

# SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESORADO DE EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA. ANÁLISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO

## WORK SATISFACTION OF CHILDHOOD AND PRIMARY EDUCATION. TEACHERS. FACTORIAL CONFIRMATORY ANALYSIS

**María González Álvarez**

Profesora de Educación Secundaria. Doctora en Filosofía y Ciencias de la Educación. Licenciada en Derecho  
IES “

### **Resumen**

El objetivo del trabajo es realizar un estudio exploratorio, de corte transversal, no experimental, sobre la satisfacción laboral del profesorado de educación infantil y primaria del sistema educativo de España. Se analiza en el ejercicio en cargos, interrelaciones, instalaciones, recursos, formación, aspectos laborales, valoración del trabajo y “acoso, maltrato o agresión” sufridos. Se realizó una consulta *on line* mediante un protocolo elaborado *ad hoc* y que fue cumplimentado por 713 docentes. Se realizaron análisis descriptivos, diferencia de medias y análisis multivariado (análisis factorial exploratorio, EFA, y confirmatorio, CFA). El coeficiente de fiabilidad de Cronbach es de .957. Los índices CFA son: PCMIN/DF=1.706, NFI=.912, CFI=.961, GFI=.872, TLI=.955, RFI=.898, PNFI=.787, RMSEA=.049. Concluyendo que el modelo cuenta con buena consistencia interna e índices de bondad de ajuste adecuados. La satisfacción laboral se considera media-alta en las relaciones con el alumnado, instalaciones, recursos, ambiente de

---

trabajo, organización e información del centro. Es media-baja la valoración del trabajo que recibe de las administraciones. Sufre situaciones de acoso, maltrato o agresión. Cabe mejorar las relaciones con las administraciones y establecer procedimientos para eliminar los casos de maltrato. El trabajo puede contribuir a mejorar la situación personal y profesional del profesorado y la calidad de la enseñanza.

**Palabras clave:** *Satisfacción laboral, profesorado, educación infantil, educación primaria, análisis factorial confirmatorio.*

#### **Abstract**

This work aims to carry out a cross-sectional, non experimental exploratory study on the job satisfaction of pre-school and primary education teachers of Spain. The study analyses aspects of their work, such as positions of responsibility, interrelationships, facilities and resources of the school, their training, labour issues, the assessment of their work and the harassment, abuse or aggression experienced. To this purpose we have carried out an online consultation by means of an *ad hoc* protocol that has been filled in by 713 teachers. We have performed descriptive analyzes, the media difference and multivariate analysis (factorial exploratory analysis, EFA and confirmatory CFA). The Cronbach's reliability coefficient is .957. The CFA index are PCMIN/DF=1.706, NFI=.912, CFI=.961, GFI=.872, TLI=.955, RFI=. 898, PNFI=.787, RMSEA=.049. The model has a good internal consistency and adequate goodness-of-fit indexes. Teachers show a medium-high satisfaction in their relationship with the students, facilities, resources, work environment, organization and information. Their satisfaction concerning the assessment from the administration is medium-low. They have experienced harassment, abuse or aggression. It is necessary to improve the relations with the administration and establish systems to suppress abuse. This paper may contribute to improve their personal and professional situation and the quality of the education.

**Keywords:** Job satisfaction, teachers, pre-school education, primary education, factorial analysis.

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo pretende realizar un estudio exploratorio de la satisfacción laboral del profesorado de educación infantil y primaria del sistema educativo de España en relación con los aspectos que se consideran pueden estar vinculados con dicha satisfacción. Para ello se han tenido en cuenta las propuestas que se consideran importantes para dicha satisfacción por diferentes actores y sectores del mundo educativo. Aunque en la literatura aparecen diferentes modelos en algunas propuestas teóricas no se han asumido en la presente investigación para las etapas educativas y ámbito de España, aunque si se han tenido en cuenta algunos de los aspectos particulares analizados. Para obtener un posible modelo de referencia en los ámbitos señalados, se ha optado por elaborar un protocolo específico y se ha realizado un análisis factorial confirmatorio que pueda validar la relación entre la satisfacción laboral del profesorado y los aspectos estudiados, los cuales se refieren fundamentalmente a las responsabilidades del profesorado en el centro, sus relaciones con instituciones y miembros de la comunidad educativa, las instalaciones y recursos de que disponen los docentes en su centro para realizar sus tareas, la formación, distintos aspectos laborales que pueden influir en la situación profesional del profesorado, el reconocimiento y valoración que recibe de su trabajo, así como posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas y su grado. Aspectos que se analizan según distintas variables sociodemográficas.

En la investigación educativa y en la práctica docente se relaciona la satisfacción laboral del profesorado con la calidad de la enseñanza (Anaya-Nieto y López-Martín, 2014; Banerjee, Stearns, Moller, & Mickelson, 2017; Carrillo, 2017; Gil-Flores, 2017; Persevic, 2011). Se entiende que el análisis de la satisfacción

laboral del profesorado de las dos importantes etapas educativas señaladas puede contribuir a la mejora de su calidad, al estar, según Anaya-Nieto y López-Martín (2014), el profesorado laboralmente satisfecho más motivado para la consecución de los objetivos educativos, más dispuesto a la experimentación metodológica, más comprometido en su trabajo y en su formación.

La satisfacción laboral se define según Cantón-Mayo y Téllez-Martínez como “una actitud, una emoción, un sentimiento y relacionada con el clima, con la salud mental y el equilibrio personal” (2016, p. 215). Para Güell, por otra parte, el constructo sobre la satisfacción laboral “es pluridimensional siendo, por tanto, varias las dimensiones que contribuyen a conseguirla” (2015, p. 22).

La valoración que se realiza de la satisfacción laboral docente difiere en distintos trabajos. Se considera alta en unos casos (Persevica, 2011; Schwartz, 2017); medio-alta es para Anaya-Nieto y Suárez-Riveiro (2007) y Larkin, Brantley-Dias, & Lokey-Vega (2016); en otros tiene valores medios (Baran, Maskan, & Baran, 2015; Muñoz-Menéndez, Gómez-Mármol y Sánchez-Alcaraz, 2017); es medio-bajo para Cantón-Mayo y Téllez-Martínez, (2016). Según el informe Pisa (2018) entre los 38 países estudiados en el Talis 2018, España se encuentra entre los seis países con profesorado altamente satisfecho en su función docente.

En diferentes investigaciones se estudia la satisfacción laboral en función de distintas variables sociodemográficas. En función del sexo en algún estudio las profesoras manifiestan mayor satisfacción laboral que los profesores (Anaya-Nieto y López-Martín, 2014; Gil-Flores, 2017; Martín-Ramos, 2015; Raso-Sánchez, Sola-Martínez e Hinojo-Lucena, 2017); mientras que en otros trabajos no se encuentran diferencias (Crossman, & Harris, 2006; Muñoz-Menéndez et al., 2017; Skaalvik, & Skaalvik, 2009). Convendría en cualquier caso tener en cuenta la situación general de la mujer y en especial de las profesoras, en los respectivos países y culturas y por tanto su incidencia en su satisfacción laboral. En relación con la satisfacción laboral según la titularidad del centro deben tenerse en cuenta las características

---

del sistema educativo en el que se realizan los estudios. En distintos trabajos el profesorado de los de titularidad privada está más satisfecho que el de los públicos (Crossman, & Harris, 2006; Renzulli, Parrott, & Beattie, 2011).

