

Satisfacción laboral del profesorado de educación infantil, primaria, secundaria y formación profesional con las instalaciones y recursos del centro, en función de variables sociodemográficas y de cargos de responsabilidad

MARÍA GONZÁLEZ ÁLVAREZ*

Instituto de Educación Secundaria «La Quintana» – España

Recibido el 05-05-20; primera evaluación el 19-08-21;

segunda evaluación el 16-01-22; aceptado el 06-02-22

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo fundamental realizar un estudio exploratorio sobre la satisfacción laboral del profesorado de educación infantil, primaria, secundaria y formación profesional respecto al ambiente de trabajo, instalaciones y recursos del centro, de acuerdo con distintas variables sociodemográficas y cargos de responsabilidad. Para obtener dicha información se procedió a consultar a una muestra de profesorado de las distintas comunidades autónomas de España mediante un procedimiento *online*, con un cuestionario elaborado específicamente. Respondieron al mismo 2738 docentes. Su coeficiente de fiabilidad de Cronbach es de .80. Se realizaron análisis descriptivos, diferencia de medias y análisis multivariado. Según los resultados obtenidos, el profesorado otorga una valoración media-alta a su satisfacción laboral general. El ambiente de trabajo, las instalaciones y los recursos del centro también están valorados como medio-altos.

Palabras clave: satisfacción laboral, cargos de responsabilidad, calidad de la educación, titularidad de los centros, recursos educacionales.

* Doctora en Filosofía y Ciencias de la Educación (UNED. Madrid-España). Licenciada en Derecho (Universidad de Oviedo. España). Profesora funcionaria de Educación Secundaria del Ministerio de Educación (España). Lenguas utilizadas: inglés y francés. Formación en diversos aspectos educativos y de derecho. Catorce años de experiencia como docente en la especialidad de Formación y Orientación Laboral. Treinta artículos publicados en revistas universitarias. <https://orcid.org/0000-0001-6830-579X>. Correo electrónico: maria.gzaz@gmail.com.



Job Satisfaction of non-university education and professional training teacher with the facilities and sociodemographic resources and responsibility positions of the center

ABSTRACT

The main goal of this paper is to carry out an exploratory study on the job satisfaction of preschool, primary, secondary and vocational training teachers about the work environment, facilities and resources of the school according to different sociodemographic variables and responsibility positions. The information was collected among a sample of teachers from different regions of Spain, using an online questionnaire specifically written for this research. The questionnaire was answered by 2738 teachers. Cronbach reliability coefficient is .80. Descriptive analysis, media differences and multivariate analysis were performed. According to the results, teachers rate their general job satisfaction as medium-high. About the work environment, facilities and resources of the school is rated as medium-high.

Keywords: job satisfaction. responsibility charges. quality of education. ownership of the schools. educational resources.

Satisfação no trabalho de professores de educação não universitária e de treinamento profissional com as instalações, recursos sociodemográficos e posições de responsabilidade do centro

RESUMO

Os principais objetivos deste estudo são realizar um estudo exploratório sobre a satisfação no trabalho de professores na primeira infância, ensino fundamental, médio e profissional, com relação ao ambiente de trabalho, instalações e recursos do centro, de acordo com diferentes variáveis sociodemográficas e de cargo, responsabilidade. Para obter essas informações, uma amostra de professores das diferentes comunidades autônomas da Espanha foi consultada usando um procedimento *on-line* com um questionário preparado especificamente para esse fim. Eles responderam ao mesmo professor 2738. Seu coeficiente de confiabilidade de Cronbach é 0,80. Análise descritiva, diferença média e análise multivariada são realizadas. Os professores dão uma classificação média-alta à sua satisfação geral no trabalho. A satisfação de acordo com o ambiente de trabalho, instalações e recursos educacionais do centro é classificada como média-alta.

Palavras-chave: satisfação no trabalho, encargos de responsabilidade, qualidade da educação, propriedade dos centros, recursos educacionais.

1. INTRODUCCIÓN

El campo de la investigación educativa y la práctica docente presta hoy gran atención a la satisfacción e insatisfacción del profesorado en su actividad profesional (Cantón-Mayo y Téllez-Martínez, 2016; Güell, 2014). La literatura entiende que el profesorado que se siente satisfecho laboralmente, se encuentra más motivado respecto a su actividad y desarrollo profesional. Así, Anaya-Nieto y López-Martín (2014) señalan que la satisfacción incentiva un mayor interés en conseguir los objetivos educativos, siendo el profesorado más proclive a la experimentación y más comprometido con su trabajo y la formación. En esta línea, distintos trabajos relacionan la satisfacción laboral con la calidad de la enseñanza (Anaya-Nieto y López-Martín, 2014; Banerjee et al., 2017; Carrillo, 2017; Gil-Flores, 2017; González-Such y Subaldo-Suizo, 2015; Perševica, 2011). Para Ainley y Carstens (2018) es importante conocer la satisfacción laboral del profesorado por su relación con las implicaciones que tiene con el abandono profesional, el estrés, el compromiso, los objetivos educativos, el desempeño laboral y el rendimiento académico de los estudiantes.

El presente trabajo tiene como objetivo analizar diversos aspectos de la satisfacción laboral del profesorado no universitario de las distintas comunidades autónomas de España, tanto respecto a los cargos de responsabilidad (cargos directivos, tutoría, jefatura de departamento, coordinación de ciclo y otras jefaturas o responsabilidades), como a las instalaciones y recursos de que dispone en el centro (instalaciones, recursos didácticos y materiales, organización general, información sobre el funcionamiento del centro, ambiente de trabajo y espacios de que se dispone). Se tienen en cuenta para el análisis las variables sociodemográficas tales como el sexo, la experiencia docente, la titularidad y tamaño del centro y enseñanzas que se imparten.

