
ANÁLISIS DE LAS
DIFERENCIAS EN LA
SATISFACCIÓN
LABORAL DEL
PROFESORADO EN
LAS CC.AA.
ESPAÑOLAS DE
ASTURIAS, CASTILLA
Y LEÓN, CATALUÑA
Y PAÍS VASCO

ANALYSIS OF THE
DIFFERENCES IN JOB
SATISFACTION AMONG
TEACHERS IN THE
SPANISH AUTONOMOUS
REGIONS OF ASTURIAS,
CASTILLA AND LEÓN,
CATALONIA AND BASQUE
COUNTRY



María González Álvarez
IES 'La Quintana' de Langreo
(Asturias- España)

email: asturbarometro@gmail.com

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo realizar un estudio exploratorio sobre la satisfacción laboral del profesorado de las comunidades autónomas de Asturias, Castilla y León,

ABSTRACT

This paper aims to carry out an exploratory study on the teachers' job satisfaction in the autonomous regions of Asturias, Castilla and León, Catalonia and Basque Country (Spain)

Cataluña y País Vasco (España) con objeto de analizar las posibles diferencias que pudieran observarse en ellas respecto su ejercicio profesional. Se realizó una consulta on-line a dicho profesorado mediante un protocolo elaborado ad hoc y que fue cumplimentado por 909 docentes. Se realizaron análisis descriptivos, diferencia de medias y análisis multivariado (ANOVA y análisis factorial exploratorio y confirmatorio, mediante SPSS AMOS 26, método de máxima verosimilitud), con índices PCMIN/DF=1.706, NFI=.912, CFI=.961, GFI=.872, TLI=.955, RFI=.898, PNFI=.787 y RMSEA=.049, coeficiente de fiabilidad de Cronbach .942. Se considera que el modelo cuenta con buena consistencia interna e índices de bondad de ajuste adecuados. Según los resultados de la investigación, no se manifiestan diferencias en la valoración que el profesorado realiza de su satisfacción en el trabajo, relaciones, reconocimiento de su trabajo, instalaciones y recursos del centro para la docencia. Se encuentran diferencias en la satisfacción de algunos aspectos de la formación y aspectos laborales. El trabajo puede contribuir a mejorar la situación personal y profesional del profesorado y la calidad de la enseñanza.

PALABRAS CLAVE

Satisfacción Laboral; Profesorado; Análisis Factorial Confirmatorio; Comunidades Autónomas.

to analyze the possible differences noted in their professional practice. To this purpose, on-line consultation was carried out and 909 teachers filled in an ad hoc protocol. It has been performed a descriptive analyze, media difference and multivariate analysis (ANOVA and exploratory and confirmatory factorial analysis). The maximum likelihood method was used, being the adjustment indexes: PCMIN/DF=1.706, NFI=.912, CFI=.961, GFI=.872, TLI=.955, RFI=.898, PNFI=.787 and RMSEA=.049, Cronbach's reliability coefficient .942. The model has a good internal consistency and adequate goodness of fit indices. According to the results of the research, there are no differences in how teachers value their job satisfaction, relationships, the recognition of their work, the school facilities and resources. Some differences have been found in their satisfaction about some aspects of their training and work aspects. This paper may contribute to improve the teachers' personal and professional situation and the quality of teaching.

KEYWORDS

Job Satisfaction; Teachers; Confirmatory Factor Analysis; Autonomous Regions.

INTRODUCCIÓN

El sistema educativo español se ordena en una estructura con diversos niveles competenciales de responsabilidad y organización. Al Ministerio de Educación le corresponde establecer la normativa básica, común para todas las administraciones y territorios y que garantiza, conforme establece el preámbulo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, “la necesaria homogeneidad básica y la unidad del sistema educativo”. Las estructuras administrativas establecidas en la organización política territorial española, con denominación de autonomías, tienen atribuidas competencias de desarrollo legislativo y ejecución de la enseñanza en lo que se refiere a los niveles, modalidades y especialidades educativas. Esta distribución presenta la posibilidad de establecer diferentes regulaciones que pueden incidir en la calidad de la educación que cada comunidad proporciona a su alumnado. En objetivo fundamental del presente trabajo es analizar la satisfacción laboral y sus posibles diferencias, del profesorado de los centros no universitarios de las comunidades autónomas de Asturias, Castilla y León, Cataluña y País Vasco, elegidas según criterios relativos a su situación geográfica, población, economía y estructura política, para lo cual se realiza un estudio exploratorio.

Los aspectos que integran el trabajo se refieren a la satisfacción del profesorado respecto al ejercicio en cargos de responsabilidad en el centro; las relaciones con las instituciones y comunidad educativa; las instalaciones y recursos del centro así como su organización, ambiente de trabajo y espacios disponibles para el trabajo docente; la formación inicial y permanente; distintos aspectos laborales como horarios, retribuciones, posibilidades de participación y ubicación del centro; el reconocimiento y valoración que recibe el profesorado por parte de las instituciones y los miembros de la comunidad educativa; la evolución de dicha satisfacción en el tiempo. Se analizan, asimismo, las posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión y su grado, que el profesorado ha sufrido o sufre por parte de las instituciones y miembros de la comunidad educativa. Aspectos analizados en función de distintas variables sociodemográficas. Se pretende estudiar, asimismo, el constructo que se propone mediante análisis factorial exploratorio y confirmatorio.

La calidad de la enseñanza se relaciona positivamente en distintos trabajos con la satisfacción laboral del profesorado (Anaya-Nieto & López-Martín, 2014;

Banerjee, Stearns, Moller, & Mickelson, 2017; Carrillo, 2017; Gil-Flores, 2017; Persevic, 2011). Según Tomás, Santos & Fernández (2019: 65): “el estudio de la satisfacción laboral es relevante, porque se ha encontrado asociada a múltiples variables de interés en el funcionamiento organizacional, y en particular en la dinámica de trabajo”. Para Falcón (2020) dado que el trabajo docente está afectado por la satisfacción laboral del profesorado, las administraciones priorizan actuaciones para aumentar dicha satisfacción. Respecto a la definición de la satisfacción laboral, Cantón-Mayo & Téllez-Martínez (2016), en la revisión que realizan de estudios sobre la misma, manifiestan encontrar diferentes definiciones, entendiendo las autoras la satisfacción laboral como “una actitud, una emoción, un sentimiento y relacionada con el clima, con la salud mental y el equilibrio personal” (2016, p. 215). Del mismo modo, Toropova, Myrberg, & Johansson (2020) señalan que Evans (1997), en su trabajo *Addressing problems of conceptualization and construct validity in researching teachers’ job satisfaction*, entiende la satisfacción laboral como un estado mental determinado por la medida en que el individuo percibe que se deben satisfacer sus necesidades relacionadas laborales. Para Güell, por otra parte, el constructo sobre la satisfacción laboral “es pluridimensional siendo, por tanto, varias las dimensiones que contribuyen a conseguirla” (2015: 22).

Se puede indicar, que se considera “alta” la valoración que el profesorado en algunos trabajos realiza de su satisfacción laboral (Persevic, 2011; Schwartz, 2017), medio-alta según Anaya & Suárez (2007) y Larkin, Brantley-Dias, & Lokey-Vega (2016), en otros estudios tiene valores “medios” (Baran, Maskan, & Baran, 2015; Muñoz-Menéndez, Gómez-Mármol & Sánchez-Alcaraz, 2017). En el informe Pisa (2018) y en el análisis que del mismo realizan Zakariya, Bjorkestol, & Nilsen (2020) el profesorado de España se encuentra altamente satisfecho con su trabajo.