En diferentes estudios se señala que con el aumento del tiempo de experiencia docente disminuye la satisfacción laboral (Anaya-Nieto y Suárez-Riveiro, 2006; Anaya-Nieto y López-Martín, 2014; Gil-Flores, 2017; Skaalvic, & Skaalvic, 2009), mientras que en otros no se encuentran diferencias (Crossman, & Harris, 2006; Demirtaú, 2010).

Se puede señalar que el profesorado se suele sentir poco satisfecho en sus relaciones con la administración educativa (Hernández-Silva, Pavez-Lizarraga, González-Donoso y Tecpan-Flores, 2017); mientras que, por el contrario, se siente satisfecho en sus relaciones con el alumnado (Hernández-Silva et al., 2017; Veldman, Van Tartwijk, Brekelmas, & Wubbles, 2013).

Las condiciones del lugar de trabajo parecen estar relacionadas con la satisfacción laboral del profesorado (Santos-Rego, Godás-Otero, Lorenzo-Moledo y Gómez-Fraguela, 2010). Para Hawes, & Nelson (2021) mientras que el profesorado de las escuelas de zonas rurales experimenta una baja satisfacción en su trabajo manifiestan un alto interés por la enseñanza y el trabajo de su alumnado. Teniendo en algunos trabajos las retribuciones percibidas un efecto positivo sobre dicha satisfacción (Franco-López, López-Arellano y Arango-Botero, 2020; Persevic, 2011).

La autonomía y la autoeficacia del profesorado se consideran en algunas investigaciones que tienen un carácter predictivo de la satisfacción laboral (Fradkin-Hayslip, 2021; Skaalvik, & Skaalvik, 2016). El estrés, la carga de trabajo y el burnout se relacionan negativamente con la satisfacción laboral. (Klassen, & Chiu 2010; Liu, & Ramsey, 2008).

El trabajo dadas las diferencias que pueden encontrarse según los diferentes sistemas educativos pretende tener en cuenta específicamente la satisfacción laboral del profesorado de educación infantil y educación primaria del sistema educativo de España. Esperando que pueda contribuir a mejorar su situación personal y profesional, así como la calidad de las importantes etapas en las que ejercen sus tareas docentes. Administraciones, profesorado y comunidad educativa en general podrán disponer, asimismo, de importante información para implementar programas que hagan posible dicha mejora.

## **2. METODOLOGÍA**

### **2.1. Participantes**

Mediante un proceso exploratorio de corte transversal, no experimental, se realiza una consulta al profesorado de educación infantil y de educación primaria del sistema educativo de España con objeto de conocer su satisfacción en relación con diversos aspectos de su actividad laboral. Se utilizó un protocolo elaborado *ad hoc* y que fue enviado por correo electrónico a una muestra de centros seleccionados al azar, en función de la población de las distintas provincias y de su titularidad. La muestra fue obtenida del Registro Estatal de Centros Docentes no Universitarios del Ministerio de Educación. Las respuestas del profesorado se recogieron en una aplicación de Google. Cabe señalar que el procedimiento utilizado genera desconfianza por parte del receptor al recibir un correo del que se desconoce su origen, lo cual hace que en un elevado porcentaje de casos se elimine sin proceder tan siquiera a su apertura y, por tanto, sin la correspondiente lectura del mismo, reduciendo el número de respuestas posibles. La dirección de correo a la que se realizó el envío corresponde a la oficial del centro, la cual está custodiada por la dirección del mismo, siendo ésta la responsable de hacer llegar al profesorado la consulta realizada. Como aspectos positivos del procedimiento utilizado se pueden señalar el importante número de sujetos a los que se puede

dirigir y el total anonimato de todo el proceso. Se envió, asimismo, una carta que señalaba los objetivos del trabajo y la importancia de la colaboración solicitada.

El protocolo fue cumplimentado por 713 docentes, siendo el 79.3% profesoras, el 20.1% profesores y el .6% no responde al sexo. Su experiencia profesional media es de 18.4 años (DT=10.2), ( $t(700)=-1.581$ ,  $p=.114$ ), profesoras ( $M=18.2$ ,  $DT=9.8$ ), profesores ( $M=19.6$ ,  $DT=11.6$ ). El 21.7% imparte enseñanzas de Educación Infantil y el 78.3% en Educación Primaria. La media de alumnado de los centros es 260.0 (DT=256.2).

## **2.2. Instrumento**

El cuestionario propuesto tenía los siguientes elementos: 1. Variables de clasificación: sexo, experiencia docente, titularidad y número de alumnado del centro. 2. Satisfacción en cargos de responsabilidad (directivos, tutoría, coordinaciones y consejo escolar). 3. Satisfacción en las relaciones con la administración, inspección educativa, directivos del centro, profesorado del centro, profesorado del ciclo, alumnado y familias. 4. Satisfacción con las instalaciones y recursos de que se dispone en el centro en el que se desarrollan las tareas: instalaciones, recursos didácticos y materiales, organización general, información sobre el funcionamiento, ambiente de trabajo y espacios disponibles. 5. Satisfacción con la formación inicial y permanente, función tutorial, normativa educativa, materias que se imparten, trabajo en equipo, aspectos de pedagogía y psicología y gestión de conflictos del alumnado. 6. Satisfacción sobre aspectos laborales: 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, tiempo que se tarda desde el domicilio al centro, posibilidades de promoción profesional, 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 profesor por parte de las administraciones educativas, inspección educativa, equipo directivo, profesorado,

alumnado y familias. 8. Posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión y su grado, sufridas por el profesorado por parte de las administraciones educativas, inspección educativa, equipos directivos, otros profesores y profesoras, alumnado y familias.