2. MARCO TEÓRICO

La definición del término «satisfacción laboral» no resulta unánime en las investigaciones, existiendo además una diversidad de expresiones que se refieren a este concepto, según señalan Cantón-Mayo y Téllez-Martínez en su revisión sobre los trabajos llevados a cabo en los últimos años sobre la satisfacción e insatisfacción laboral del profesorado. Las autoras realizan una aportación al respecto entendiendo 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, 215). En este sentido, Anaya-Nieto y Suárez (2007) y Güell (2015) señalan que este constructo es pluridimensional.

Respecto a las distintas investigaciones realizadas sobre el tema, destacan por la importancia de la muestra analizada, los trabajos de Anaya-Nieto y Suárez (2007) y de Anaya-Nieto y López-Martín (2014) en el que se comparan los resultados de los trabajos realizados en 2012-2013 con los obtenidos en 2003-2004. En su trabajo Sahito y Vaisanen, (2019) exploran los factores de la satisfacción laboral e insatisfacción con las recomendaciones dadas por los investigadores en setenta estudios de investigación reclutados en los países en desarrollo. 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.

La literatura ha investigado cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesorado, ofreciendo diversas conclusiones al respecto. Así Persevic (2011) indica que el nivel es alto, para Anaya y Suárez (2007) es medio-alto, en el caso de Muñoz-Méndez et al. (2017) es medio y medio-bajo para Cantón-Mayo y Téllez-Martínez (2016). Las cuestiones de insatisfacción se vinculan preferentemente con la administración educativa (Téllez-Martínez et al., 2021).

En cuanto a las variables analizadas, existen diferencias en los estudios respecto a la relación entre el sexo del profesorado y su satisfacción laboral. En este sentido, algunos autores indican que las profesoras se encuentran más satisfechas en su trabajo (Sánchez et al., 2017) mientras que otros no encuentran diferencias (Crossman y Harris, 2006; Muñoz-Menéndez et al., 2017; E. M. Skaalvik y S. Skaalvik, 2009).

Por lo que concierne a la experiencia docente, las conclusiones de las investigaciones tampoco son unánimes. Si bien algunas indican que con el aumento de la experiencia disminuye la satisfacción (Anaya-Nieto y López-Martín, 2014; Anaya-Nieto y Suárez, 2006; Gil-Flores, 2017; Skaalvic y Skaalvic, 2009).

En lo que se refiere a las enseñanzas impartidas, los estudios muestran que existe una relación de las mismas con el nivel de satisfacción del profesorado. En este sentido, Cantón-Mayo y Téllez-Martínez (2016) afirman que los más satisfechos son los profesores de infantil y primaria. Muñoz-Menéndez et al., (2017) sostienen que la mayor satisfacción la manifiesta el profesorado de educación infantil.

El tamaño del centro es otra variable respecto a la que se encuentran diferencias, así, Gil-Flores (2017) y Skaalvic y Skaalvic (2009) entienden que los mayores niveles de satisfacción corresponden al profesorado de centros de pequeño tamaño.

Se analiza por Olsen y Huang (2019) la cooperación de los maestros y el apoyo del director dentro de la escuela, observando que son dos factores que se relacionan directamente con la satisfacción laboral.

Otro aspecto analizado es la titularidad del centro, Renzulli et al. (2011) y Crossman y Harris (2006) indican que el profesorado de los centros privados se encuentra más satisfecho, mientras que para Nigama et al. (2018) no existen diferencias.

Ainley y Carstens (2018) consideran que el profesorado está generalmente más satisfecho con los aspectos de su trabajo relacionados con su labor docente y tienden a estar más insatisfechos con los aspectos que rodean el desempeño de su trabajo. Para Echevarría-Molina y Sánchez-Cabrero (2021) la participación del profesorado es una de las variables más relacionadas con su satisfacción como docente.

Por otro lado, la investigación se centra en otros importantes aspectos relacionados con la satisfacción laboral del profesorado que convendría analizar en el caso del sistema educativo de España como son su relación con el liderazgo (Geraldine, 2020; Hinson, 2018; Liu y Whatson, 2020), el apoyo organizacional y del director (Abt, 2019; Brezicha et al., 2020; S. K. Edinger y M. J. Edinger, 2018; Hinson, 2018), la percepción de amistad en el trabajo (Yavuzkurt y Kiral, 2020), los procesos de evaluación del profesorado (Falcón, 2020), la autonomía y autoeficacia (Fradkin-Hayslip, 2021; Katsantonis, 2020), la zona rural o no en la que está ubicado el centro educativo (Hawes y Nelson (2021). El escaso reconocimiento y respeto profesional que recibe el profesorado es otra cuestión de importancia en relación con su satisfacción docente (Pittman, 2020; Raymond, 2018). Es de interés, asimismo, analizar las posibles diferencias que pueden observarse entre la satisfacción laboral según el territorio en el que se ejercen las tareas docentes, en el caso del sistema educativo de España (González-Álvarez, 2022).

Se considera que la investigación en el ámbito de la satisfacción laboral del profesorado puede contribuir a la mejora de la situación personal y profesional del profesorado y a la calidad de la enseñanza.