Según la variable sexo, para algunas investigaciones las profesoras manifiestan mayor satisfacción en su tarea profesional que los profesores (Anaya-Nieto & López-Martín, 2014; Gil-Flores, 2017; Martín-Ramos, 2015; Raso-Sánchez, Sola-Martínez & Hinojo-Lucena, 2017; Shobha, & Sarvamangala, 2020), en otros trabajos no se encuentran diferencias (Crossman, & Harris, 2006; Muñoz-Menéndez et al., 2017; Sims, 2018; Skaalvik, & Skaalvik, 2009). Debe tenerse en cuenta al respecto la diferente situación general de la mujer, y en particular de las profesoras, en los países y culturas en los que se desarrollan las investigaciones y por tanto su relación

con su satisfacción laboral. Según la titularidad del centro en algunos estudios el profesorado de los centros privados está más satisfecho que el de los públicos (Crossman, & Harris, 2006; Renzulli, Parrott, & Beattie, 2011), debiendo considerarse las características del sistema educativo del profesorado en el que se realizan las investigaciones. En distintos estudios se señala que con el aumento del tiempo de experiencia docente disminuye la satisfacción laboral del profesorado (Anaya-Nieto & López-Martín, 2014; Anaya-Nieto & Suárez, 2006; Gil-Flores, 2017; Klassen, & Anderson, 2009; MetLife Foundation, 2012; Skaalvic, & Skaalvic, 2009) mientras que en otros no se encuentran diferencias (Crossman, & Harris, 2006; Demirtaú, 2010; Toropova et al., 2020). Respecto al importante tema de la evolución en el tiempo de dicha satisfacción se observa en distintos trabajos que ha disminuido en los últimos años (Anaya-Nieto & López-Martín, 2014; Gil-Flores, 2017; Klassen, & Anderson, 2009; MetLife Foundation, 2012).

Según Hernández-Silva, Pavez-Lizarraga, González-Donoso & Tecpan-Flores (2017) el profesorado se suele sentir poco satisfecho en sus relaciones con la administración educativa, considerando Carew (2020) que la administración está desconectada de lo que sucede en el aula y de las responsabilidades del docente en relación con su trabajo. Existe una relación positiva de la satisfacción laboral con el comportamiento de apoyo del director (Abt, 2019; Brezicha, Ikoma, Park, & LeTendre, 2020; Martín, 2019) y el apoyo organizacional percibido por el docente (Edinger, & Edinger, 2018). Señalando Hinson (2018) que la satisfacción laboral se encuentra relacionada positivamente con el estilo transformacional del liderazgo. Por otra parte, los directores pueden influir positivamente en la satisfacción laboral del profesorado cuando promueven su autonomía (Martín, 2019), su participación y comparten el liderazgo (Obasuyi, 2019). La cooperación del profesorado del centro es otro de los factores que influye positivamente en la satisfacción laboral docente (Obasuyi, 2019). Por otro lado, el profesorado se siente satisfecho en sus relaciones con el alumnado (Hernández-Silva et al., 2017; Veldman, Van Tartwijk, Brekelmas, & Wubbles, 2013). Para Roa-Venegas & Fernández-Prados (2020) e Ilyas, & Abdullah (2016) uno de los aspectos que más motivan al profesorado es la implicación del 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 significativas aunque el mismo autor entiende que deben realizarse más trabajos para evaluar este aspecto. Mientras que para Sims (2018), 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. Por otra parte, para Ilyas, & Abdullah (2016) la satisfacción docente se relaciona positivamente con el clima laboral. En el trabajo de Sahito, & Vaisanen (2019) en el que se realiza una revisión de setenta estudios sobre la satisfacción laboral de los docentes en los países en desarrollo se señala que dicha satisfacción se relaciona con los incentivos, el apoyo, las condiciones laborales, los logros y realización personal y las relaciones. Para Martínez-Garrido (2017) en el análisis que realiza con la información aportada por los docentes de 15 países latinoamericanos que participan en el Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo (TERCE) de la UNESCO, las variables que más impactan en la satisfacción laboral de dicho profesorado son el ambiente laboral, el clima de aula y el apoyo de la dirección a los maestros.

En distintos trabajos (National Center For Education Statistics, 1997; Santos-Rego, Godás-Otero, Lorenzo-Moledo & Gómez-Fraguela, 2010) se considera que las condiciones del lugar de trabajo están relacionadas con la satisfacción laboral. En relación con las retribuciones, autores como Franco-López, López-Arellano & Arango-Botero (2020), Persevic (2011) y Sahito, & Vaisanen (2019) consideran que tienen un efecto positivo sobre dicha satisfacción mientras que para Toropova et al. (2020) no se encuentra relación. Respecto al horario laboral Cabezas, Medeiros, Inostroza, Gómez & Loyola (2017) consideran que existe una relación positiva entre la cantidad de horas no lectivas y la satisfacción laboral docente

En relación con los análisis factoriales realizados respecto a la satisfacción laboral, el trabajo de Astrauskaite, Vaitkevicius & Perminas (2011) consta de tres factores: “promoción”, “supervisión” y “naturaleza del trabajo”. Anaya-Nieto & Suárez (2007) proponen las siguientes dimensiones: “diseño del trabajo”, “condiciones de vida asociadas al trabajo”, “realización personal”, “promoción y superiores” y “salario”.

Se espera que el trabajo que se presenta contribuya a mejorar la situación profesional del profesorado y por consiguiente la calidad de la enseñanza. Administraciones, profesorado y comunidad educativa en general podrán disponer, asimismo, de información para implementar programas que hagan posible dicha mejora.

METODOLOGÍA

Muestra

Para analizar la satisfacción laboral del profesorado no universitario de las comunidades de Asturias, Castilla y León, Cataluña y País Vasco (España) se ha elaborado un cuestionario que fue enviado por correo electrónico a una muestra de centros de cada una de dichas comunidades, seleccionados al azar y obtenidos del Registro Estatal de Centros Docentes no Universitarios del Ministerio de Educación, seleccionando 300 centros de cada una de dichas comunidades. Las respuestas del profesorado se recogieron en una aplicación de Google. Junto con el protocolo se envió una carta con los objetivos del trabajo y la importancia de la colaboración solicitada. Respondieron al protocolo enviado un total de 909 docentes, de ellos 214 lo eran de la comunidad de Asturias, 160 de Castilla y León, 292 de Cataluña y 243 del País Vasco. Las comunidades elegidas lo han sido en función de determinados criterios que pudiesen representar diversas modalidades de gestión de sus responsabilidades educativas en función de su autonomía y, por tanto, influir en la satisfacción del profesorado de sus centros y en la calidad de la enseñanza que ofrecen. En la Tabla 1 se señalan características de dichas comunidades.

Tabla 1. Características de las comunidades de Asturias, Castilla y León, Cataluña y País Vasco respecto al alumnado, profesorado, centros, superficie, habitantes, renta media por persona y lengua propia.

Características	Asturias	Castilla y León	Cataluña	País Vasco
Número alumnos y alumnas (1)	131.768	334.628	1.292.793	347.534
Número profesores y profesoras (2)	13.768	34.608	115.653	36.749
Número de centros (2)	414	1.136	3.183	835
Superficie en Km ² (3)	10.604	94.224	32.113	7.234
Número de habitantes (4)	1.022.080	2.399.548	7.675.217	2.207.776
Renta media por persona. En euros (5)	12.523	12.007	13.527	15.300
Lengua	Español	Español	Español y catalán	Español y Euskera

Gobierno autonómico. Orientación política	Centro izquierda	Centro derecha	Nacionalista	Nacionalista
--	---------------------	-------------------	--------------	--------------

(1) Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional. *Datos y cifras. Curso 2020-2021*.

(2) Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional. *Estadísticas de las enseñanzas no universitarias. Curso 2019-2020*.

(3) Fuente: Instituto Nacional de Estadística. *Extensión superficial de las Comunidades Autónomas y Provincias, por zonas altimétricas Anuario 1994*

(4) Fuente: Instituto Nacional de Estadística. *Padrón 1 de enero de 2019*.

(5) Fuente: Instituto Nacional de Estadística. *Renta por persona*.

Los datos sociodemográficos del profesorado consultado se indican en la Tabla 2.

Tabla 2. Variables sociodemográficas del profesorado de las comunidades de Asturias, Castilla y León, Cataluña y País Vasco.