La validez del contenido del cuestionario se ha analizado mediante “juicio de expertos” (dos inspectores de educación, tres directores y directoras y cinco profesores y profesoras), los cuales valoraron los ítems del cuestionario inicial en una escala de 0 a 10 puntos, siendo 0 el menor valor y 10 el máximo. Se eliminaron los ítems con valoración media inferior a siete puntos. El nuevo cuestionario volvió a ser analizado por los “expertos” prestando atención a la calidad de la redacción de los ítems y aspectos no incluidos en los análisis estadísticos. Con las últimas aportaciones se elaboró el cuestionario definitivo que se conformó con 38 ítems además de las variables sociodemográficas, la satisfacción en los cargos de responsabilidad y posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado

Se realizó un análisis factorial exploratorio con los 38 ítems que componían el cuestionario inicial y se eliminaron aquellos cuyas cargas factoriales eran menores de .50, quedando un total de 27 ítems. En relación con la validez del constructo de dichos ítems, la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) tenía un valor de .928 y la prueba de esfericidad de Bartlett un grado de significación de .000. El método de extracción utilizado ha sido el Análisis de Componentes Principales y el método de rotación Varimax con Kaiser. La rotación converge en seis iteraciones. Seis factores explicaban el 75.815% de la varianza. Dichos factores y su varianza explicada son: Factor 1: “Satisfacción con la formación”, 19.768%. Factor 2: “Instalaciones y recursos”, 12.936%. Factor 3: “Aspectos laborales horarios”, 12.165%. Factor 4: “Relaciones y organización”, 11.349%. Factor 5: “Relaciones y valoraciones de alumnado y familias”, 11.015%. Factor 6: “Relaciones y valoraciones inspección y administración”, 8.583%.

Como se señala en la tabla 1 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 1  
*Matriz de componentes rotados y coeficiente de Cronbach*

Variables	Componentes. Factores
Satisfacción con:	
21. Formación. Aspectos de pedagogía-psicología	<b>849</b>
20. Formación. Trabajo en equipo	<b>812</b>
22. Formación. Gestión de conflictos del alumnado	<b>812</b>
17. Formación. Función tutorial.	<b>810</b>
18. Formación. Normativa educativa	<b>777</b>
19. Formación. Materias que se imparten	<b>774</b>
16. Formación. Formación permanente, en general	<b>736</b>
13. Centro. Ambiente de trabajo	<b>783</b>
3. Relaciones. Con directivos	<b>760</b>

---

34. Reconocimiento y valoración: Por parte del Equipo directivo	<b>735</b>	
11. Centro. Organización general	<b>707</b>	391
12. Centro. Información sobre funcionamiento	<b>705</b>	
4. Relaciones. Con el profesorado	<b>668</b>	
35. Reconocimiento y valoración. Por parte del profesorado	<b>618</b>	364
25. Aspectos laborales. Horario laboral	<b>801</b>	
27. Aspectos laborales. Distribución del horario laboral	<b>308</b>	<b>752</b>
26. Aspectos laborales. Número de horas lectivas	<b>746</b>	
28. Aspectos laborales. Distribución del horario reuniones	<b>411</b>	<b>711</b>
29. Aspectos laborales. Número de reuniones	<b>423</b>	<b>648</b>
8. Instalaciones y recursos. Instalaciones		<b>832</b>
10. Instalaciones y recursos. Recursos materiales		<b>805</b>
9. Instalaciones y recursos. Recursos didácticos		<b>787</b>

---

---

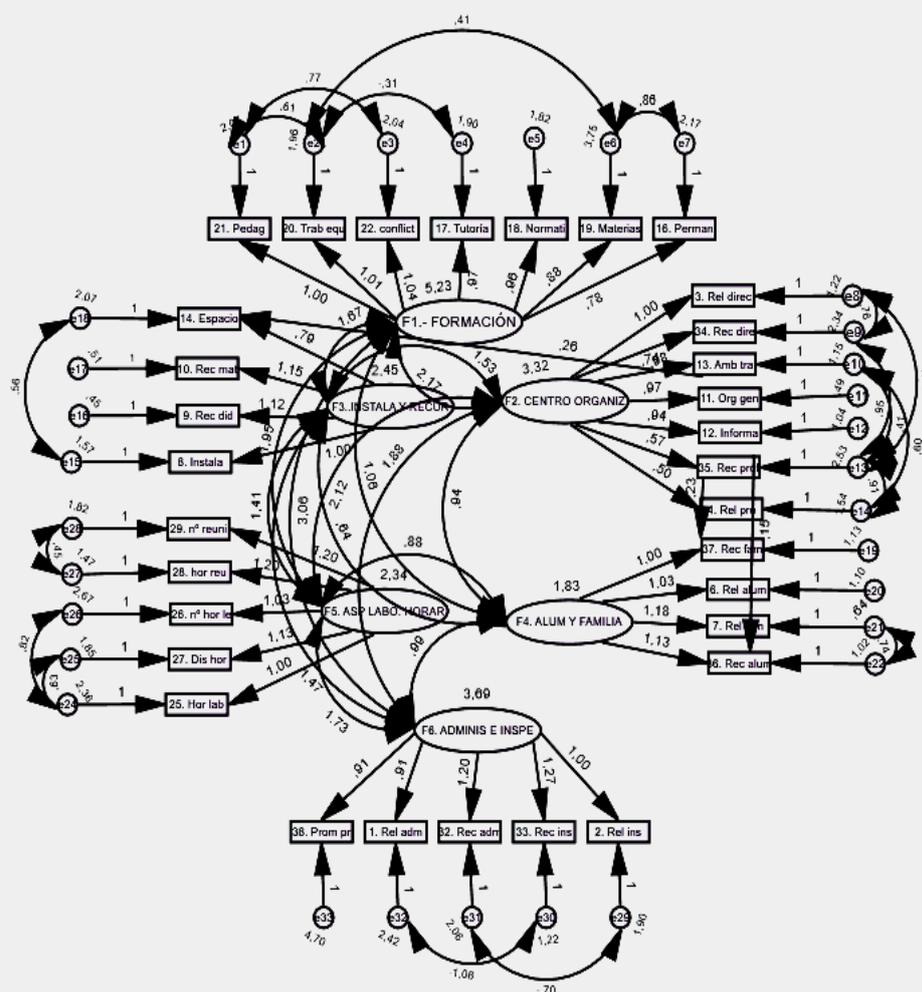
14. Instalaciones y recursos. Espacios para el trabajo	342	732
32. Reconocimiento y valoración. Por parte de la administración	362	730
33. Reconocimiento y valoración. Por parte de la inspección	378	692
1. Relaciones. Con la administración educativa	316	691
2. Relaciones. Con la inspección educativa	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
<b>Coefficiente de Cronbach Total: .942</b>		
	<b>938</b>	<b>920 896 920 898 860</b>

---

Se realizó un análisis factorial confirmatorio mediante SPSS AMOS 26 utilizando el método de máxima verosimilitud (ML). Con índices: ajuste absoluto chi cuadrado sobre PCMIN/DF=1.706; ajuste NFI=.912; ajuste comparativo CFI=.961; bondad de ajuste GFI=.872; Toker-Lewis TLI=.955; RFI=. 898; 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.

Figura 1. Gráfico análisis factorial confirmatorio



---

### **2.3. Método de análisis**

La información resultante del cuestionario se analizó mediante descriptivos, diferencia de medias (utilizando 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). Se propuso para las respuestas, como se ha indicado, una escala de 0 a 10 puntos, siendo 0 el menor valor y 10 el máximo. En función de la experiencia docente se conformaron 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 alumnado 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” y valor 5, “es mucho peor”. En relación con “las posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado” se propusieron para las respuestas las opciones “sí” o “no”. Para las afirmativas se ofreció una escala de cuatro valores de “muy grave”, bastante grave”, “algo grave” y “leve”, para que se indicase la gravedad de las situaciones sufridas.

