2$ ), profesores ( $M=5,6$ ,  $DT=2,3$ ),

Según el tiempo de experiencia docente, en relación con el sexo, no se encuentran diferencias respecto al reconocimiento y valoración que se realiza de su trabajo por parte de las “administraciones educativas”, ( $F(2, 354)=1,193$ ,  $p=,304$ , hasta 13 cursos ( $M=3,8$ ,  $DT=2,8$ ), de 14 a 26 ( $M=3,7$ ,  $DT=2,9$ ) y 27 o más ( $M=3,3$ ,  $DT=2,4$ ); “inspección educativa”, ( $F(2, 348)=1,219$ ,  $p=,297$ , hasta 13 cursos ( $M=3,8$ ,  $DT=2,8$ ), de 14 a 26 ( $M=3,9$ ,  $DT=3,0$ ) y 27 o más ( $M=3,4$ ,  $DT=2,6$ ); “directivos del centro”, ( $F(2, 348)=,700$ ,  $p=,496$ , hasta 13 cursos ( $M=6,6$ ,  $DT=2,9$ ), de 14 a 26 ( $M=7,0$ ,  $DT=2,7$ ) y 27 o más ( $M=6,6$ ,  $DT=2,7$ ); “profesorado del centro”, ( $F(2, 350)=,459$ ,  $p=,632$ , hasta 13 cursos ( $M=6,6$ ,  $DT=2,6$ ), de 14 a 26 ( $M=6,9$ ,  $DT=2,3$ ) y 27 o más ( $M=6,7$ ,  $DT=2,1$ ); “alumnado al que se imparte docencia”, ( $F(2, 352)=1,834$ ,  $p=,161$ , hasta 13 cursos ( $M=7,0$ ,  $DT=2,0$ ), de 14 a 26 ( $M=7,4$ ,  $DT=1,8$ ) y 27 o más ( $M=6,9$ ,  $DT=1,9$ ); y “familias del alumnado”, ( $F(2, 328)=,174$ ,  $p=,840$ , hasta 13 cursos ( $M=6,2$ ,  $DT=2,2$ ), de 14 a 26 ( $M=6,0$ ,  $DT=2,4$ ) y 27 o más ( $M=6,0$ ,  $DT=2,2$ ).

Reconocimiento y valoración que se realiza del trabajo del profesorado. Satisfacción actual					
Reconocimiento y valoración que se realiza del trabajo del profesorado por parte de:					
1. La administraciones educativas	3,5	2,7	60,1		
2. La inspección educativa	3,7	2,8	56,1		
3. Directivos del centro	6,7	2,8	18,2		
3. El profesorado del centro	6,7	2,3	14,3		
4. El alumnado al que imparte docencia	7,1	1,9	10,0		
5. Las familias del alumnado	6,0	2,2	20,9		
Satisfacción laboral actual respecto a hace cinco cursos es:	%				
	Mucho mejor	Bastante mejor	Semejante	Bastante peor	Mucho peor
	18,9	20,0	30,7	16,9	13,5

**Tabla 6.** Reconocimiento y valoración que se realiza del trabajo del profesorado. Satisfacción actual

### 3.8. Posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado

Para valorar las posibles situaciones de “acoso, maltrato o agresión” sufridas por el profesorado por parte de las administraciones educativas, inspección educativa, equipos directivos, profesorado, alumnado y familias del alumnado, se propuso como respuesta la alternativa “sí” o “no”; en el caso de ser afirmativa, se ofreció una escala con cuatro valores: “muy grave”, “bastante grave”, “algo grave” y “leve”.

Señalan haber sufrido dichas situaciones por parte del: “alumnado” el 28,0%, “algún familiar” el 26,2%, “equipos directivos” el 24,4%, “profesorado” el 19,4%, “administraciones educativas” el 14,6% e “inspección de educación” el 12,7%.

Posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión por parte de algún miembro de:	%	Sí			
		Grado de acoso, maltrato o agresión			
		1. Muy grave	2. Bastante grave	3. Algo grave	4. Leve
1. Las administraciones educativas	14,6	1,5	3,7	3,5	5,9
2. Servicio de inspección educativa	12,7	2,5	4,1	3,6	3,5
3. Equipos directivos	24,4	4,7	6,4	7,7	5,6
4. Profesorado	19,4	2,4	6,0	5,5	5,5
5. Alumnado	28,0	3,9	7,2	7,8	9,1
6. Familia del alumnado	26,2	4,4	6,0	6,0	9,8

**Tabla 7.** Posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión

#### 4. DISCUSIÓN

El presente trabajo tenía como objetivo estudiar diversos aspectos de la satisfacción laboral del profesorado que imparte enseñanzas no universitarias de la Comunidad Autónoma de Galicia. Los resultados se contrastan con distintas investigaciones realizadas al respecto. La importancia de la satisfacción laboral del profesorado es un tema de especial interés en la investigación educativa actual, por relacionarse fundamentalmente con la situación profesional del docente y con la calidad de la enseñanza (Anaya-Nieto y López-Martín, 2014; Banerjee et al., 2017; Demirtaú, 2010; Gil-Flores, 2017; Persevisa, 2011).