	Sexo		Edad		Experiencia docente		Titularidad del centro %		N.º alumnos y alumnas	
	%	%	M (1)	DT (2)	M	DT	Público	Privado-concertado	M	DT
Asturias	73.5	26.5	46.7	8.3	17.0	10.0	89.7	10.3	394.5	395.2
Castilla y León	68.8	31.2	45.7	8.9	16.5	10.5	90.0	10.0	469.2	409.0
Cataluña	64.3	35.7	47.1	8.6	18.0	10.8	96.2	3.8	484.9	360.5
País Vasco	72.6	27.4	46.7	9.7	20.1	11.0	90.5	9.5	345.6	304.4
Total	69.4	30.6	46.6	8.9	18.1	10.7	91.2	8.8	423.8	368.2

(1). Media=M (2). Desviación típica=DT

Instrumento

En el protocolo enviado se solicita del profesorado consultado opinión sobre los aspectos siguientes: (1) Variables de clasificación: “sexo”, “edad”, “tiempo de experiencia docente”, “titularidad del centro” y “número de alumnos y alumnas”. (2) Satisfacción en cargos ejercidos: “directivos”, “función tutorial”, “jefatura de departamento o coordinación de ciclo” y “consejo escolar”. (3) Satisfacción en las relaciones interpersonales respecto a las instituciones (“administración” e “inspección educativa”) y comunidad educativa (“directivos”, “profesorado”, “alumnado” y “familias”). (4) Satisfacción en el centro para el ejercicio docente con las “instalaciones”, “recursos materiales y didácticos”, “organización general”,

“información sobre el funcionamiento”, “ambiente de trabajo” y “espacios disponibles para el desarrollo del trabajo”. (5) Satisfacción con la formación “inicial respecto al trabajo como profesor o profesora”, “permanente en general”, “función tutorial”, “normativa educativa”, “materias que se imparten”, “trabajo en equipo”, “pedagogía y psicología” y “gestión de conflictos del alumnado”. (6) Satisfacción con la “ubicación del centro”, “retribuciones”, “horario laboral”, “número y distribución de horas lectivas”, “número y distribución de reuniones”, “posibilidades de participación en los órganos de gobierno”, “distancia desde el domicilio al centro”, “posibilidades de promoción profesional” y “satisfacción con el trabajo actual que se realiza en relación con la de hace cinco años”. (7) Satisfacción respecto al reconocimiento y valoración del trabajo del profesorado por parte de las “administración educativa”, “inspección educativa”, “equipo directivo”, “profesorado”, “alumnado” y “familias”. (8) Posibles situaciones de “acoso, maltrato o agresión” y su grado, que el profesorado ha sufrido por parte de la administración educativa, inspección educativa, equipos directivos, profesorado, alumnado y familias. Para las respuestas se incluía una escala de 0 a 10 puntos, siendo 0 el menor valor que se puede atribuir y 10 el máximo.

Respecto al procedimiento *on-line* utilizado para poner a disposición del profesorado el protocolo elaborado debe tenerse en cuenta que la recepción de un mensaje de origen desconocido, por parte del centro, provoca que pueda no ser ni tan siquiera abierto, reduciendo así el número de posibles respuestas. Hay que considerar, asimismo, que depende de la voluntad del responsable del correo que el cuestionario sea remitido al profesorado o no. Se puede observar, por otro lado, que el procedimiento empleado posibilita el envío de un importante número de mensajes, a la vez que se garantiza el anonimato de las respuestas.

Procedimiento

Se ha utilizado “el juicio de expertos” para analizar la validez del contenido del protocolo, siendo estos dos miembros del servicio de inspección educativa, tres directores y directoras y cinco profesores y profesoras. Han valorado el cuestionario inicial en una escala tipo Likert de 0 a 10 puntos, siendo el 0 el menor valor y el 10 el máximo. Con dichas valoraciones se eliminaron las cuestiones que no han alcanzado una media de siete puntos. El nuevo documento se volvió a analizar por los

“expertos” para mejorar la redacción de las preguntas y otros aspectos que no se habían incluido en los análisis estadísticos. El protocolo final se componía de 38 variables a las que se añadían las sociodemográficas así como la satisfacción en el desempeño de cargos de responsabilidad y posibles situaciones sufridas por el profesorado de acoso, maltrato o agresión.

Para analizar las aportaciones realizadas por el profesorado consultado se realizan estudios descriptivos, de diferencia de medias (con la 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 y confirmatorio). El análisis factorial exploratorio se realizó con los 38 ítems que componían el cuestionario inicial y eliminándose seis de ellos, aquellos cuyas cargas factoriales eran menores de .50, quedando un total de 32 ítems. Las variables eliminadas se referían a la satisfacción respecto a las “relaciones con el profesorado del departamento o ciclo”, “ubicación del centro”, “tiempo que se tarda en llegar desde el domicilio al centro de trabajo”, “retribuciones”, “formación inicial” y “posibilidades de participación en los órganos de gobierno”.

Para conocer la validez del constructo se tuvo en cuenta la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), con un valor de .942, así como la prueba de esfericidad de Bartlett, con un grado de significación de <.001. Como método de extracción se utilizó el Análisis de Componentes Principales y como método de rotación Varimax con Kaiser, la cual converge en siete iteraciones. Seis factores explicaron el 71.417% de la varianza. Dichos factores y su varianza explicada son: Factor 1: “Satisfacción con la formación”, 17.209. Factor 2: “Satisfacción con el centro”, 14.864. Factor 3: “Satisfacción con aspectos laborales”, 11.930, Factor 4: “Satisfacción con las instalaciones y recursos del centro”, 9.533, Factor 5: “Satisfacción con las relaciones, reconocimiento y valoración de la administración e inspección”, 9.233, y Factor 6: “Satisfacción con las relaciones, reconocimiento y valoración del alumnado y las familias”, 8.648.

Como se señala en la Tabla 3 para calcular la fiabilidad de la prueba, tanto del total como la de cada uno de los factores, se utilizó el coeficiente de Cronbach, el cual alcanzó un valor de Alpha=.942 (en la escala de 0 a 1) para el total de los elementos analizados.

Tabla 3. Matriz de componentes rotados y Coeficiente de Cronbach

Variables Satisfacción con:	Componentes					
	1	2	3	4	5	6
21. Formación. Aspectos de pedagogía y psicología	.849					
20. Formación. Trabajo en equipo	.812					
22. Formación. Gestión de conflictos del alumnado	.812					
17. Formación. Función tutorial.	.810					
18. Formación. Normativa educativa	.777					
19. Formación. Materias que se imparten	.774					
16. Formación. Permanente, en general	.736					
13. Centro. Ambiente de trabajo		.783				
3. Relaciones. Con directivos		.760				
34. Reconocimiento y valoración. Por parte del equipo directivo		.735				
11. Centro. Organización general		.707		.391		
12. Centro. Información sobre funcionamiento		.705				
4. Relaciones. Con el profesorado		.668				
35. Reconocimiento y valoración. Por parte del profesorado		.618				.364
25. Aspectos laborales. Horario laboral			.801			
27. Aspectos laborales. Distribución del horario lectivo		.308	.752			
26. Aspectos laborales. Número de horas lectivas			.746			
28. Aspectos laborales. Distribución del horario reuniones		.411	.711			
29. Aspectos laborales. Número de reuniones		.423	.648			
8. Instalaciones y recursos. Instalaciones				.832		
10. Instalaciones y recursos. Recursos materiales				.805		
9. Instalaciones y recursos. Recursos didácticos				.787		
14. Instalaciones y recursos. Espacios para el trabajo docente		.342		.732		
32. Reconocimiento y valoración. Por parte de la administración	.362				.730	
33. Reconocimiento y valoración. Por parte de la inspección	.378				.692	

1. Relaciones. Con la administración educativa	.316				.691	
2. Relaciones. Con la inspección educativa	.312				.672	
38. Posibilidades de promoción profesional					.576	
37. Reconocimiento y valoración. Por parte de las familias						.801
36. Reconocimiento y valoración. Por parte del alumnado						.792
6. Relaciones. Con el alumnado						.735
7. Relaciones. Con las familias						.702
Coefficiente de Cronbach Total: .942	.938	.920	.896	.920	.898	.860

Se realizó un análisis factorial confirmatorio mediante SPSS AMOS 26 con 300 sujetos, utilizando el método de máxima verosimilitud (ML). Los índices resultantes han sido: de ajuste absoluto chi cuadrado sobre PCMIN/DF=1.706; índice de ajuste NFI=.912; índice de ajuste comparativo CFI=.961; índice de bondad de ajuste GFI=.872; índice de Tucker-Lewis TLI=.955; índice RFI=. 898; índice normado de parsimonia PNFI=.787; error cuadrático medio de aproximación RMSEA=.049. Se concluyó que el modelo contaba con buena consistencia interna e índices de bondad de ajuste adecuados.

Respecto a la variable edad se han recodificado los valores en tres grupos de semejantes proporciones, el primero hasta 42 años, el segundo de 43 a 52 años y el tercero de 53 o más años. En función de la experiencia docente se conformaron, asimismo, tres grupos de iguales proporciones, hasta 12 años, de 13 a 22 años y de 23 o más años. En relación con el número de alumnos y alumnas del centro el primer grupo se estableció hasta 80, el segundo de 81 a 300 y el tercero de 301 o más. Respecto a la satisfacción laboral desde hace cinco años se propusieron cinco opciones: Valor 1. "Es mucho mejor la satisfacción actual". Valor 2. "Es bastante mejor". Valor 3. "Es igual". Valor 4. "Es bastante peor". 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.