## **3. RESULTADOS**

### **3.1. Satisfacción del profesorado de educación infantil y de educación primaria en su trabajo**

El profesorado consultado de educación infantil y primaria tiene una importante satisfacción respecto al trabajo que realiza (M=8.0 y DT=1.5), tan sólo el 3.1% otorga una puntuación menor de 5 puntos. No se encuentran diferencias en dicha satisfacción según las variables analizadas: “sexo” (t(693)=.545, p=.586), profesoras (M=8.1, DT=1.5), profesores (M=8.0, DT=1.5); “grupos tiempo de experiencia docente”, F(2, 689)=.310, p=.734, hasta 12 años (M=8.0, DT=1.3), de 13 a 22 años (M=8.1, DT=1.6), 23 o más años (M=8.0, DT=1.6; “titularidad del centro”, (t(698)=-1.731, p=.084), públicos (M=8.0, DT=1.5), privados-concertados

---

(M=8.3, DT=1.3); “enseñanzas impartidas”, ( $t(699)=1.003$ ,  $p=.316$ ), infantil (M=8.2, DT=1.2), primaria (M=8.0, DT=1.6) y “número de alumnado del centro”,  $F(2, 685)=.426$ ,  $p=.653$ , hasta 80 (M=8.1, DT=1.5), de 81 a 300 (M=8.0, DT=1.6), 301 o más (M=7.9, DT=1.5).

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

El 43.6% del profesorado de educación infantil y primaria tiene experiencia en cargos directivos, con una duración media de 7.1 años, (DT=6.2) y con una adecuada satisfacción en su ejercicio (M=6.8, DT=2.2). Tienen mayor satisfacción en los cargos directivos los profesores que las profesoras, ( $t(305)=-2.163$ ,  $p=.031$ ), profesoras (M=6.7, DT=2.3), profesores (M=7.3, DT=1.8); y el profesorado de centros privados-concertados más que el de los públicos, ( $t(309)=-2.434$ ,  $p=.015$ ), públicos (M=6.7, DT=2.2), privados-concertados (M=7.7, DT=1.3). No se encuentran diferencias en dichos cargos en función de los “grupos del tiempo de experiencia docente”,  $F(2, 305)=.094$ ,  $p=.910$ , hasta 12 años (M=6.7, DT=2.1), de 13 a 22 años (M=6.8, DT=2.4), 23 o más años (M=6.8, DT=2.0); y “grupos del número de alumnado del centro”,  $F(2, 306)=.980$ ,  $p=.376$ , hasta 80 (M=6.9, DT=2.1), de 81 a 300 (M=6.9, DT=2.2), 301 o más (M=6.3, DT=2.2).

Tienen experiencia en la función tutorial el 88.9% del profesorado. Con un importante tiempo medio en dicha función (M=11.9 años, DT= 9.0) y una significativa satisfacción (M=8.0 puntos, DT=1.5). Se manifiesta más satisfecho en el ejercicio de dicha función el profesorado de los centros privados-concertados que el de los públicos, ( $t(632)=-3.929$ ,  $p<.001$ ), públicos (M=7.9, DT=1.6), privados-concertados (M=8.6, DT=1.3); y los que imparten enseñanza en educación infantil más que los de primaria, ( $t(624)=3.750$ ,  $p<.001$ ), infantil (M=8.4, DT=1.2), primaria (M=7.8, DT=1.6). No se establecen diferencias según el “sexo” ( $t(611)=.107$ ,  $p=.915$ ), profesoras (M=8.0, DT=1.5), profesores (M=8.0, DT=1.5); “grupos de tiempo de experiencia docente”  $F(2, 617)=1.324$ ,  $p=.267$ , hasta 12 años (M=8.1,

---

DT=1.5), de 13 a 22 (M=7.8, DT=1.6), 23 o más (M=8.0, DT=1.5); y “número de alumnado del centro”  $F(2, 612)=1.418$ ,  $p=.243$ , hasta 80 (M=8.1, DT=1.5), de 81 a 300 (M=7.8, DT=1.6), 301 o más (M=8.0, DT=1.3).

En otros cargos (coordinación de ciclo y otras coordinaciones) manifiesta tener experiencia el 68.2% del profesorado, con una duración media en dichas responsabilidades de 6.4 años (DT=5.3) y una satisfacción en su ejercicio de 7.0 puntos (DT=1.8). El profesorado de los centros privados-concertados se manifiesta más satisfecho que el de los públicos, ( $t(474)=-2.739$ ,  $p=.006$ ), públicos (M=6.9, DT=1.8), privados-concertados (M=7.7, DT=1.1). No se encuentran diferencias respecto al “sexo”, ( $t(470)=.502$ ,  $p=.616$ ), profesoras (M=7.1, DT=1.8), profesores (M=7.0, DT=1.6); “grupos de tiempo de experiencia docente”,  $F(2, 470)=1.101$ ,  $p=.333$ , hasta 12 años (M=7.1, DT=1.9), de 13 a 22 (M=6.8, DT=1.8), 23 o más (M=7.1, DT=1.7); “enseñanzas impartidas”, ( $t(474)=1.188$ ,  $p=.235$ ), infantil (M=7.2, DT=1.7), primaria (M=7.0, DT=1.8); y “grupos de número de alumnado del centro”,  $F(2, 466)=1.722$ ,  $p=.180$ , hasta 80 (M=7.0, DT=1.8), de 81 a 300 (M=7.2, DT=1.8), 301 o más (M=6.7, DT=1.7).

Dos de cada tres profesores y profesoras (66.3%) manifiestan haber sido o ser miembro del consejo escolar, con una duración media en dicha responsabilidad de 8.6 años (DT=7.3) y una satisfacción en su ejercicio de 6.7 puntos, (DT=2.1). El profesorado de educación infantil se manifiesta más satisfecho en dicha responsabilidad que el de primaria, ( $t(473)=2.032$ ,  $p=.043$ ), infantil (M=7.1, DT=2.0), primaria (M=6.6, DT=2.1). No se observan diferencias en función del “sexo”, ( $t(469)=.601$ ,  $p=.548$ ), profesoras (M=6.8, DT=2.0), profesores (M=6.8, DT=2.1); “grupos de tiempo de experiencia docente”,  $F(2, 470)=2.479$ ,  $p=.085$ , hasta 12 años (M=7.1, DT=2.3), de 13 a 22 (M=6.8, DT=2.0), 23 o más (M=6.5, DT=2.0); “titularidad del centro”, ( $t(473)=-.469$ ,  $p=.640$ ), públicos (M=6.7, DT=2.0), privados-concertados (M=6.8, DT=2.4); y “grupos de número de alumnado del

centro”,  $F(2, 464) = .446, p = .641$ , hasta 80 ( $M = 6.7, DT = 2.1$ ), de 81 a 300 ( $M = 6.8, DT = 2.1$ ), 301 o más ( $M = 6.5, DT = 1.9$ ).