La valoración que el profesorado otorga a su satisfacción laboral no es unánime en la literatura. En el presente estudio se valora como media-alta, coincidiendo con lo señalado por autores como Anaya-Nieto y Suárez-Riveiro (2007) y Larkin et al. (2016) y siendo inferior a lo indicado en el Informe Pisa (2019).

En muchos de los aspectos analizados en este trabajo las profesoras manifiestan tener una mayor satisfacción laboral que los profesores, como ocurre en distintos estudios (Anaya-Nieto y López-Martín, 2014; Gil-Flores, 2017; Gius, 2015; Martín-Ramos, 2015). Respecto al tiempo de experiencia docente se encuentran algunas diferencias en el presente trabajo, considerando que el grupo de menor experiencia docente suele manifestar una mayor satisfacción laboral, tal como ocurre en las investigaciones de Anaya-Nieto y López Martín (2014), Anaya-Nieto y Suárez (2006), Gil-Flores (2017) y Skaalvic y Skaalvic (2009).

Respecto a las relaciones del profesorado consultado se observa que su satisfacción con las administraciones es media-baja, coincidiendo con lo señalado por Hernández-Silva et al., (2017), mientras que la satisfacción es media-alta en las relaciones con el alumnado, concordando con lo que indican Hernández-Silva et al., (2017), Veldman et al., (2013), Roa-Venegas y Fernández-Prados (2020), Ilyas y Abdullah (2016) y Sims (2018). El profesorado se manifiesta satisfecho con las instalaciones y recursos del centro así como con el ambiente de trabajo, tal como se indica en National Center For Education Statistics (1997) y Santos-Rego et al. (2010).

En el análisis factorial exploratorio se extraen seis factores, “satisfacción y reconocimiento con y por parte de comunidad educativa y satisfacción con el centro”, “satisfacción con la formación”, “satisfacción con horario, participación y

retribuciones”, “satisfacción con las instalaciones y recursos del centro”, “satisfacción y reconocimiento con y por parte de alumnado y familias” y “satisfacción y reconocimiento con administración e inspección”. Coincidiendo en algunos aspectos con los indicados por Astrauskaite et al. (2011) que señala los factores “promoción”, “supervisión” y “naturaleza del trabajo” y con los de Anaya-Nieto y Suárez-Riveiro (2007) para quienes los factores obtenidos en su análisis factorial se refieren al “diseño del trabajo”, “condiciones de vida asociadas al trabajo”, “realización personal”, “promoción y superiores” y “salario”.

## 5. CONCLUSIONES

El profesorado no universitario de los centros públicos de Galicia manifiesta tener una satisfacción laboral valorada como media-alta. En los cargos de responsabilidad en el centro su satisfacción se consideró como media y la de las relaciones con la comunidad educativa como media-alta. Igual valoración que se otorga a la satisfacción con el ambiente de trabajo, instalaciones y recursos del centro y con diversos aspectos laborales. Media-baja es la valoración que se realiza respecto a la satisfacción de profesorado con la valoración y reconocimiento que de su trabajo realizan las administraciones e inspección educativa y la satisfacción respecto a su formación. Son demasiado elevados los porcentajes de casos de acoso, maltrato o agresión sufridos por el profesorado por parte de las administraciones y miembros de la comunidad educativa.

Las limitaciones que presenta el trabajo se refieren a la insuficiencia de las muestras obtenidas, tanto en sus dimensiones totales como en el porcentaje de profesorado que imparte docencia en las enseñanzas de Educación Infantil y de Educación Primaria. Por otro lado debe señalarse que en el estudio tan solo se tiene en cuenta el profesorado de centros de titularidad pública.