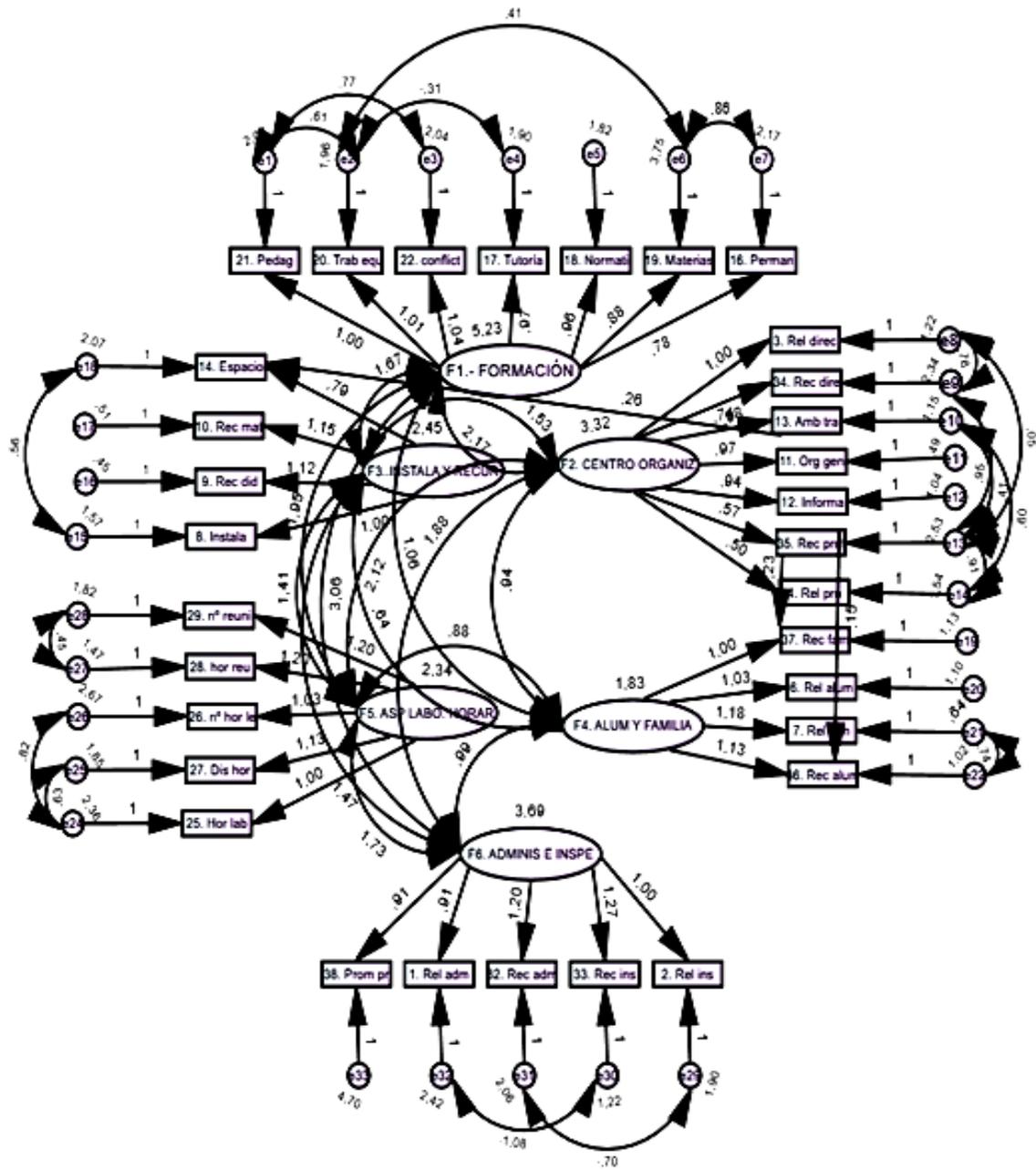


Fig. 1. Gráfico del análisis factorial confirmatorio (Fuente: SPSS AMOS 26)

RESULTADOS

Satisfacción laboral del profesorado

Valora como notable, en la escala indicada de 0 a 10 puntos, la satisfacción que de su trabajo tiene el profesorado de las comunidades señaladas, no encontrándose entre ellas diferencias significativas, $F(3, 887) = 1.124$, $p=.338$, Asturias ($M=7.8$, $DT=1.8$), Castilla y León ($M=8.0$, $DT=1.5$), Cataluña ($M=7.7$, $DT=1.7$) y País Vasco ($M=7.7$, $DT=1.6$). No se establecen diferencias en las valoraciones de dicha satisfacción según el sexo, ($t(881)=.259$, $p=.796$). Se encuentran diferencias en la satisfacción señalada entre los grupos de edad $F(2, 877) = 7.108$, $p=.001$, siendo mejor valorada por el grupo de menor edad, hasta 42 años, ($M=8.0$, $DT=1.5$) que por el de mayor edad, de 53 o más años, ($M=7.5$, $DT=1.8$).

Por CC.AA., en el caso de Asturias el profesorado de menor edad ($M=8.4$, $DT=1.4$) tiene mayor satisfacción $F(2, 206)=4.906$, $p=.008$, que el de mayor edad ($M=7.4$, $DT=2.1$), $p=.009$. Al igual ocurre en la comunidad de Castilla y León, $F(2, 148) = 4.407$, $p=.014$, menor edad ($M=8.5$, $DT=1.2$) mayor edad ($M=7.6$, $DT=1.5$), $p=.029$. Respecto al País Vasco también el grupo de menor edad se manifiesta más satisfecho que el de mayor edad $F(2, 232) = 4.146$, $p=.017$, menor edad ($M=8.0$, $DT=1.1$) y grupo de mayor edad ($M=7.3$, $DT=1.8$) $p=.017$. No se encuentran diferencias en Cataluña en relación con la satisfacción en el trabajo según los grupos de edad. Respecto a la experiencia docente no se encuentran diferencias entre las comunidades señaladas $F(3, 887) = 1.124$, $p=.338$.

Según cada Comunidad Autónoma, en el caso de Asturias el grupo de menor experiencia, hasta 12 años, ($M=8.3$, $DT=1.4$) valora mejor la satisfacción en su trabajo que el de mayor experiencia, 25 o más años, ($M=7.1$, $DT=2.1$), $F(2, 204) = 7.431$, $p=.001$. Respecto a la satisfacción según la titularidad del centro ($t(889)=-2.854$, $p=.004$), el profesorado de los privados-concertados ($M=8.4$, $DT=1.2$) la valora mejor que la de los públicos ($M=7.7$, $DT=1.7$). Según el tamaño del centro no se encuentran diferencias en el conjunto de las comunidades $F(2, 844)=.123$, $p=.884$, ni en cada una de ellas, Asturias $F(2, 196) = 1.736$, $p=.179$; Castilla y León $F(2, 154)=.006$, $p=.938$; Cataluña $F(2, 284)=.164$, $p=.686$; País Vasco $F(1, 234)=.461$, $p=.498$.

Cargos directivos, función tutorial, otros cargos y Consejo Escolar

No se encuentran diferencias, $F(3, 293)=2.329$, $p=.075$, entre comunidades según el tiempo de experiencia en los cargos directivos ni en la valoración de la satisfacción en su ejercicio, $F(3, 300)=1.266$, $p=.286$. Se encuentran diferencias en función de la satisfacción que tiene el profesorado en la función tutorial $F(3, 816) = 7.651$, $p<.001$, es menor la del de Castilla y León ($M=6.1$, $DT=2.4$) que el de Cataluña ($M=6.9$, $DT=2.0$), $p=.013$) y que la del País Vasco ($M=7.2$, $DT=1.8$), $p<.001$. No se encuentran diferencias, $F(3, 553)=1.722$, $p=.161$, según el tiempo de ejercicio en otros cargos ni en la satisfacción en su ejercicio $F(3, 566)=1.653$, $p=.176$. Tampoco se encuentran diferencias significativas, $F(3, 429)=2.528$, $p=.052$, respecto al tiempo de experiencia en el consejo escolar ni a las valoraciones que se realizan por comunidades de su satisfacción en el mismo, $F(3, 442)=2.035$, $p=.108$.