3. METODOLOGÍA

3.1. Muestra

La muestra se eligió al azar entre los centros de educación infantil, primaria, secundaria y formación profesional del Registro Estatal de Centros Docentes no Universitarios del Ministerio de Educación (Ministerio de Educación

y Formación Profesional, s.f.). Se seleccionaron 1392 entre las diferentes comunidades autónomas de España de acuerdo con la población de las distintas provincias, de los cuales el 88,2% eran centros públicos y el 11,2% privados o privados-concertados.

Tras este proceso, se envió un protocolo cuyo objetivo era conocer la satisfacción en relación con las instalaciones y recursos del centro en función de variables sociodemográficas y de cargos de responsabilidad. El cuestionario fue enviado mediante la aplicación Mailchimp a cada uno de los centros para ser entregado al profesorado. Escudero-Muñoz et al. (2018) señalan que el procedimiento *online* se utiliza con frecuencia en la investigación sobre formación docente.

Respecto a las ventajas de esta vía, se puede señalar que posibilita dirigirse a una amplia muestra elegida al azar y resulta económica tanto en su envío como en la recogida y tratamiento de la información que se proporciona. Como inconveniente fundamental destacamos que un mensaje de procedencia desconocida puede ser eliminado sin ser abierto previamente por generar desconfianza en el receptor. Asimismo, el mensaje se envía a un correo electrónico custodiado por la dirección del centro o por la persona a la que esta encomienda esa función, por lo que el reenvío al profesorado queda a expensas de su voluntad y de los procedimientos concretos que tenga establecido el centro.

De los 1392 mensajes enviados, fueron abiertos el 12,3%. En la correspondiente aplicación de Google se recibieron respuestas de 2738 docentes, siendo el 64,6% de profesoras y el 34,3% de profesores; el 1,1% no indica su sexo. La edad media del profesorado es de 46,2 años (profesoras 45,4 y profesores 47,5, con diferencias de un grado de significación de ,001, en adelante p). La experiencia profesional media es de 17,7 cursos (profesoras 17,1 y profesores 18,9, p ,001). En relación con la titularidad del centro en el que ejercen su actividad profesional, el 91,7 la lleva a cabo en centros públicos, el 8,0% en privados-concertados y el ,3% en privados. Respecto a las enseñanzas, el 5,7% imparte docencia en educación infantil, el 20,5% en educación primaria, el 43,4% en educación secundaria obligatoria (en adelante ESO), el 15,1% en bachillerato y el 15,3% en formación profesional (en adelante FP). Los centros en los que desarrolla su tarea el profesorado que responde al protocolo enviado tienen una media de 427 alumnos y alumnas.-

3.2. Variables e instrumentos

La validez del contenido del instrumento utilizado se analiza mediante el juicio de expertos. Respecto a la validez del constructo, de los 16 ítems que lo

componen, la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) tiene un valor de ,836 y la prueba de esfericidad de Bartlett un grado de significación de ,001. Se ha realizado un análisis factorial para el cual se utiliza el método de extracción del Análisis de Componentes Principales con el método de rotación de Varimax con Kaiser, rotación que converge en cinco iteraciones. Se extraen cinco factores que explican el 66,0% de la varianza, con valores respectivos de: 1º: 20,9%, 2º: 15,5%, 3º: 14,6%, 4º: 8,2% y 5º: 6,8%.

Factores se corresponden con la temática siguiente:

Factor 1: «Satisfacción con las instalaciones y recursos materiales del centro».

Factor 2: «Satisfacción con la organización del centro y ambiente de trabajo».

Factor 3: «Satisfacción según la experiencia docente y en cargos de responsabilidad».

Factor 4: «Satisfacción según el sexo, enseñanzas impartidas y tamaño del centro».

Factor 5: «Satisfacción según la titularidad del centro y experiencia en la función tutorial».

Se calcula la fiabilidad de la prueba mediante el coeficiente de Cronbach, con un valor de Alpha = ,80 (en la escala de 0 a 1) para los 16 elementos analizados.

El protocolo utilizado presenta las variables siguientes:

1. Variables sociodemográficas: sexo, experiencia docente, titularidad del centro, número de alumnos y alumnas del centro y enseñanzas impartidas por el profesorado consultado.
2. Satisfacción con: las instalaciones del centro, recursos didácticos y materiales, organización general del centro e información sobre su funcionamiento, ambiente de trabajo y espacios disponibles por el profesorado para el desarrollo de sus tareas.
3. Satisfacción con: cargos de responsabilidad: directivos, función tutorial, jefatura de departamento, coordinación de ciclo, otras jefaturas o coordinaciones y miembros del consejo escolar.

La información obtenida se ha analizado mediante descriptivos, diferencia de medias y análisis multivariado (utilizando el método Scheffe). En el protocolo se proponen escalas para responder a los diferentes ítems que tienen un recorrido de 0 a 10 puntos, siendo el 0 el menor valor y el 10 el máximo. Respecto a la variable experiencia docente del profesorado se han establecido

tres grupos de semejantes proporciones (hasta 12 cursos, de 13 a 22 y 23 o más cursos). También se establecen tres grupos en relación con el tamaño del centro, en función del número de alumnos y alumnas (hasta 160, de 161 a 500 y 501 o más). Los centros «privados-concertados» y «privados» se unen en la misma denominación de centros «privados-concertados».