En futuras investigaciones puede prestarse atención en el campo de la satisfacción laboral del profesorado de la Comunidad Autónoma de Galicia a determinados aspectos como la autonomía y la autoeficacia del profesorado (Fradkin-Hayslip, 2021; Skaalvik y Skaalvik, 2016), el estrés, la carga de trabajo y el burnout (Klassen y Chiu, 2010), la relación con el comportamiento de apoyo del director (Abt, 2019; Brezicha et al., 2020), el apoyo organizativo percibido por el docente (Edinger y Edinger, 2018) y el estilo transformador del liderazgo (Hinson, 2018). Otros temas de interés se refieren a la cooperación del profesorado del centro y su influencia en la satisfacción laboral (Obasuyi, 2019), así como a la disciplina del estudiante (Pittman, 2020; Sims 2018). Dada la peculiaridad del hábitat de la Comunidad puede ser de gran interés el análisis de dicha satisfacción en función de que el centro esté ubicado en zona rural o no, tal como se indica en el trabajo de Hawes y Nelson (2021).

Es un importante problema la baja satisfacción que tiene el profesorado respecto a la valoración y reconocimiento que de su trabajo realizan las administraciones educativas, por ello parece conveniente seguir analizando sus causas y realizar propuestas de mejora. La situación de casos de acoso, maltrato o agresión sufridos por el profesorado por parte de los miembros de la comunidad educativa debe ser tenida en cuenta y prestarle urgente atención para proceder a eliminarla.

El trabajo propuesto en relación con la satisfacción laboral del profesorado no universitario de la Comunidad Autónoma de Galicia puede contribuir a mejorar su situación personal y profesional y, por tanto la calidad de la enseñanza. Administraciones, profesorado y comunidad educativa en general disponen con el presente trabajo de una información que puede colaborar en conseguir los objetivos indicados de mejorar la satisfacción laboral del profesorado y la enseñanza.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abt, C.D. (2019). *Factors affecting teacher job satisfaction in Dixon County Public Schools* (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations Publishing. (10973572)
- Anaya-Nieto, D. y López-Martín, 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-Nieto, D. y Suárez-Riveiro, J.M. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 24(2), 541-556. Recuperado de: <https://revistas.um.es/rie/article/view/97181>
- Anaya-Nieto, D. y Suárez-Riveiro, J.M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria: Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2833/283321897012.pdf>
- Astrauskaitė, M., Vaitkevičius, R. y Perminas, A. (2011). Job Satisfaction Survey: A Confirmatory Factor Analysis Based on Secondary School Teachers' Sample. *International Journal of Business and Management*, 6(5), 41-50. [doi:10.5539/ijbm.v6n5p41](https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n5p41)
- Banerjee, N., Stearns, E., Moller, S. y Mickelson, R. A. (2017) Teacher job satisfaction and student achievement: The roles of teacher professional community and teacher collaboration in schools. *American Journal of Education*, 123(2), 1-39. <https://doi.org/10.1086/689932>
- Baran, M., Maskan, A. y Baran, M. (2015). Physics, chemistry, and biology teachers' reasons for choosing the profession of teaching and their levels of job satisfaction with respect to certain variables. *Journal of Education and Training Studies*, 3(3), 101-110. <http://dx.doi.org/10.11114/jets.v3i3.691>
- Brezicha, K., Ikoma, S., Park, H. y LeTendre, G.K. (2020). The ownership perception gap: exploring teacher job satisfaction and its relationship to teachers' and principals' perception of decision-making opportunities, *International Journal of Leadership in Education*, 23(4), 428-456. <http://doi.org/10.1080/13603124.2018.1562098>
- Cantón-Mayo, I. y Téllez-Martínez, 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>
- Crossman, A. y Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration and Leadership*, 34, 29-46. <https://doi.org/10.1177/1741143206059538>
- Demirtaú, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1.069-1.073. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.287>