Satisfacción del profesorado en sus relaciones interpersonales

La mayor valoración con respecto a la satisfacción en sus relaciones interpersonales la tienen los docentes con relación al "profesorado del departamento o ciclo" ($M=8.0$, $DT=1.7$), el "profesorado del centro" ($M=7.7$, $DT=1.5$), los "directivos del centro" ($M=7.6$, $DT=2.1$) y el "alumnado al que se imparte docencia" ($M=7.4$, $DT=1.8$). Una valoración intermedia se proporciona a la satisfacción relativa a las "familias del alumnado" ($M=6.7$, $DT=1.9$). Teniendo la menor valoración la correspondiente a la "administración educativa" ($M=5.6$, $DT=2.4$) y a la "inspección educativa" ($M=5.4$, $DT=2.4$).

No se encuentran diferencias en las valoraciones que dé su satisfacción realiza el profesorado de las cuatro comunidades respecto a sus relaciones con la "administración educativa" $F(3, 898)=2.010$, $p=.111$, "inspección educativa" $F(3, 879)=3.843$, $p=.009$, "directivos del centro" $F(3, 892)=.412$, $p=.745$, "profesorado del centro" $F(3, 896)=1.626$, $p=.182$, "profesorado del departamento o ciclo" $F(3, 895)=2.352$, $p=.071$, "alumnado al que se imparte docencia" $F(3, 892)=2.611$, $p=.053$ y "familias del alumnado" $F(3, 848)=1.393$, $p=.243$.

Tabla 4. Satisfacción del profesorado en sus relaciones interpersonales

Satisfacción del profesorado en sus relaciones con:	Asturias		Castilla y León		Cataluña		País Vasco		Total	
	M	DT	M	M	M	DT	M	DT	M	DT
1. La administración educativa	5.4	2.6	5.4	5.6	5.6	2.4	5.9	2.1	5.6	2.4
2. La inspección educativa	5.0	2.5	5.1	5.4	5.4	2.4	5.5	2.2	5.4	2.4
3. Los directivos del centro	7.7	2.1	7.6	7.6	7.6	2.2	7.8	1.8	7.6	2.1
4. El profesorado del centro	7.9	1.5	7.6	7.7	7.7	1.5	7.6	1.3	7.7	1.5
5. El profesorado del departamento o ciclo	8.2	1.8	7.8	8.0	8.0	1.7	7.8	1.6	8.0	1.7
6. El alumnado al que se imparte docencia	7.7	1.8	7.1	7.4	7.4	1.7	7.4	1.8	7.4	1.8
7. Las familias del alumnado	6.8	1.9	6.4	6.7	6.7	1.9	6.8	1.9	6.7	1.9

Satisfacción del profesorado con las instalaciones, recursos, espacios, organización, información y ambiente de trabajo del centro

De los aspectos estudiados los mejor valorados en su satisfacción son los referentes al “ambiente de trabajo” (M=7.6, DT=1.7), “información sobre el funcionamiento del centro” (M=7.2, DT=1.9) y la “organización general del centro” (M=7.2, DT=1.9), con valores medios menores de siete puntos se encuentran los “espacios para desarrollar el trabajo (M=6.8, DT=2.1), “recursos didácticos” (M=6.6, DT=1.9), “recursos materiales” (M=6.6, DT=2.0) e “instalaciones” (M=6.5, DT=2.1).

No se encuentran diferencias significativas en las valoraciones que el profesorado de las cuatro comunidades otorga en el centro en el que ejerce sus funciones docentes a las “instalaciones”, $F(3, 901)=.631$, $p=.595$, “recursos didácticos”, $F(3, 900)=.542$, $p=.654$, “recursos materiales”, $F(3, 897)=.622$, $p=.601$, “organización general”, $F(3, 896)=.598$, $p=.616$, “información sobre el funcionamiento”, $F(3, 899)=.750$, $p=.523$, “ambiente de trabajo”, $F(3, 899)=.519$, $p=.669$ y “espacios para desarrollar el trabajo”, $F(3, 899)=.2851$, $p=.056$.

Tabla 5. Satisfacción del profesorado con las instalaciones, recursos, espacios, organización, información y ambiente de trabajo del centro

Satisfacción con diversos aspectos del centro:	Asturias		Castilla y León		Cataluña		País Vasco		Total	
	M	DT	M	M	M	DT	M	DT	M	DT
1. Instalaciones	6.6	2.1	6.5	6.5	6.5	2.2	6.6	1.8	6.5	2.1
2. Recursos didácticos	6.7	1.9	6.6	6.6	6.6	1.9	6.7	1.7	6.6	1.9
3. Recursos materiales	6.7	2.1	6.5	6.6	6.6	1.9	6.8	1.8	6.6	2.0
4. Organización general	7.2	2.0	7.3	7.2	7.2	1.9	7.2	1.7	7.2	1.9
5. Información sobre el funcionamiento	7.2	2.1	7.3	7.4	7.4	2.0	7.5	1.6	7.4	2.0
6. Ambiente de trabajo	7.7	1.8	7.7	7.6	7.6	1.8	7.5	1.6	7.6	1.7
7. Espacios para desarrollar el trabajo	7.0	2.2	7.0	6.8	6.8	2.2	6.9	1.9	6.8	2.1

Satisfacción con la formación recibida

Respecto a la satisfacción con la formación recibida, como profesor o profesora, las mejores valoraciones se refieren a la “permanente en general en relación con el trabajo” (M=6.1, DT=2.3), “inicial en los estudios universitarios en relación con el trabajo como profesor o profesora” (M=5.7, DT=2.4) y la relativa a “las materias que se imparten” (M=5.5, DT=2.6). Con valoraciones inferiores a cinco puntos se encuentran los aspectos sobre la “función tutorial” (M=4.8, DT=2.6), “trabajo en equipo” (M=4.8, DT=2.7), “normativa educativa” (M=4.7, DT=2.5), “gestión de conflictos del alumnado” (M=4.7, DT=2.7) y “aspectos de pedagogía y psicología” (M=4.6, DT=2.6).

El profesorado de las cuatro comunidades analizadas no valora significativamente de manera diferente su satisfacción en relación con la formación recibida respecto a “la permanente en general en relación con el trabajo” $F(3, 896)=.239$, $p=.869$ y el “trabajo en equipo” $F(3, 881)=1.881$, $p=.131$

Se encuentran diferencias en la satisfacción que manifiesta el profesorado de las comunidades estudiadas respecto a la formación “inicial en los estudios universitarios en relación con el trabajo como profesor o profesora”, $F(3, 897)=3.324$, $p=.019$, formación que es mejor valorada por el profesorado del País Vasco (M=5.9,

DT=2.2) que por el de Asturias (M=5.2, DT=2.5), $p=.024$. Existen, asimismo, diferencias respecto a la formación recibida respecto a la "función tutorial", $F(3, 842)=3.113$, $p=.026$, siendo mejor valorada por el profesorado de la comunidad del País Vasco (M=5.1, DT=2.5) que por el de Castilla y León (M=4.3, DT=2.7), $p=.050$. En la formación respecto a la "normativa educativa" se encuentran diferencias, $F(3, 889)=6.035$, $p<.001$, siendo mejor valorada la satisfacción en dicha formación por el profesorado del País Vasco (M=5.3, DT=2.3) que por el de Asturias (M=4.3, DT=2.6) $p=.002$ y por el de Castilla y León (M=4.4, DT=2.7), $p=.011$. Se encuentran diferencias respecto a la satisfacción en la formación en las "materias que se imparten", $F(3, 889)=3.061$, $p=.027$, siendo mejor valorados por el profesorado del País Vasco (M=5.1, DT=2.6) que por el de Asturias (M=4.3, DT=2.6), $p=.025$ y por el de Castilla y León (M=4.2, DT=2.9), $p=.018$. Se encuentran, asimismo, diferencias respecto a la satisfacción en relación con la formación en la "gestión de conflictos del alumnado" $F(3, 884)=5.012$, $p=.002$, mejor valorada por el profesorado del País Vasco (M=5.2, DT=2.6) que por el de Asturias (M=4.5, DT=2.6), $p=.038$ y por el de Castilla y León (M=4.2, DT=2.9), $p=.008$.