4. RESULTADOS

4.1. Experiencia y satisfacción en cargos de responsabilidad en los centros

Respecto a la experiencia y satisfacción en cargos de responsabilidad en los centros se analizan los aspectos siguientes: «cargos directivos» (dirección, jefatura de estudios y secretaría), «función tutorial», «otros cargos» (jefatura del departamento, coordinación de ciclo, otras jefaturas o coordinaciones) y «miembros del consejo escolar»

4.1.1. Experiencia y satisfacción en cargos directivos en centros docentes (dirección, jefatura de estudios y secretaría)

El 34,9% del profesorado consultado manifiesta tener experiencia en «cargos directivos en los centros docentes» (dirección, jefatura de estudios y secretaría). La media es de 7,0 cursos (desviación 6,1). La satisfacción en el ejercicio de dichos cargos es de 6,7 puntos (desviación 2,2). El 16,1% lo valora con menos de cinco puntos. El profesorado de los centros privados-concertados manifiesta tener mayor satisfacción en los cargos directivos que el de los públicos (7,8 y 6,6 puntos, respectivamente, $p < ,001$). No se encuentran diferencias en relación con el sexo, experiencia docente, enseñanzas impartidas y tamaño del centro.

4.1.2. Experiencia y satisfacción en la función tutorial

Algo más de nueve de cada diez profesores y profesoras manifiestan tener «experiencia en la función tutorial», habiendo sido ejercida esta durante una media de 9,6 cursos y siendo su satisfacción media de 6,8 puntos. El 13,8% la valora con menos de cinco puntos. Las profesoras manifiestan tener mayor satisfacción que los profesores (7,0 y 6,6, $p < ,001$). El profesorado de «educación infantil» manifiesta mayor satisfacción (8,4 puntos) que el de ESO, bachillerato y FP (6,3, 6,1 y 7,2, respectivamente y $p < ,001$ en todos los casos). El de «educación primaria» (7,8) más que el de ESO, Bachillerato y FP (en todos los casos $p < ,001$) y el de FP más que el de ESO y bachillerato ($p < ,001$ en ambos

casos). Por otro lado, el profesorado que ejerce sus funciones tutoriales en «centros de menor número de alumnos y alumnas» (7,2 puntos) se encuentra más satisfecho que el de los dos grupos restantes (6,8 y 6,6), p ,004 y p ,001, respectivamente. No se encuentran diferencias en función del «tiempo de experiencia docente» del profesorado.

4.1.3. Experiencia y satisfacción en otros cargos en centros docentes: jefatura de departamento, coordinación de ciclo, otras jefaturas o coordinaciones

El 66,5% del profesorado dice tener «experiencia en otros cargos en centros docentes» (jefatura de departamento, coordinador de ciclo, otras jefaturas o coordinaciones), con una duración media de 6,9 cursos en ellos (desviación 6,1). Su satisfacción media en dichos cargos es de 7,0 puntos (desviación 1,9). El 9,7% la valoran con menos de cinco puntos. Señalan tener mayor nivel de satisfacción «las profesoras» (7,1) que los profesores (6,9), p ,004. El «profesorado de los centros privados-concertados» (7,7) que el de los públicos (7,0), p ,001). No se encuentran diferencias según «la experiencia docente», «las enseñanzas que se imparten» y el «tamaño del centro».

4.1.4. Experiencia y satisfacción del profesorado como miembros del consejo escolar

Casi la mitad del profesorado (49,8%) señala pertenecer o haber formado parte del «consejo escolar», el tiempo medio en dicha responsabilidad es de 7,9 cursos (desviación 6,8), valorando con 6,3 puntos su satisfacción en el desempeño de la función (desviación 2,3). El 18,7% le otorga menos de cinco puntos. Valoran mejor su satisfacción las «profesoras» (6,5) que los profesores (6,0), p ,001; el grupo de «menor experiencia profesional» (7,0) respecto a los dos grupos de mayor experiencia (6,3 y 6,2), p ,006 y p ,002, respectivamente; el profesorado de «centros privados-concertados» (6,8) que el de los «públicos» (6,2), p ,016; educación infantil (7,1) mejor que el de ESO, Bachillerato y FP (6,2, 5,7 y 6,1, respectivamente), p ,011, p ,001 y p ,025; el de educación primaria mejor (6,6) que el de bachillerato (5,7), p ,001; y los centros de menor número de alumnos y alumnas (6,6) más que el de los dos grupos de mayor número (6,1 y 6,1), p ,019 y p ,005, respectivamente.

Tabla 1. Experiencia y satisfacción del profesorado en cargos en los centros

Experiencia y satisfacción del profesorado en cargos en los centros						
Experiencia y satisfacción en cargos	Sí	Número de cursos		Satisfacción en dichos cargos		
	%	Media	Desviación	Media	Desviación	Menos de 5 puntos %
1. Cargos directivos en centros	34,9	7,0	6,1	6,7	2,2	16,1
2. Como tutor o tutora	90,6	9,6	7,9	6,8	2,2	13,6
3. En otros cargos	66,5	6,9	6,1	7,0	1,9	9,7
4. Consejo escolar	49,8	7,9	6,8	6,3	2,3	18,7

4.2. Satisfacción del profesorado con el ambiente de trabajo, las instalaciones y los recursos en el centro en el que desarrolla sus tareas

La satisfacción del profesorado con el ambiente de trabajo e instalaciones y recursos del centro son aceptablemente valorados, con un valor máximo de 7,5 puntos con «la satisfacción con el ambiente de trabajo», seguido de «la satisfacción con la información que se recibe sobre el funcionamiento del centro» (7,3), «la organización general del centro» (7,1), «los espacios de que dispone para desarrollar su trabajo» (6,7), «los recursos didácticos» (6,6), «los recursos materiales» (6,5) y «las instalaciones en general del centro» (6,4).