Tabla 2

*Experiencia y satisfacción del profesorado de educación infantil y educación primaria en cargos de responsabilidad en los centros*

Experiencia y satisfacción del profesorado de infantil y primaria en cargos de responsabilidad en los centros.

Experiencia y satisfacción del profesorado respecto al ejercicio en:	i	Número de años			Satisfacción	
		T	T	T	T	Menos de 5 puntos %
1. Cargos directivos (dirección, jefatura de estudios, secretaria)	3.6	.1	.2	.8	.2	13.5
2. Función tutorial	8.9	1.9	.0	.0	.5	3.2
3. Otros cargos (coordinación de ciclo, etc.).	8.2	.4	.3	.0	.8	8.2
4. Consejo escolar	6.3	.6	.3	.7	.1	11.8

**3.3. Satisfacción del profesorado en sus relaciones interpersonales**

La menor satisfacción del profesorado de educación infantil y primaria en sus relaciones interpersonales se da respecto a la “administración educativa” ( $M = 5.8, DT = 2.3$ ) y a la “inspección educativa” ( $M = 5.8, DT = 2.3$ ) y la mayor a las relaciones con el “alumnado al que se imparte docencia”, ( $M = 8.1, DT = 1.7$ ) y al “profesorado del ciclo”, ( $M = 8.0, DT = 1.8$ ). A la satisfacción en las relaciones con los “directivos

---

del centro” y al “profesorado del centro” se les otorga valores respectivos de M=7.8, DT=2.1 y M=7.8, DT=1.6. La relación con las “familias” se valora con M=7.1, DT=1.9.

Según el “sexo” no se encuentran diferencias respecto a la satisfacción en las relaciones con la “administración educativa”, (t(700)=1.247, p=.213), profesoras (M=5.9, DT=2.2), profesores (M=5.6, DT=2.5); “inspección educativa”, (t(694)=-.910, p=.363), profesoras (M=5.9, DT=2.3), profesores (M=5.7, DT=2.5); “directivos del centro” (t(692)=-1.112, p=.267), profesoras (M=7.8, DT=2.1), profesores (M=8.0, DT=2.1); “profesorado del centro” (t(700)=-1.323, p=.186), profesoras (M=7.8, DT=1.6), profesores (M=8.0, DT=1.5); “profesorado del ciclo” (t(688)=-.983, p=.326), profesoras (M=8.0, DT=1.9), profesores (M=8.1, DT=1.5); “alumnado al que se imparte docencia”, (t(699)=.572, p=.568), profesoras (M=8.1, DT=1.7), profesores (M=8.0, DT=1.5); y “familias del alumnado”, (t(697)=.741, p=.459), profesoras (M=7.1, DT=1.8), profesores (M=7.0, DT=1.9).

El profesorado que ejerce sus funciones docentes en centros privados-concertados se manifiesta más satisfecho que el de los públicos en sus relaciones con la “administración educativa”, (t(706)=-3.918, p<.001), públicos (M=5.7, DT=2.3), privados-concertados (M=6.7, DT=2.2); “inspección educativa”, (t(700)=-2.987, p=.003), públicos (M=5.7, DT=2.4), privados-concertados (M=6.5, DT=1.9); “alumnado al que se imparte docencia”, (t(705)=-2.828, p=.005), públicos (M=8.0, DT=1.7), privados-concertados (M=8.5, DT=1.2); “familias del alumnado”, (t(703)=-2.626, p=.009), públicos (M=7.0, DT=1.9), privados-concertados (M=7.5, DT=1.7). No se encuentran diferencias en función de la titularidad del centro respecto a la satisfacción en sus relaciones con los “equipos directivos”, (t(698)=-.997, p=.319), públicos (M=7.8, DT=2.2), privados-concertados (M=8.1, DT=1.7); “profesorado del centro”, (t(706)=-1.820, p=.069), públicos (M=7.8, DT=1.6), privados-concertados (M=8.1, DT=1.4); y “profesorado del ciclo”, (t(694)=-1.089, p=.277), públicos (M=8.0, DT=1.8), privados-concertados (M=8.2, DT=1.8).

---

Profesoras y profesores de educación infantil se manifiestan más satisfechos que los de educación primaria en sus relaciones con el “alumnado al que imparte docencia”, ( $t(706)=3.716$ ,  $p<.001$  .277), infantil ( $M=8.5$ ,  $DT=1.5$ ), primaria ( $M=8.0$ ,  $DT=1.7$ ) y con las “familias del alumnado”, ( $t(704)=2.773$ ,  $p=.006$ ), infantil ( $M=7.4$ ,  $DT=1.6$ ), primaria ( $M=7.0$ ,  $DT=1.9$ ). No se observan diferencias según las enseñanzas impartidas respecto a la satisfacción con la “administración educativa”, ( $t(707)=1.169$ ,  $p=.243$ ), infantil ( $M=6.0$ ,  $DT=2.2$ ), primaria ( $M=5.7$ ,  $DT=2.3$ ); “inspección educativa”, ( $t(701)=1.280$ ,  $p=.201$ ), infantil ( $M=6.0$ ,  $DT=2.3$ ), primaria ( $M=5.8$ ,  $DT=2.3$ ); “equipos directivos”, ( $t(699)=1.282$ ,  $p=.200$ ), infantil ( $M=8.0$ ,  $DT=1.9$ ), primaria ( $M=7.8$ ,  $DT=2.2$ ); “profesorado del centro”, ( $t(707)=-0.90$ ,  $p=.928$ ), infantil ( $M=7.8$ ,  $DT=1.5$ ), primaria ( $M=7.8$ ,  $DT=1.6$ ); y “profesorado del ciclo”, ( $t(694)=-.323$ ,  $p=.747$ ), infantil ( $M=8.0$ ,  $DT=2.0$ ), primaria ( $M=8.0$ ,  $DT=1.8$ ).