Tabla 6. Satisfacción del profesorado con la formación recibida

Satisfacción con respecto a la formación:	Asturias		Castilla y León		Cataluña		País Vasco		Total	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
1. Inicial en los estudios universitarios en relación con el trabajo docente	5.2	2.5	5.7	2.6	5.7	2.3	5.9	2.2	5.7	2.4
2. Permanente, en general.	6.0	2.3	6.1	2.4	6.2	2.2	6.2	2.3	6.1	2.3
3. Función tutorial	4.6	2.6	4.3	2.7	4.9	2.6	5.1	2.5	4.8	2.6
4. Normativa educativa	4.3	2.6	4.4	2.7	4.8	2.5	5.3	2.3	4.7	2.5
5. Materias que se imparte	5.1	2.7	5.2	2.8	5.7	2.5	5.7	2.5	5.5	2.6
6. Trabajo en equipo,	4,6	2.6	4.6	3.0	4.8	2.6	5.2	2.7	4.8	2.7
7. Pedagogía y psicología	4.3	2.6	4.2	2.9	4.6	2.4	5.1	2.6	4.6	2.6
8. Gestión de conflictos del alumnado	4.5	2.6	4.2	2.9	4.6	2.5	5.2	2.6	4.7	2.7

Satisfacción respecto a distintos aspectos laborales

El profesorado de las comunidades analizadas no presenta diferencias significativas en relación con su satisfacción respecto a la "distribución del horario

lectivo”, $F(3, 891)=.505$, $p=.679$, “distribución del horario de reuniones”, $F(3, 891)=1.451$, $p=.226$, “posibilidades de participar en los órganos de gobierno”, $F(3, 878)=.891$, $p=.445$ y “tiempo que se tarda en llegar desde el domicilio al centro” $F(3, 886)=2.642$, $p=.051$.

En relación con el “horario laboral”, $F(3, 895)=2.706$, $p=.044$, el profesorado del País Vasco lo valora mejor ($M=7.5$, $DT=1.8$) que el de Cataluña (7.0 , $DT=2.2$), $p=.050$. Respecto a la “ubicación del centro” $F(3, 894)=7.294$, $p<.001$, se manifiesta más satisfecho el profesorado de Asturias ($M=7.9$, $DT=1.9$) que el de Castilla y León ($M=7.1$, $DT=2.4$) $p=.002$; el del País Vasco ($M=8.0$, $DT=1.7$) más que el de Castilla y León ($M=7.1$, $DT=2.4$) $p<.001$. En relación con las “retribuciones” $F(3, 894)=9.500$, $p<.001$, se considera más satisfecho el profesorado del País Vasco ($M=7.0$, $DT=1.9$) que el de Castilla y León ($M=6.1$, $DT=2.5$) $p=.001$ y que el de Cataluña ($M=6.1$, $DT=2.5$) $p<.001$. Según el “número de horas lectivas” $F(3, 892)=7.525$, $p<.001$, se manifiesta más satisfecho el profesorado del País Vasco ($M=7.2$, $DT=2.1$) que el de Asturias ($M=6.2$, $DT=2.6$) $p<.001$ y que el de Cataluña ($M=6.4$, $DT=2.3$) $p<.004$. Respecto al “número de reuniones” $F(3, 892)=6.213$, $p<.001$, se manifiesta más satisfecho el profesorado de Castilla y León ($M=7.2$, $DT=2.0$) que el de Asturias ($M=6.3$, $DT=2.6$) $p<.001$, el de Cataluña ($M=6.5$, $DT=2.1$) $p=.011$ y el del País Vasco ($M=6.6$, $DT=2.2$) $p=.042$.

Tabla 7. Satisfacción del profesorado sobre distintos aspectos laborales

Satisfacción con respecto a distintos aspectos laborales:	Asturias		Castilla y León		Cataluña		País Vasco		Total	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
1. Ubicación del centro	7.9	1.9	7.1	2.4	7.6	2.0	8.0	1.7	7.7	2.0
2. Retribuciones	6.5	2.1	6.1	2.5	6.1	2.2	7.0	1.9	6.4	2.2
3. Horario laboral de permanencia en el centro	7.2	2.3	7.1	2.3	7.0	2.2	7.5	1.8	7.2	2.1
4. Número de horas lectivas	6.3	2.6	6.6	2.6	6.4	2.3	7.2	2.1	6.6	2.4
5. Distribución del horario lectivo	6.9	2.4	7.1	2.5	7.0	2.1	7.2	2.0	7.0	2.2
6. Horario de reuniones	6.7	2.4	7.1	2.2	6.7	2.2	6.9	2.1	6.8	2.2
7. Número de reuniones	6.3	2.6	7.3	2.0	6.5	2.1	6.6	2.2	6.6	2.3
8. Posibilidades de participación en los órganos de gobierno	7.0	2.4	7.2	2.1	6,9	2.4	7,1	2,0	7.0	2.2

9. Tiempo que se tarda desde el domicilio al centro	7.5	2.6	7.1	2.9	7.4	2.7	7.8	2.4	7.5	2.7
10. Posibilidades de promoción profesional	4.7	2.8	4.5	2.9	5.3	2.6	5.3	2.7	5.0	2.7

Para la valoración de la satisfacción laboral actual a la de hace cinco cursos se ofrecen cinco valores, como ya hemos indicado, “mucho mejor”, “bastante mejor”, “semejante”, “bastante peor” y “mucho peor”, a los cuales se les asigna un valor de 1 a 5 con objeto de realizar un análisis cuantitativo. La valoración media en las cuatro comunidades no es significativamente diferente, $F(3, 872)=.087$, $p=.967$. En todos los casos dicha valoración se sitúa entre “bastante mejor” y “semejante”, aunque más próxima a este último valor. No se encuentran diferencias respecto a la valoración media que el profesorado de las distintas comunidades analizadas otorga a su satisfacción actual respecto a la de hace cinco cursos.

Tabla 8. Satisfacción actual del profesorado de las comunidades analizadas respecto a la de hace cinco cursos

Satisfacción con respecto a hace cinco cursos:	Asturias		Castilla y León		Cataluña		País Vasco		Total	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
	2.7	1.2	2.6	1.0	2.7	1.1	2.7	1.1	2.7	1.1
%										
1. Mucho mejor	22.7		17.5		20.9		15.0		19.2	
2. Bastante mejor	17.9		20.8		15.6		25.3		19.6	
3. Semejante	32.9		41.6		40.8		36.9		38.0	
4. Bastante peor	15.5		15.6		14.2		15.9		15.2	
5. Mucho peor	11.0		4.5		8.5		6.9		8.0	

Satisfacción del profesorado con el reconocimiento y valoración que de su trabajo realizan las instituciones y la comunidad educativa

No se encuentran diferencias según las valoraciones que el profesorado de las cuatro comunidades realiza de su satisfacción respecto al reconocimiento y valoración que de su trabajo realizan el “equipo directivo”, $F(3, 880)=.328$, $p=.805$, “profesorado del centro”, $F(3, 883)=.299$, $p=.826$, “alumnado al que se imparte docencia”, $F(3, 883)=.984$, $p=.400$ y “familias del alumnado”, $F(3, 839) = 1.369$, $p=.251$.

Es mayor la satisfacción $F(3, 882)=3.637, p=.013$, que el profesorado del País Vasco ($M=4.6, DT=2.6$) tiene que el de Castilla y León ($M=3.8, DT=3.0$), $p=.048$, respecto a la valoración y reconocimiento que de su trabajo realizan las “administraciones educativas”. Siendo, asimismo, mayor, $F(3, 876)=3.618, p=.013$, la satisfacción en relación con dicha valoración y reconocimiento que realiza la “inspección educativa” por parte del profesorado de la comunidad de Cataluña ($M=4.7, DT=2.8$) que por el de Asturias ($M=4.0, DT=2.7$), $p=.035$.

Tabla 9. Satisfacción del profesorado con el reconocimiento y valoración que de su trabajo realizan las instituciones y comunidad educativa

Satisfacción con:	Asturias		Castilla y León		Cataluña		País Vasco		Total	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
1. Las Administraciones educativas	3.9	2.8	3.8	3.0	4.3	2.8	4.6	2.6	4.2	2.8
2. La inspección educativa	4.0	2.7	4.2	2.9	4.7	2.8	4.7	2.6	4.4	2.8
3. El equipo directivo	7.1	2.5	6.9	2.8	7.0	2.4	7.1	2.1	7.0	2.4
4. El profesorado del centro	7.0	2.2	6.8	2.1	7.0	2.0	7.0	1.8	7.0	2.0
5. El alumnado al que se imparte docencia	7.2	2.0	7.0	1.9	7.0	2.1	7.2	1.7	7.1	1.9
6. Las familias del alumnado	6.6	2.0	6.3	2.1	6.5	2.1	6.7	1.7	6.6	2.0

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

Se encuentran diferencias en relación con el porcentaje de profesorado que ha sufrido situaciones de “acoso, maltrato o agresión” en las distintas comunidades señaladas. El mayor porcentaje respecto a la “administración educativa” y al “servicio de inspección educativa” lo indica el profesorado de la comunidad de Asturias. Respecto al sufrido por parte de los “miembros de los equipos directivos” el mayor porcentaje corresponde al profesorado de Asturias y al de Castilla y León. Los porcentajes de sufrir dichas situaciones por parte del “profesorado” son muy semejantes en las cuatro comunidades.