Tabla 2. Satisfacción del profesorado con el ambiente de trabajo, instalaciones y recursos en el centro

Satisfacción con el trabajo en el centro según:	Media	Desviación	Menos de 5 puntos %
1. Instalaciones	6,4	2,2	17,8
2. Recursos didácticos	6,6	2,0	13,7
3. Recursos materiales	6,5	2,0	15,3
4. Organización general del centro	7,1	2,0	10,7
5. Información que recibida sobre el funcionamiento del centro	7,3	2,0	9,9
6. Ambiente de trabajo	7,5	2,0	7,8
7. Espacios disponibles para el desarrollo del trabajo	6,7	2,2	14,9

4.2.1. Satisfacción del profesorado con el ambiente de trabajo, las instalaciones y los recursos del centro en el que desarrolla las tareas, según sexo y experiencia docente

No se encuentran diferencias según el sexo y experiencia docente del profesorado respecto a la valoración de su satisfacción con las «instalaciones», «recursos didácticos», «recursos materiales», «organización general», «información sobre el funcionamiento», «ambiente de trabajo» y «espacios de que se dispone para desarrollar el trabajo».

4.2.2. Satisfacción del profesorado con el ambiente de trabajo, las instalaciones y los recursos del centro en el que desarrolla las tareas, según titularidad del centro

El profesorado de los centros privados-concertados se manifiesta más satisfecho que el de los públicos respecto a las «instalaciones», «recursos didácticos», «recursos materiales», «organización general», «información sobre el funcionamiento del centro», «ambiente de trabajo» y «espacios de que dispone el profesor o profesora para desarrollar su trabajo».

Tabla 3. Satisfacción del profesorado con el ambiente de trabajo, instalaciones y recursos en el centro, según titularidad del centro

Satisfacción con el trabajo en el centro según:	Según titularidad del centro			ρ
	Media	Públicos	Privados-concertados	
1. Instalaciones	6,4	6,3	7,5	,001
2. Recursos didácticos	6,6	6,5	7,6	,001
3. Recursos materiales	6,5	6,4	7,5	,001
4. Organización general del centro	7,1	7,1	7,7	,001
5. Información que recibida sobre el funcionamiento del centro	7,3	7,3	7,8	,001
6. Ambiente de trabajo	7,5	7,5	8,0	,001
7. Espacios disponibles para el desarrollo del trabajo	6,7	6,7	7,6	,001

4.2.3. Satisfacción del profesorado con el ambiente de trabajo, las instalaciones y los recursos del centro en el que desarrolla las tareas, según las enseñanzas que imparte

El profesorado de educación infantil se manifiesta más satisfecho que el de ESO, bachillerato y FP en relación con las «instalaciones del centro», «recursos didácticos», «recursos materiales del centro», «ambiente de trabajo» y «espacios de que dispone el profesorado para desarrollar su trabajo». En el caso del profesorado de enseñanza primaria su mayor satisfacción en los aspectos señalados se establece respecto al profesorado de ESO, bachillerato y FP. No se encuentran diferencias según las enseñanzas que se imparten respecto a la satisfacción en relación con la «organización general del centro».

Tabla 4. Satisfacción del profesorado con el ambiente de trabajo, instalaciones y recursos didácticos en centro, enseñanzas que se imparte

Satisfacción con el trabajo en el centro según:	Enseñanzas					
	Media	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
1. Instalaciones						
1. Educación infantil	6,9			,008	,004	
2. Educación primaria	6,7			,004	,005	
3. ESO	6,2					
4. Bachillerato	6,1					
5. FP	6,3					
2. Recursos didácticos						
1. Educación infantil	7,2			,001	,001	,030
2. Educación primaria	6,8			,012	,015	
3. ESO	6,5					
4. Bachillerato	6,4					
5. FP	6,6					
3. Recursos materiales						
1. Educación infantil	7,1			,016	,004	,036
2. Educación primaria	6,8			,010	,003	
3. ESO	6,4					
4. Bachillerato	6,3					
5. FP	6,4					

4. Información sobre el funcionamiento del centro						
	Media	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
1. Educación infantil	7,8					,001
2. Educación primaria	7,5					,003
3. ESO	7,3					
4. Bachillerato	7,3					
5. FP	7,0					
5. Ambiente de trabajo						
	Media	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
1. Educación infantil	7,8		,019	,001	,001	,001
2. Educación primaria	7,6			,001	,001	,001
3. ESO	7,6					
4. Bachillerato	7,4					
5. FP	7,4					
6. Espacios disponibles para el desarrollo del trabajo						
	Media	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
1. Educación infantil	7,5			,001	,001	,001
2. Educación primaria	7,1			,015	,003	,017
3. ESO	6,7					
4. Bachillerato	6,5					
5. FP	6,6					

4.2.4. Satisfacción del profesorado con el ambiente de trabajo, las instalaciones y los recursos del centro en el que desarrolla las tareas, según número de alumnos y alumnas del centro

El profesorado de centros de menor número de alumnos y alumnas (hasta 160) se manifiesta más satisfecho (6,7) que los dos restantes grupos, de 161 a 500 (6,2) y de 501 o más (6,2) en relación con las «instalaciones del centro» (p ,001, en ambos casos), «recursos didácticos del centro» (6,8, 6,5 y 6,5, p ,009 y p ,010), «recursos materiales» (6,7, 6,4 y 6,5, p ,002 y p ,014), «ambiente de trabajo» (7,7, 7,4 y 7,5, p ,007 y p ,039) y «espacios disponibles para el desarrollo del trabajo» (7,1, 6,7 y 6,5, p ,001 y p ,001). Por otro lado, el profesorado de centros de menor número de alumnos y alumnas valora mejor que el grupo de 161 a 500, la «organización general del centro» (7,3, 7,0, p ,005) y la «información sobre el funcionamiento del centro» (7,5 y 7,2, p ,009).