- Domínguez-Alonso, J. y Vázquez-Varela, E. (2015). Atención a la diversidad: análisis de la formación permanente del profesorado en Galicia. *Revista nacional e internacional de educación inclusiva*, 8(2), 139-152. Recuperado de: <https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/111>
- Edinger, S.K. y Edinger, M.J. (2018). Improving teacher job satisfaction: The roles of social capital, teacher efficacy, and support. *The Journal of Psychology*, 152(8), 573-593. <https://doi.org/10.1080/00223980.2018.1489364>
- Fradkin-Hayslip, A. (2021). Teacher Autonomy, Motivation, and Job Satisfaction: Perceptions of Elementary School Teachers According to Self-Determination Theory. *Elementary Education Online*, 20(2), 198-205. <https://doi.10.17051/ilkonline.2021.02.25>
- Franco-López, J.A., López-Arellano, H. y Arango-Botero, D. (2020). La satisfacción de ser docente: un estudio de tipo correlacional. *Revista Complutense de Educación*, 31(1), 55-67. <https://doi.org/10.5209/rced.61775>
- 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). [https://doi.org/10.1016/S1136-1034\(17\)30039-4](https://doi.org/10.1016/S1136-1034(17)30039-4)
- Gius, M. (2015). A comparison of teacher job satisfaction in public and private schools. *Academy of Educational Leadership Journal*, 19(3), 155-164.
- Güell, L. (2014): *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. Tesis doctoral. Universidad Internacional de Cataluña. Recuperado de: [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi\\_Luisa\\_G%C3%BCell\\_Malet.pdf](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf)
- Hawes, S.D. y Nelson, T.R. (2021). Low job satisfaction as a lived experience for experienced middle school teachers in rural Tennessee: A phenomenological Study. *American Journal of Qualitative Research*, 5(1), 44-66. <https://doi.org/10.29333/ajqr/10792>
- Hernández-Silva, C., Pavez-Lizarraga, A., González-Donoso, A. y Tecpan-Flores, S. (2017). ¿Se sienten valorados los profesores en Chile? *Educación y educadores*, 20(3), 434-447. Recuperado de: <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/32719?show=full>
- Hinson, J.D. (2018). *Transformational leadership, perceived principal support, and collective efficacy: Predictors of teacher job satisfaction*. (Doctoral dissertation), The University of Alabama, Tuscaloosa, AL. Recuperado de: <http://ir.ua.edu/handle/123456789/5411>
- Ilyas, M. y Abdullah, T. (2016). The effect of leadership, organizational culture, emotional intelligence, and job satisfaction on performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 5(2), 158-164. <http://doi.org/10.11591/ijere.v5i2.4534>
- Klassen, R.M. y Anderson, C.J.K. (2009). How times change: Secondary teachers' job satisfaction and dissatisfaction in 1962 and 2007. *British Educational Research Journal*, 35(5), 745-759. <https://doi.org/10.1080/01411920802688721>
- Klassen, R.M. y Chiu, M.M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of educational Psychology*, 102(3), 741-756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Larkin, I.M., Brantley-Dias, L. y Lokey-Vega, A. (2016). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention of online teachers in the K-12 setting. *Online Learning*, 20(3), 26-51. <http://dx.doi.org/10.24059/olj.v20i3.986>
- Martín-Ramos, A. (2015). *La satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en el ámbito educativo*. Universidad de La Laguna: Trabajo Final de Grado. Recuperado de: <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/6344>
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. Instituto Nacional de Evaluación Educativa. España (2019). *Informe PISA 2018*. Recuperado de: <https://www.educacionyfp.gob.es/inee/evaluaciones-internacionales/pisa/pisa-2018.html>

- 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/10.46583/edetania\\_2020.58.635](https://doi.org/10.46583/edetania_2020.58.635)
- National Center For Education Statistics (1997). *The Condition Of Education 1997*. U.S. Department of Education Office of Educational Research and Improvement. <https://nces.ed.gov/pubs97/97388.pdf>
- Obasuyi, L.J. (2019). *Relationships between teachers' perceptions of principals' servant leadership behaviors and job satisfaction* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (13428246)
- Persevica, A. (2011). The significance of the teacher's job satisfaction in the process of assuring quality education. *Problems of education in the 21 century*, 34, 98-109. Recuperado de: <http://journals.indexcopernicus.com/abstract.php?icid=966177>
- Pittman, J. (2020). *The Influence of Student Discipline on Teacher Job Satisfaction when Controlling for Workplace Characteristics, Personal Attributes, Human Capital Elements, and Principal Leadership*. Doctor of Education in Educational Leadership for Learning Dissertations. 25.
- Ramery-Gelpi, E. (2017). *La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida*. Universidad de Jaén: Tesis doctoral. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10953/892>
- Roa Venegas, J.M. y Fernández Prados, C. (2020). La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria. *Revista Reflexión E Investigación Educativa*, 2(2), 66-77. Recuperado de: <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/4122>
- Santos-Rego, M.A., Godás-Otero, A., Lorenzo-Moledo, M.M. y Gómez-Fraguela, J.A. (2010). Eficacia y satisfacción laboral de los profesores no universitarios: Revisión de un instrumento de medida. *Revista Española de Pedagogía*, 68(245), 151-170. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10347/16854>
- Sims, S. (2017). *TALIS 2013: Working conditions, teacher job satisfaction and retention* (Department for Education Statistical Working Paper). London: Department of Education. Recuperado de: <https://eric.ed.gov/?id=ED604491>
- Skaalvik, E.M. y Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 518-524. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.12.006>
- Veldman, I., Van Tartwijk, J., Brekelmas, M. y Wubbles, T. (2013). Job Satisfaction and teacher-student relationships across the teaching career: Four case studies. *Teaching and Teacher Education*, 32, 55-65. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2013.01.005>