Profesores y profesoras de la comunidad de Cataluña son los que en mayor porcentaje señalan sufrir las situaciones señaladas por el “alumnado al que se imparte docencia”. Siendo el del País Vasco el que manifiesta mayor porcentaje de dichas situaciones por parte de las “familias del alumnado”.

Tabla 10. Situaciones de “acoso, maltrato o agresión” sufridas por el profesorado

Situaciones de “acoso, maltrato o agresión” sufridas por parte de:	“acoso, maltrato o agresión” sufridos por el profesorado, según comunidades				
	%				
	Total	Asturias	Castilla y león	Cataluña	País Vasco
1. Responsables de la administración educativa	10.8	14.6	8.3	10.8	8.9
2. Miembros del servicio de inspección educativa	5.7	8.1	7.2	3.9	4.7
3. Miembros de los equipos directivos	19.1	20.2	21.3	18.6	17.3
4. Profesorado	18.5	18.6	18.2	19.5	17.4
5. Alumnado al que se imparte docencia	27.3	22.9	20.5	30.9	31.4
6. Familias del alumnado	23.4	22.7	18.6	23.3	27.1

DISCUSIÓN

Con el presente trabajo, como ya se ha indicado, se pretende realizar un estudio exploratorio sobre la satisfacción laboral y sus posibles diferencias que el profesorado de las comunidades de Asturias, Castilla y León, Cataluña y País Vasco (España) manifiesta tener respecto a diversos aspectos profesionales como son su satisfacción en el ejercicio de cargos de responsabilidad, relaciones con instituciones y miembros de la comunidad educativa, instalaciones y recursos del centro, formación, diversos aspectos laborales y la valoración que de su trabajo realizan las instituciones y la comunidad. Se analizaron, asimismo, posibles situaciones sufridas por dicho profesorado de “acoso, maltrato o agresión”.

En este estudio el profesorado de cada una de las comunidades indicadas manifiesta tener una notable satisfacción respecto al trabajo que realiza, sin que se encuentren diferencias entre ellas, coincidiendo con lo señalado en las

investigaciones de Persevica (2011), Schwartz (2017) y en el informe Pisa (2018), siendo superior dicha satisfacción a la indicada en otros trabajos que la valoran como media-alta (Anaya & Suárez, 2007; Larkin et al., 2016), como media según Baran et al., (2015), Muñoz-Menéndez et al. (2017) o media-baja para Cantón-Mayo & Téllez-Martínez (2016).

No se encuentran diferencias entre las valoraciones que realiza el profesorado de dichas comunidades en relación con la satisfacción en el trabajo según el sexo, coincidiendo con Crossman & Harris (2006), Muñoz-Menéndez et al., (2017) y Skaalvik, & Skaalvik (2009) y distinguiéndose de otros estudios en los que se señala que las profesoras se muestran más satisfechas laboralmente que los profesores (Anaya-Nieto & López-Martín, 2014; Gil-Flores, 2017; Martín-Ramos, 2015; Raso-Sánchez et al., 2017). En cualquier caso debe tenerse en cuenta que estas diferencias pueden estar condicionadas por la situación de la mujer y de las profesoras en particular en la sociedad y en los sistemas educativos de referencia. Según la experiencia docente no se encuentran diferencias en la valoración de la satisfacción laboral en las comunidades indicadas, con excepción de la comunidad de Asturias en la que el grupo de menor edad la valora mejor que el de mayor edad, coincidiendo en este caso con lo señalado en los trabajos de Anaya-Nieto y López Martín (2014), Anaya-Nieto & Suárez (2006), Gil-Flores (2017) y Skaalvic, & Skaalvic (2009). Respecto a la satisfacción según la titularidad del centro el profesorado de los privados-concertados la valora mejor que la de los públicos, tal como indican, asimismo, Crossman, & Harris, (2006) y Renzulli et al. (2011). También en este caso debe entenderse que las diferencias pueden estar relacionadas con la propia estructura de los sistemas educativos en los que se llevan a cabo las investigaciones.

Se considera media-alta la satisfacción en las relaciones interpersonales del profesorado con el "equipo directivo", "profesorado", "alumnado" y "familias", sin encontrarse diferencias entre las comunidades autónomas analizadas. En los trabajos de Abt (2019) y Martín (2019) existe una relación positiva de la satisfacción laboral con el apoyo del director, en el presente estudio también se observa dicha relación con la dirección y, asimismo, con el profesorado, coincidiendo con lo señalado por Obasuyi (2019). En los estudios de Hernández-Silva et al. (2017), Veldman et al. (2013), Roa-Venegas & Fernández-Prados (2020), Ilyas, & Abdullah (2016) y Sims (2018) se señala una buena satisfacción en las relaciones con el alumnado, tal como

ocurre en el presente estudio. Por otro lado, se encuentra una menor valoración de la satisfacción del profesorado de cada comunidad, sin encontrarse diferencias entre ellas, en las relaciones con las instituciones (administración e inspección educativas), coincidiendo con lo indicado por Hernández-Silva et al. (2017) y Carew (2020).

El profesorado consultado se manifiesta satisfecho con las “instalaciones”, “recursos”, “espacios”, “organización”, “información” y “ambiente de trabajo del centro en el que ejerce su función docente”, no encontrándose diferencias según la comunidad autónoma, coincidiendo al respecto con lo señalado en distintos trabajos en los que se enriende que las condiciones del lugar de trabajo se encuentran relacionadas con la satisfacción laboral (National Center For Education Statistics, 1997; Santos-Rego et al., 2010).

En el análisis factorial confirmatorio realizado se extraen seis factores: “satisfacción con la formación”, “satisfacción con el centro”, “satisfacción con aspectos laborales”, “satisfacción con las instalaciones y recursos del centro”, “satisfacción con las relaciones, reconocimiento y valoración de la administración e inspección”, “satisfacción con las relaciones, reconocimiento y valoración del alumnado y las familias”. Coincidiendo en algunos aspectos con los indicados en el trabajo de Astrauskaite et al. (2011) que señala los factores “promoción”, “supervisión” y “naturaleza del trabajo” y con el de Anaya-Nieto & Suárez (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”.

CONCLUSIONES

El profesorado de las comunidades de Asturias, Castilla y León, Cataluña y País Vasco no manifiesta diferencias en la valoración que realizan de la satisfacción en su “trabajo” y en sus “relaciones con las instituciones y comunidad educativa”. Tampoco se encuentran diferencias respecto a la “distribución del horario lectivo”, “distribución del horario de reuniones”, “posibilidades de participar en los órganos de gobierno” y el “tiempo que se tarda en llegar desde el domicilio al centro”. El profesorado del País Vasco se manifiesta más satisfecho que el de Cataluña respecto al “horario laboral”, “retribuciones” y “número de horas lectivas”, y que el de Castilla

y León respecto a “la ubicación del centro” y “retribuciones”. Estando el del País Vasco más satisfecho que el de Asturias en relación con “el número de horas lectivas”. Se encuentran diferencias en relación con la satisfacción en algunos temas de la “formación”, siendo en este caso el profesorado del País Vasco el que se muestra más satisfecho que el de Asturias y que el de Castilla y León.