4.2.5. Satisfacción del profesorado con el ambiente de trabajo, las instalaciones y los recursos del centro en el que desarrolla las tareas, según experiencia en cargos directivos

El profesorado que manifiesta tener o haber tenido experiencia en cargos directivos en los centros docentes valora mejor su satisfacción que los que no han tenido dicha experiencia en relación con las «instalaciones del centro» (6,5 y 6,3, p ,004), «recursos didácticos del centro» (6,9 y 6,4, p ,001), «recursos materiales del centro» (6,8 y 6,4, p ,004), «organización general del centro» (7,5 y 7,0, p ,001), «información sobre el funcionamiento del centro.» (7,7 y 7,1, p ,001), «ambiente de trabajo» (7,7 y 7,5, p ,038) y «espacios disponibles para el desarrollo del trabajo» (6,9 y 6,6, p ,002).

4.2.6. Satisfacción del profesorado con el ambiente de trabajo, las instalaciones y los recursos del centro en el que desarrolla las tareas, según experiencia como tutor o tutora

El profesorado que no ha tenido o no tiene experiencia en la función tutorial valora mejor que el que manifiesta poseer dicha experiencia su satisfacción respecto a las «instalaciones del centro» (6,8 y 6,3, p ,001), «recursos materiales» (6,9 y 6,5, p ,003), «organización general del centro» (7,4 y 7,1, p ,025) y «espacios disponibles para el desarrollo del trabajo» (7,1 y 6,7, p ,003).

4.2.7. Satisfacción del profesorado con el ambiente de trabajo, las instalaciones y los recursos del centro en el que desarrolla las tareas, según experiencia en otros cargos en centros docentes: jefatura de departamento, coordinación de ciclo, otras jefaturas o coordinaciones

El profesorado que no ha tenido o no tiene experiencia en cargos como la jefatura de departamento, la coordinación de ciclo u otras jefaturas o coordinaciones valora mejor que los que sí tienen dicha experiencia la satisfacción con las «instalaciones del centro» (6,5 y 6,2, p ,003), «organización general del centro» (7,3 y 7,1, p ,017) y «satisfacción con el ambiente de trabajo del centro» (7,7 y 6,5, p ,003).

4.2.8. Satisfacción del profesorado con el ambiente de trabajo, las instalaciones y los recursos del centro en el que desarrolla las tareas, según experiencia como miembro del consejo escolar

Profesores y profesoras que tienen experiencia como miembros del consejo escolar valoran mejor su satisfacción que los que no la tiene respecto a los

«recursos didácticos del centro» (6.7 y 6.5 p ,001), «satisfacción con los recursos materiales del centro» (6.7 y 6.4, p ,001), «organización general del centro» (7.2 y 7.0, p ,012) e «información sobre el funcionamiento del centro. (7.5 y 7.1, p ,001).

5. DISCUSIÓN

En el presente trabajo se observa que el profesorado otorga una valoración media-alta a su satisfacción laboral, coincidiendo con lo señalado por Anaya-Nieto y Suárez (2007). No se constata en el presente estudio diferencias en la mayor parte de los aspectos analizados en función del sexo, en contraposición con lo indicado en distintos trabajos (Anaya-Nieto y López Martín, 2014; Gil-Flores, 2017; Martín-Ramos, 2015; Raso-Sánchez et al., 2017). Tampoco se encuentran diferencias en relación con la satisfacción laboral y el tiempo de experiencia docente, salvo en el caso de la experiencia como miembro del consejo escolar, la cual es mejor valorada por el profesorado de menor experiencia. En otros trabajos en los que se tiene en cuenta otros aspectos de dicha satisfacción se entiende que con el aumento del tiempo de experiencia docente disminuye la satisfacción laboral del profesorado (Anaya-Nieto y Suárez, 2006; Anaya-Nieto y López Martín 2014; Gil-Flores, 2017; Skaalvic y Skaalvic, 2009). Señalando Anaya-Nieto y López-Martín (2014) que el profesorado ha disminuido su satisfacción laboral en los resultados obtenidos en el trabajo de 2012-2013 respecto al de 2003-2004.

Según las enseñanzas impartidas, el profesorado de educación infantil y el de educación primaria se manifiesta más satisfecho laboralmente que el de ESO, bachillerato y FP, respecto a los aspectos analizados en el presente estudio, coincidiendo, asimismo, con lo señalado en distintos trabajos (Anaya-Nieto y López Martín, 2014; Cantón-Mayo y Téllez-Martínez, 2016; Martín-Ramos 2015; Muñoz-Menéndez et al., 2017).

Respecto a la experiencia en el ejercicio en distintos cargos (directivos, en otros cargos y como miembro del consejo escolar) no se encuentran diferencias en el estudio que se presenta en relación con el sexo, experiencia docente, enseñanzas impartidas ni el tamaño del centro; no obstante, según la titularidad del centro, se indica que el profesorado de los privados-concertados se manifiesta más satisfecho que el de titularidad pública, coincidiendo al respecto con lo señalado por Renzulli et al. (2011) y Crossman y Harris (2006). Para Gil-Flores (2017) y Skaalvic y Skaalvic (2009), en relación con el tamaño del centro, la mayor satisfacción laboral corresponde al profesorado que ejerce sus funciones en centros de pequeño tamaño, coincidiendo con lo señalado en el presente trabajo.

En general, se puede señalar con Ainley y Carstens (2018) que el profesorado está generalmente más satisfecho con los aspectos de su trabajo relacionados con su labor docente y tienden a estar más insatisfechos con los aspectos que rodean el desempeño de su trabajo y con la administración educativa (Téllez-Martínez et al., 2021).