El grupo de profesorado de menor experiencia docente (hasta 12 años) manifiesta mayor satisfacción en sus relaciones con la “administración educativa” que el grupo de mayor experiencia (23 o más años),  $F(2, 697)=3.624$ ,  $p=.027$ , hasta 12 años ( $M=6.1$ ,  $DT=2.3$ ), de 13 a 22 ( $M=5.8$ ,  $DT=2.3$ ), 23 o más ( $M=5.5$ ,  $DT=2.2$ ). No se encuentran diferencias respecto a la satisfacción en las relaciones con la “inspección educativa”,  $F(2, 692)=1.738$ ,  $p=.177$ , hasta 12 años ( $M=5.8$ ,  $DT=2.3$ ), de 13 a 22 ( $M=6.0$ ,  $DT=2.4$ ), 23 o más ( $M=5.6$ ,  $DT=2.2$ ); “directivos del centro”,  $F(2, 689)=.283$ ,  $p=.754$ , hasta 12 años ( $M=7.9$ ,  $DT=2.1$ ), de 13 a 22 ( $M=7.8$ ,  $DT=2.1$ ), 23 o más ( $M=7.8$ ,  $DT=2.2$ ); “profesorado del centro”,  $F(2, 697)=.567$ ,  $p=.567$ , hasta 12 años ( $M=7.8$ ,  $DT=1.8$ ), de 13 a 22 ( $M=7.9$ ,  $DT=1.5$ ), 23 o más ( $M=7.7$ ,  $DT=1.5$ ); “profesorado del ciclo”,  $F(2, 684)=.015$ ,  $p=.985$ , hasta 12 años ( $M=8.0$ ,  $DT=2.1$ ), de 13 a 22 ( $M=8.0$ ,  $DT=1.7$ ), 23 o más ( $M=8.0$ ,  $DT=1.6$ ); “alumnado al que se le imparte docencia”,  $F(2, 696)=.900$ ,  $p=.407$ , hasta 12 años ( $M=8.2$ ,  $DT=1.5$ ), de 13 a 22 ( $M=8.0$ ,  $DT=1.8$ ), 23 o más ( $M=8.1$ ,  $DT=1.6$ ); y “familias del alumnado”,  $F(2, 694)=.646$ ,  $p=.524$ , hasta 12 años ( $M=7.2$ ,  $DT=1.8$ ), de 13 a 22 ( $M=7.0$ ,  $DT=2.0$ ), 23 o más ( $M=7.0$ ,  $DT=1.8$ ).

---

No se encuentran diferencias en la satisfacción con las relaciones interpersonales del profesorado consultado con los tres grupos de alumnado establecidos respecto a la “administración educativa”,  $F(2, 693) = 2.897$ ,  $p = .056$ , hasta 80 ( $M = 6.0$ ,  $DT = 2.3$ ), de 81 a 300 ( $M = 5.6$ ,  $DT = 2.2$ ), 301 o más ( $M = 5.5$ ,  $DT = 2.2$ ); “inspección educativa”,  $F(2, 687) = .559$ ,  $p = .572$ , hasta 80 ( $M = 5.8$ ,  $DT = 2.3$ ), de 81 a 300 ( $M = 5.8$ ,  $DT = 2.3$ ), 301 o más ( $M = 5.6$ ,  $DT = 2.3$ ); “directivos del centro”,  $F(2, 685) = .030$ ,  $p = .970$ , hasta 80 ( $M = 5.8$ ,  $DT = 2.3$ ), de 81 a 300 ( $M = 5.8$ ,  $DT = 2.3$ ), 301 o más ( $M = 5.6$ ,  $DT = 2.3$ ); “profesorado del centro”,  $F(2, 693) = 1.975$ ,  $p = .139$ , hasta 80 ( $M = 7.6$ ,  $DT = 1.6$ ), de 81 a 300 ( $M = 7.8$ ,  $DT = 1.6$ ), 301 o más ( $M = 7.5$ ,  $DT = 1.6$ ); “profesorado del ciclo”,  $F(2, 680) = 1.009$ ,  $p = .365$ , hasta 80 ( $M = 8.1$ ,  $DT = 1.8$ ), de 81 a 300 ( $M = 8.0$ ,  $DT = 1.8$ ), 301 o más ( $M = 7.7$ ,  $DT = 1.9$ ); “alumnado al que se imparte enseñanza”,  $F(2, 693) = .849$ ,  $p = .428$ , hasta 80 ( $M = 8.2$ ,  $DT = 1.7$ ), de 81 a 300 ( $M = 8.0$ ,  $DT = 1.7$ ), 301 o más ( $M = 8.1$ ,  $DT = 1.5$ ); y “familias del alumnado”,  $F(2, 690) = .709$ ,  $p = .492$ , hasta 80 ( $M = 7.0$ ,  $DT = 2.0$ ), de 81 a 300 ( $M = 7.0$ ,  $DT = 1.9$ ), 301 o más ( $M = 7.3$ ,  $DT = 1.6$ ).

Tabla 3

*Satisfacción del profesorado de educación infantil y primaria en sus relaciones interpersonales*

Satisfacción del profesorado en sus relaciones con:	T	Menos de 5 puntos %
1. La administración educativa	.8 .3	22.4
2. La inspección educativa	.8 .3	22.3
3. Los directivos del centro	.8 .1	7.8
4. El profesorado del centro		3.7

---

	.8	.6	
5. El profesorado del ciclo			4.7
	.0	.8	
6. El alumnado al que se imparte docencia			3.7
	.1	.7	
7. Las familias del alumnado			9.6
	.1	.9	

---

#### **3.4. Satisfacción del profesorado con el centro respecto a sus instalaciones, recursos, organización general, información, ambiente y espacios disponibles para desarrollar el trabajo.**

La satisfacción del profesorado de educación infantil y primaria es menor en relación con las “instalaciones”, (M=6.7, DT=1.9), “recursos didácticos”, (M=6.9, DT=1.8) y “recursos materiales”, (M=6.9, DT=1.8); y mayor con el “ambiente de trabajo”, (M=7.7, DT=1.9). Se otorga 7.1 puntos de media (DT=2.2) a los “espacios de que se dispone para el desarrollo del trabajo”, la “organización general del centro” (M=7.4, DT=2.0), y a la “información que se recibe sobre el funcionamiento del centro” (M=7.6, DT=2.0).

No se encuentran diferencias en la satisfacción del profesorado según el sexo respecto a las “instalaciones del centro”, (t(702)=-.994, p=.321), profesoras (M=6.7, DT=1.9), profesores (M=6.9, DT=2.0); “recursos didácticos”, (t(701)=-1.232, p=.218), profesoras (M=6.9, DT=1.8), profesores (M=7.1, DT=1.8); “recursos materiales”, (t(702)=-.994, p=.321), profesoras (M=6.7, DT=1.9), profesores (M=6.9, DT=2.0); “organización general del centro”, (t(701)=-1.923, p=.055), profesoras (M=7.3, DT=2.0), profesores (M=7.7, DT=1.9).; “información que se recibe sobre el funcionamiento del centro” (t(698)=-1.129, p=.259), profesoras (M=7.6, DT=2.0), profesores (M=7.8, DT=2.0); “ambiente de trabajo” (t(701)=-1.792, p=.074), profesoras (M=7.6, DT=1.9), profesores (M=8.0, DT=1.8); y

---

“espacios de que se dispone para desarrollar el trabajo en el centro”, ( $t(701)=-1.039$ ,  $p=.299$ ), profesoras ( $M=7.1$ ,  $DT=2.0$ ), profesores ( $M=7.3$ ,  $DT=2.1$ ).