No se encuentran diferencias según las valoraciones que el profesorado de las cuatro comunidades realiza de su satisfacción respecto al “reconocimiento y valoración que de su trabajo” realizan el “equipo directivo”, “profesorado del centro”, “alumnado al que se imparte docencia” y “familias del alumnado”. El profesorado del País Vasco valora mejor que el de Castilla y León el reconocimiento y valoración que de su trabajo realizan las “administraciones educativas” y el de Cataluña mejor que el de Asturias respecto al del “servicio de inspección educativa”. No se encuentran diferencias en la valoración media que el profesorado de las distintas comunidades analizadas otorga a su “satisfacción actual respecto a la de hace cinco cursos”. Se encuentran algunas diferencias en relación con el porcentaje de las distintas comunidades señaladas respecto a las situaciones sufridas de “acoso, maltrato o agresión”. El mayor porcentaje respecto a la “administración educativa” y el “servicio de inspección educativa” lo indica el profesorado de la comunidad de Asturias. Respecto al sufrido por parte de los “miembros de los equipos directivos” el mayor porcentaje corresponde al profesorado de Asturias y al de Castilla y León. Los porcentajes de sufrir dichas situaciones por parte del “profesorado” son muy semejantes en las cuatro comunidades. Profesores y profesoras de la comunidad de Cataluña son los que en mayor porcentaje señalan sentirse acosados, maltratados o agredidos por el “alumnado al que se imparte docencia”. Siendo el del País Vasco el que manifiesta mayor porcentaje de dichas situaciones por parte de las “familias del alumnado”.

En el análisis factorial confirmatorio realizado se obtienen seis factores con el protocolo utilizado. Dado que el modelo contaba con buena consistencia interna e índices de bondad de ajuste adecuados se entiende que puede ser un documento de interés para posteriores trabajos en relación con la satisfacción laboral del profesorado.

Las limitaciones que presenta el trabajo se refieren a las respectivas muestras obtenidas de las comunidades autónomas siendo importante en futuros estudios ampliar las mismas. Por otro lado, se constata, asimismo, la insuficiencia del porcentaje de profesorado que imparte docencia en centros privados-concertados. Debe tenerse en cuenta que el estudio se limita a cuatro comunidades específicas elegidas de acuerdo con determinados criterios establecidos previamente.

El campo de la satisfacción laboral del profesorado está siendo estudiado en muchos de sus múltiples aspectos. Se considera que pueden investigarse en los ámbitos de las comunidades señaladas, además de los expuestos en el presente trabajo, otros de indudable interés como son la relación entre la satisfacción del profesorado y su "motivación para enseñar", con la "carga de trabajo", "burnout", "autonomía", "autoeficacia", "evaluación docente" y con la "permanencia en la profesión". En relación con la dirección cabe estudiar el "apoyo del director", el "estilo transformacional del liderazgo" y "compartir el liderazgo". Otros aspectos de interés en relación con la satisfacción laboral se refieren a la "disciplina del alumnado". Se propone, por otra parte, que deben mejorarse las relaciones interpersonales con las instituciones, así como mejorar la formación y las posibilidades de promoción profesional

Se colige de los resultados presentados que no se encuentran importantes diferencias en relación con la satisfacción laboral del profesorado de las cuatro comunidades señaladas. Se considera que el trabajo propuesto en relación con la satisfacción laboral del profesorado puede contribuir a mejorar su situación personal y profesional y, por tanto, colaborar en la mejora de la calidad de las enseñanzas. Administraciones, profesorado y comunidad educativa en general podrán disponer, asimismo, de importante información para implementar programas que hagan posible dicha mejora de la enseñanza.

REFERENCIAS

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. & 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 [recuperado de: <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2014-365-266>].
- Anaya-Nieto, D. & Suárez, J. M. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 24(2), 541-556 [recuperado de <https://revistas.um.es/rie/article/view/97181>].
- Anaya-Nieto, D. & 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 [recuperado de: [www.revistaeducacion.mec.es > re344 > re344_09](http://www.revistaeducacion.mec.es/re344/re344_09)].
- Astrauskaite, M., Vaitkevicius, R., & 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. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n5p41>
- Banerjee, N., Stearns, E., Moller, S., & 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., & 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://doi.org/10.11114/jets.v3i3.691>
- Brezicha, K., Ikoma, S., Park, H., & 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>
- Cabezas, V., Medeiros, M. P., Inostroza, D., Gómez, C & Loyola, V. (2017). Organización del tiempo docente y su relación con la satisfacción laboral: Evidencia para el caso chileno. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 25(64). <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.25.2451>
-

- Cantón-Mayo, I. & 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>
- Carew, S. (2020). *Low Job Satisfaction as a Lived Experience for Veteran Middle School Teachers in Rural Tennessee: A Phenomenological Study*. Doctoral Dissertations and Projects. 2621. Liberty University, Lynchburg, VA [recuperado de: <https://digitalcommons.liberty.edu/doctoral/2621/>].
- 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://doi.org/10.34236/rpie.v9i9.56>
- Crossman, A., & 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, 1069-1073. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.287>
- Edinger, S. K., & 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>
- 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. Recuperado de <https://digital.library.txstate.edu/handle/10877/12927>
- Franco-López, J.A., López-Arellano, H. & 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), 16-22. [https://doi.org/10.1016/S1136-1034\(17\)30039-4](https://doi.org/10.1016/S1136-1034(17)30039-4)
- 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?sequence=1].
- Hernández-Silva, C., Pavez-Lizarraga, A., González-Donoso, A. & 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., & 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>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). *Extensión superficial de las Comunidades Autónomas y Provincias, por zonas altimétricas Anuario 1994* [recuperado de: <https://www.ine.es/inebaseweb/pdfDispacher.do;jsessionid=8796D4D5A9881F4CD594CB6E44580C78.inebaseweb02?td=154090>].
- Instituto Nacional de Estadística (INE). *Padrón 1 de enero de 2019* [recuperado de: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177012&menu=ultiDatos&idp=1254734710990].
- Instituto Nacional de Estadística (INE). *Renta por persona* [recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=9947>].
- Klassen, R. M., & 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>
- Larkin, I. M., Brantley-Dias, L., & 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: <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/1094>].
- Martínez-Garrido, C. (2017). La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 25(80) [recuperado de: <https://epaa.asu.edu/ojs/article/view/2851>].

- MetLife Foundation. (2012). *The MetLife Survey of the American Teacher: Teachers, parents, and the economy*. MetLife, Inc. [recuperado de: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED530021.pdf>].
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. *Datos y cifras. Curso 2020-2021* [recuperado de: <https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/indicadores/datos-cifras.html>].
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. *Estadísticas de las enseñanzas no universitarias. Curso 2019-2020* [recuperado de: <https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/alumnado/fp/2019-2020.html>].
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2019). *Informe PISA 2018* [recuperado de: <https://www.educacionyfp.gob.es/inee/evaluaciones-internacionales/pisa/pisa-2018.html>].
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*. [recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2006/05/03/2/con>].
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. *Registro Estatal de Centros Docentes no Universitarios*. [recuperado de: <https://www.educacionyfp.gob.es/contenidos/centros-docentes/buscar-centro-no-universitario.html>].
- Muñoz-Méndez, T., Gómez-Mármol, A. & 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
- National Center for Education Statistics (1997). *Job satisfaction among America's teachers: effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation*. Washington, D.C., Office of Educational Research and Improvement, US Department of Education [recuperado de: <https://nces.ed.gov/pubs97/97471.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).
- Persevic, 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

- [recuperado de: 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. & 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://doi.org/10.13042/Bordon.2017.41372>
- Renzulli, L. A., Parrott, H. M., & 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://doi.org/10.1177/0038040710392720>
- Roa Venegas, J. M., & 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>
- Sahito, Z., & 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>
- 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: <https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/16854>].
- Schwartz, G. J. (2017). *The relationship between teacher job satisfaction and principal leadership styles*. Dissertation requirements for the Degree Doctor of Education. Carson-Newman University, Jefferson City, Tennessee. USA, [recuperado de: https://www.cn.edu/libraries/tiny_mce/tiny_mce/plugins/filemanager/files/Dissertations/DissertationsFall2017/Gwendolin_J._Schwartz.pdf].
- Shobha. M., & Sarvamangala, D.R. (2020). A study on the job satisfaction of Ashrama school teachers. *Research and Reflections on Education*, 18(2), 1-9 [recuperado de: <https://sxcejournal.com/apr-jun-2020/paper4.pdf>].

- 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>].
- Tomás, J. M., De los Santos, S. & Fernández, I. (2019). Satisfacción laboral en el docente dominicano: antecedentes laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28, 63-76. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: the importance of schoolworking conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73, 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Veldman, I., Van Tartwijk, J., Brekelmas, M., & 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>
- Zakariya, Y., Bjorkestol, K., & Nilsen, H. (2020). Teacher job satisfaction across 38 countries and economies: An alignment optimization approach to a cross-cultural mean comparison. *International Journal of Educational Research*, 101, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101573>