6. CONCLUSIONES

En el trabajo realizado se constata que algo más de uno de cada tres docentes tiene o ha tenido experiencia en cargos directivos, con una valoración media en su satisfacción de 6,7 puntos. La importante función tutorial es asumida por algo más de nueve de cada diez docentes, con una satisfacción media de 6,8 puntos, siendo esta mejor valorada por las profesoras, el profesorado de educación infantil y primaria y el de centros de menor tamaño; no se encuentran diferencias en función del «tiempo de experiencia docente» del profesorado. Dos de cada tres docentes tienen experiencia en cargos como la «jefatura de departamento, coordinación de ciclo y otras jefatura y coordinaciones», la que valoran con 7,0 puntos, siendo mejor considerada por las profesoras y por el profesorado de centros privados-concertados. Casi la mitad del profesorado es o ha sido miembro del consejo escolar, valorando dicha función con 6,3 puntos, manifestando mayor satisfacción en ella las profesoras, el profesorado de menor experiencia profesional, el que ejerce en centros privados-concertados y de menor número de alumnos y alumnas.

La satisfacción general respecto al «ambiente de trabajo», «instalaciones» y «recursos del centro» tiene una valoración medio-alta y es mejor considerada por el profesorado de los centros privados-concertados y el de menor tamaño; no se encuentran diferencias en función del sexo y experiencia docente.

Con valoración de algo más de siete puntos se encuentra la «satisfacción con la información que se recibe sobre el funcionamiento del centro» y su «organización general». Con valoraciones entre seis y siete puntos se consideran los «espacios de que dispone para desarrollar el trabajo», «recursos didácticos», «recursos materiales» e «instalaciones en general del centro»; el profesorado de centros de menor tamaño está más satisfecho con la «organización general del centro», «información que recibe del centro» y «espacios disponibles para su trabajo».

El profesorado con experiencia en cargos directivos manifiesta una mayor satisfacción en relación con las «instalaciones del centro», «recursos didácticos», «recursos materiales», «organización general», «información que recibe sobre el funcionamiento», «ambiente de trabajo» y «espacios de que se dispone para desarrollar el trabajo».

Dada la relación que en distintos trabajos se establece entre la satisfacción laboral y la calidad de la enseñanza procede seguir profundizando en los factores que puedan incidir en dichos aspectos. En este sentido se considera que sería de interés analizar por qué tienen mayor satisfacción laboral las profesoras, el profesorado de los centros privados-concertados, educación infantil y primaria, el que manifiesta no tener experiencia en la función tutorial y en otros cargos y, en su caso, la influencia que puede ejercer dicha situación sobre la calidad de la enseñanza impartida. La satisfacción general respecto al ambiente de trabajo, las instalaciones y los recursos del centro tiene una valoración medio-alta y mejor para el profesorado de los centros privados-concertados. Se ha de considerar que las instalaciones y recursos dependen de distintas variables internas y externas al centro, fundamentalmente de las inversiones por parte de las administraciones.

Por otro lado, dada la importancia que las responsabilidades directivas tienen para el buen funcionamiento del centro y la calidad de la enseñanza que ofrece el centro podrían mejorarse las condiciones de su desempeño. Cabe, asimismo, considerar que, por la importancia de la función tutorial, y que es una tarea ejercida por la casi totalidad del profesorado, el conocimiento de su satisfacción posibilita que se deba trabajar en su mejora. El reconocimiento en el ejercicio en otros cargos y en el consejo escolar parece que podría favorecer una mayor satisfacción laboral. Procede por tanto seguir investigando el tema de la satisfacción laboral del profesorado con el objetivo de establecer procedimientos de mejora de la misma, dada la importancia que tiene en la vida personal y profesional de los y las docentes, así como su repercusión en la calidad de la enseñanza.

Por otro lado, convendría analizar en futuros trabajos, en relación con la satisfacción laboral del profesorado del sistema educativo español, aspectos de gran interés como son el abandono profesional, estrés, compromiso con los objetivos educativos y rendimiento académico de los estudiantes (Ainley y Carstens, 2018); el liderazgo (Geraldine, 2020; Hinson, 2018; Liu y Watson, 2020); apoyo organizacional y del director (Abt, 2019; Brezicha et al., 2020; S. K. Edinger y M. J. Edinger, 2018; Hinson, 2018); percepción de amistad en el trabajo (Yavuzkurt y Kiral, 2020); procesos de evaluación del profesorado (Falcón, 2020); autonomía y autoeficacia (Fradkin-Hayslip, 2021; Katsantonis, 2020); zona rural o no en la que está ubicado el centro educativo (Hawes y Nelson (2021); y la satisfacción según la autonomía en la que el profesorado desarrolla su función docente (González-Álvarez, 2022).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abt, C. D. (2019). *Factors affecting teacher job satisfaction in Dixon County Public Schools*. Doctoral dissertation. ProQuest Dissertations Publishing. (10973572).
- Ainley, J. y Carstens, R. (2018). *Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018 Conceptual Framework OECD*. Education Working Papers, 187, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/799337c2-en>
- 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://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=89111>
- Anaya-Nieto, D. y Suárez, J. M. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del sexo y de la antigüedad profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 24(2), 541-556. <https://revistas.um.es/rie/article/view/97181>
- Anaya-Nieto, D. y Suárez, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria: un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243. www.revistaeducacion.mec.es/re344/re344_09
- 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>
- 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. <https://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://www.redalyc.org/articulo.oa?id=695/69545978019>
- Carrillo, S. (2017). Actitudes hacia la profesión docente y condiciones de bienestar: ¿Una década de cambios y continuidades? *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 9, 5-30. <https://www.academia.edu>.
- Crossman, A. y Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration and Leadership*, 34, 29-46. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1741143206059538>
- Echevarría-Molina, I. y Sánchez-Cabrero, R. (2021). La satisfacción del docente de Educación Secundaria en España a través de TALIS. *Revista Fuentes*, 23(3), 341-352. <https://doi.org/10.12795/revistafuentes,2021.15176>