Según el tiempo de experiencia profesional no se encuentran diferencias en la satisfacción del profesorado con el centro respecto a las “instalaciones”,  $F(2, 699)=.277$ ,  $p=.758$ , hasta 12 años ( $M=6.8$ ,  $DT=1.8$ ), de 13 a 22 ( $M=6.7$ ,  $DT=1.9$ ), 23 o más ( $M=6.7$ ,  $DT=2.0$ ); “recursos didácticos”,  $F(2, 698)=1.239$ ,  $p=.290$ , hasta 12 años ( $M=6.9$ ,  $DT=1.7$ ), de 13 a 22 ( $M=6.8$ ,  $DT=1.9$ ), 23 o más ( $M=7.1$ ,  $DT=1.8$ ); “recursos materiales”,  $F(2, 697)=3.052$ ,  $p=.426$ , hasta 12 años ( $M=6.8$ ,  $DT=1.8$ ), de 13 a 22 ( $M=6.8$ ,  $DT=1.9$ ), 23 o más ( $M=7.0$ ,  $DT=1.7$ ); “organización general”,  $F(2, 698)=.256$ ,  $p=.774$ , hasta 12 años ( $M=7.3$ ,  $DT=2.0$ ), de 13 a 22 ( $M=7.3$ ,  $DT=2.0$ ), 23 o más ( $M=7.4$ ,  $DT=1.9$ ); “información sobre el funcionamiento”,  $F(2, 695)=1.457$ ,  $p=.234$ , hasta 12 años ( $M=7.4$ ,  $DT=2.1$ ), de 13 a 22 ( $M=7.7$ ,  $DT=2.0$ ), 23 o más ( $M=7.7$ ,  $DT=2.1$ ); “ambiente de trabajo”,  $F(2, 698)=.152$ ,  $p=.027$ , hasta 12 años ( $M=7.6$ ,  $DT=2.1$ ), de 13 a 22 ( $M=7.7$ ,  $DT=1.9$ ), 23 o más ( $M=7.7$ ,  $DT=1.9$ ); y “espacios para desarrollar el trabajo”,  $F(2, 698)=.186$ ,  $p=.830$ , hasta 12 años ( $M=7.1$ ,  $DT=2.1$ ), de 13 a 22 ( $M=7.2$ ,  $DT=2.1$ ), 23 o más ( $M=7.1$ ,  $DT=2.1$ ).

El profesorado de educación infantil y primaria de centros privados-concertados se manifiesta más satisfecho que el de los públicos respecto a las “instalaciones del centro”, ( $t(708)=-4.261$ ,  $p<.001$ ), públicos ( $M=6.6$ ,  $DT=2.0$ ), privados-concertados ( $M=7.5$ ,  $DT=1.5$ ); “recursos didácticos”, ( $t(707)=-3.126$ ,  $p=.002$ ), públicos ( $M=6.8$ ,  $DT=1.9$ ), privados-concertados ( $M=7.5$ ,  $DT=1.4$ ); “recursos materiales”, ( $t(706)=-3.287$ ,  $p=.001$ ), públicos ( $M=7.3$ ,  $DT=2.0$ ), privados-concertados ( $M=7.7$ ,  $DT=1.7$ ); y “espacios de que se dispone para desarrollar el trabajo en el centro”, ( $t(707)=-3.037$ ,  $p=.002$ ), públicos ( $M=7.1$ ,  $DT=2.1$ ), privados-concertados ( $M=7.8$ ,  $DT=1.7$ ). No se encuentran diferencias en relación con la titularidad del centro respecto a la “organización general del centro”, ( $t(707)=-1.660$ ,  $p=.097$ ), públicos ( $M=7.3$ ,  $DT=2.0$ ), privados-concertados ( $M=7.7$ ,  $DT=1.7$ ); “información que se recibe sobre el funcionamiento del centro”, ( $t(704)=-.670$ ,

---

p=.503), públicos (M=7.6, DT=2.1), privados-concertados (M=7.7, DT=1.9); y “satisfacción con el ambiente de trabajo”, (t(707)=-1.530, p=.127), públicos (M=7.6, DT=2.0), privados-concertados (M=8.0, DT=1.6).

El profesorado de educación infantil se manifiesta más satisfecho que el de primaria respecto a los “recursos didácticos” del centro (t(708)=2.175, p=.030), infantil (M=7.2, DT=1.6), primaria (M=6.8, DT=1.9); y a los “espacios de que se dispone para desarrollar el trabajo”, (t(708)=2.121, p=.034), infantil (M=7.5, DT=1.8), primaria (M=7.1, DT=2.1). No se encuentran diferencias según las enseñanzas impartidas respecto a la satisfacción con las “instalaciones”, (t(709)=1.437, p=.151), infantil (M=6.9, DT=1.7), primaria (M=6.7, DT=2.0); “recursos materiales”, (t(707)=1.410, p=.159), infantil (M=7.1, DT=1.6), primaria (M=6.8, DT=1.9); “organización general”, (t(708)=1.128, p=.260), infantil (M=7.5, DT=1.7), primaria (M=7.3, DT=2.0); y “ambiente de trabajo”, (t(708)=.703, p=.483), infantil (M=7.8, DT=2.0), primaria (M=7.6, DT=1.9).

Según el tamaño del centro no se encuentran diferencias entre los tres grupos propuestos respecto a la satisfacción con las “instalaciones”, F(2, 695) =1.889, p=.152, hasta 80 (M=6.9, DT=1.9), de 81 a 300 (M=6.5, DT=2.0), 301 o más (M=6.8, DT=1.7); “recursos didácticos”, F(2, 694) =.351, p=.428, hasta 80 (M=6.9, DT=1.8), de 81 a 300 (M=6.9, DT=1.9), 301 o más (M=7.0, DT=1.7); “recursos materiales”, F(2, 693) =.441, p=.643, hasta 80 (M=6.9, DT=1.8), de 81 a 300 (M=6.8, DT=1.9), 301 o más (M=7.0, DT=1.7); “organización general”, F(2, 694) =.016, p=.984, hasta 80 (M=7.3, DT=2.0), de 81 a 300 (M=7.4, DT=2.0), 301 o más (M=7.3, DT=1.7); “información sobre el funcionamiento”, F(2, 691) =.575, p=.563, hasta 80 (M=7.6, DT=2.2), de 81 a 300 (M=7.6, DT=2.0), 301 o más (M=7.4, DT=1.9); “ambiente de trabajo”, F(2, 694) =.663, p=.516, hasta 80 (M=7.7, DT=2.0), de 81 a 300 (M=7.7, DT=1.9), 301 o más (M=7.4, DT=1.9); y “espacios para desarrollar el trabajo”, F(2, 694) =1.172, p=.310, hasta 80 (M=7.3, DT=2.1), de 81 a 300 (M=7.0, DT=2.1), 301 o más (M=7.1, DT=1.8).

Tabla 4.