- 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>
- Escudero-Muñoz, J.M., González-González, M.T. y Rodríguez-Entrena, M.J. (2018). Los contenidos de la formación continuada del profesorado: ¿Qué docentes se están formando? *Educación XXI*, 21(1), 157-180. <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/20183>
- Falcón, J.L. (2020). *Teacher job satisfaction: A qualitative cases study examining the perceptions of job satisfaction of teachers at a secondary school setting*. (Doctoral dissertation). Texas State University, Texas, USA. <https://repository.library.northeastern.edu/files/neu:cj82r812t/fulltext.pdf>
- 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>
- Geraldine, D. (2020). *Perceived effects of black female principales' servant leadership on teacher job satisfaction*. Doctoral dissertation. Grand Canyon University. ProQuest Dissertations Publishing. (202028029674)
- 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://idus.us.es>
- González-Álvarez, M. (2022). Análisis de las diferencias de la satisfacción laboral del profesorado en las CC.AA. españolas de Asturias, Castilla y León, Cataluña y País Vasco. *EduPsykhé*, 19(1), 35-66. <https://journals.ucjc.edu/EDU/article/view/4411/3174>
- González-Such, J. y Subaldo-Suizo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación* 24(47), 90-114. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247>
- Güell, L. (2014): *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. Tesis doctoral. Universidad Internacional de Cataluña. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf?sequence=1
- 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>
- 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. <http://ir.ua.edu/handle/123456789/5411>

- Katsantonis, I. G. (2020). Investigation of the Impact of School Climate and Teachers' Self-Efficacy on Job Satisfaction: A Cross-Cultural Approach. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1), 119-133. <https://www.mdpi.com/2254-9625/10/1/11>
- Liu, Y. y Whatson, S. (2020). Whose leadership role is more substantial for teacher professional collaboration, job satisfaction and organizational commitment: a lens of distributed leadership. *International Journal of Leadership in Education*. <https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1820580>
- Martín-Ramos, A. (2015). *La satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en el ámbito educativo*. Trabajo Final de Grado. Universidad de La Laguna. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/1094>
- Ministerio de Educación y Formación Profesional (s.f.). *Registro Estatal de Centros Docentes no Universitarios*. <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/catalogo/centros-docentes/servicios-generales/registro-centros-no-universitarios.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://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/view/27578>
- Nigama, K., Selvabaskar, S., Surulivel, T., Alamelu, R. y Uthaya (2018). Job satisfaction school among school teacher. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 119(7), 2645-2655. <https://acadpubl.eu/jsi/2018-119-7/articles/7c/80.pdf>
- Olsen, A. y Huang, F. (2019). Teacher job satisfaction by principal support and teacher cooperation: Results from the Schools and Staffing Survey. *Education policy analysis archives*, 27, 11. <https://doi.org/10.14507/epaa.27.4174>
- Persevica, A. (2011). The significance of the teacher's job satisfaction in the process of assuring quality education. *Problems of education in the 21st century*, 34, 98-109. http://www.scientiasocialis.lt/pec/files/pdf/vol34/98-109.Persevica_Vol.34.pdf
- 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.
- Raso-Sánchez, F.; Sola-Martínez, T., e Hinojo-Lucena, F.J. (2017). Satisfacción del profesorado de la escuela rural de la provincia de Granada (España) respecto a la organización escolar. *Bordón* 69(2), 79-96. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=499125>

- Raymond, C.J. (2018). *A case study exploring teacher job satisfaction and teacher retention issues in a large urban Oklahoma school district*. Doctoral dissertation. University of Boston, USA. <https://repository.library.northeastern.edu/files/neu:cj82r812t/fulltext.pdf>
- Renzulli, L. A., Parrott, H. M. y Beattie, I. R. (2011). Racial mismatch and school type: Teacher satisfaction and retention in charter and traditional public schools. *Sociology of Education*, 84(1), 23-48. <https://pdfs.semanticscholar.org/4eeb/4016633641734d7d623fe7623da996eda78f.pdf>
- Sahito, Z. y Vaisanen, P. (2019). A literature review on teachers' job satisfaction in developing countries: Recommendations and solutions for the enhancement of the job. *Review of Education*, 8(1), 3-34. <https://doi.org/10.1002/rev3.3159>
- Sims, S. (2017). *TALIS 2013: Working conditions, teacher job satisfaction and retention* Department for Education Statistical Working Paper. Londres: Department of Education. <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>
- Téllez-Martínez, S., Cantón-Mayo, I. y García-Martín, S. (2021). Impedimentos a la consecución de la satisfacción y el bienestar docente. *Campus Virtuales*, 10(1), 185-193. <http://uajournals.com/ojs/index.php/campusvirtuales/article/view/815>
- Yavuzkurt, T. y Kiral, E. (2020). The Relationship Between Workplace Friendship and Job Satisfaction in Educational Organizations. *International Journal of Progressive Education*, 16(5), 404-425. <https://doi.org/10.29329/ijpe.2020.277.25>