*Satisfacción del profesorado de educación infantil y primaria con ambiente de trabajo, organización general, información, instalaciones y recursos del centro.*

Satisfacción del profesorado en relación con el centro:	T	Menos de 5 puntos %
1. Las instalaciones	.7 .9	12.1
2. Los recursos didácticos	.9 .8	10.1
3. Los recursos materiales	.9 .8	10.9
4. La organización general	.4 .0	9.0
5. La información que se recibe sobre su funcionamiento	.6 .0	7.8
6. El ambiente de trabajo	.7 .9	7.0
7. Los espacios de que se dispone para desarrollar el trabajo	.1 .1	10.6

### **3.5. Satisfacción con la formación recibida.**

La “formación permanente en relación con el trabajo” es la mejor valorada en relación con la satisfacción del profesorado de educación infantil y primaria con 6.9 puntos (DT=2.0) y el aspecto menos valorado es el de la “normativa educativa” (M=5.3, DT=2.4). La formación “inicial de los estudios universitarios” se valora con 5.8 puntos (DT=2.2) y las “materias que se imparten” 6.2 (DT=2.2). Se otorgan 5.7 puntos a los restantes aspectos formativos analizados como son “el trabajo en

equipo” (DT=2.5), “pedagogía y psicología” (DT=2.4) y la “gestión de conflictos del alumnado” (DT=2.4).

Tabla 5.

*Satisfacción del profesorado de educación infantil y primaria con la formación recibida*

Satisfacción con la formación recibida respecto a:	T	Menos de 5 puntos %
1. La inicial de los estudios universitarios	.8 .2	24.0
2. La permanente en relación con el trabajo	.9 .0	11.8
3. La función tutorial	.8 .3	24.5
4. La normativa educativa	.3 .4	31.9
5. Las materias que imparte como profesor o profesora	.2 .2	18.3
6. El trabajo en equipo,	.7 .5	27.1
7. Aspectos de pedagogía y psicología	.7 .4	26.4
8. La gestión de conflictos del alumnado	.7 .4	27.6

**3.5.1. Satisfacción con la formación recibida por el profesorado de educación infantil y primaria, según variable sociodemográficas**

Las profesoras se manifiestan más satisfechas que los profesores con su formación respecto a la “inicial de los estudios universitarios”, ( $t(699)=3.316$ ,  $p=.001$ ), profesoras ( $M=5.9$ ,  $DT=2.1$ ), profesores ( $M=5.2$ ,  $DT=2.5$ ); y la “permanente en relación con el trabajo”, ( $t(700)=2.870$ ,  $p=.004$ ), profesoras ( $M=7.0$ ,  $DT=1.9$ ), profesores ( $M=6.5$ ,  $DT=2.2$ ). No se encuentran diferencias en la satisfacción con la formación recibida, en relación con el sexo, respecto a la “función tutorial”, ( $t(672)=.465$ ,  $p=.642$ ), profesoras ( $M=5.8$ ,  $DT=2.4$ ), profesores ( $M=5.7$ ,  $DT=2.2$ ); “normativa educativa”, ( $t(697)=.144$ ,  $p=.886$ ), profesoras ( $M=5.3$ ,  $DT=2.3$ ), profesores ( $M=5.3$ ,  $DT=2.4$ ); “materias que se imparten”, ( $t(694)=.836$ ,  $p=.694$ ), profesoras ( $M=6.3$ ,  $DT=2.2$ ), profesores ( $M=6.1$ ,  $DT=2.3$ ); “trabajo en equipo”, ( $t(693)=.493$ ,  $p=.622$ ), profesoras ( $M=5.8$ ,  $DT=2.5$ ), profesores ( $M=5.6$ ,  $DT=2.5$ ); “pedagogía y psicología”, ( $t(700)=.754$ ,  $p=.451$ ), profesoras ( $M=5.7$ ,  $DT=2.4$ ), profesores ( $M=5.6$ ,  $DT=2.3$ ); y “gestión de conflictos del alumnado”, ( $t(697)=.246$ ,  $p=.806$ ), profesoras ( $M=5.7$ ,  $DT=2.3$ ), profesores ( $M=5.7$ ,  $DT=2.5$ ).

El profesorado que ejerce sus funciones en centros privados-concertados se manifiesta más satisfecho que el de los públicos en todos los aspectos analizados respecto a su formación.

Tabla 6

*Satisfacción con la formación recibida, según la titularidad del centro*

Satisfacción con la formación recibida según titularidad del centro respecto a:	T	Públicos		Privados-concertados	
		N	D	N	D
1. La inicial de los estudios universitarios	-	6	2	3.726	05
2. La permanente en relación con el trabajo	.	7	1	3.231	06
3. La función tutorial	-	6	2		

	2.578	78	.7	.3	.4	.4	010
4. La normativa educativa	-				5	2	
	2.409	02	.2	.3	.9	.4	016
5. Las materias que imparte	-				7	2	
	3.718	00	.1	.2	.0	.0	000
6. El trabajo en equipo,	-				6	2	
	4.396	98	.6	.5	.8	.5	000
7. Aspectos de pedagogía y	-				6	2	
psicología	4.202	06	.6	.4	.7	.1	000
8. La gestión de conflictos	-				6	2	
del alumnado	2.792	03	.6	.3	.4	.5	005

El profesorado de educación infantil se manifiesta más satisfecho que el de primaria con la formación recibida respecto a los aspectos señalados con excepción de la “permanente en relación con el trabajo” y la “normativa educativa” en las que no se encuentran diferencias

Tabla 7  
*Satisfacción con la formación recibida, según las enseñanzas impartidas*

Satisfacción con la formación recibida según las enseñanzas impartidas respecto a:	l	Educación					
		infantil	primaria				
		T	T				
1. La inicial de los estudios universitarios	.600	06	.2	.9	.7	.2	010
2. La permanente en relación con el trabajo	983	07	.0	.7	.8	.0	.326
3. La función tutorial							

	.069	79	.1	.1	.7	.4	039
4. La normativa educativa	.209	03	.5	.3	.3	.4	227
5. Las materias que imparte	.950	01	.7	.9	.1	.3	003
6. El trabajo en equipo,	.377	99	.2	.3	.6	.6	018
7. Aspectos de pedagogía y psicología	.425	07	.1	.1	.6	.4	016
8. La gestión de conflictos del alumnado	.379	04	.1	.1	.6	.4	018

No se encuentran diferencias en función de la satisfacción en la formación según los grupos establecidos de experiencia docente.

Tabla 8

*Satisfacción con la formación recibida por el profesorado de educación infantil y primaria, según el tiempo de experiencia docente.*

Satisfacción con la formación recibida según el tiempo de experiencia docente respecto a:		l	Ha		De		23		
			sta 12 años	años	13 a 22 años	años	o más años		
			T	T	T	T	T	T	
1. La inicial de los estudios universitarios	.430	96	.6	.4	.0	.0	.8	.1	089
2. La permanente en relación con el trabajo	.040	97	.9	.0	.0	.0	.7	.0	354
3. La función tutorial	.267	69	.6	.4	.0	.3	.8	.4	282

4. La normativa educativa	476	93	.2	.3	.5	.4	.3	.4	622
5. Las materias que imparte	.684	91	.0	.1	.4	.2	.3	.2	186
6. El trabajo en equipo,	117	89	.7	.5	.8	.6	.8	.4	890
7. Aspectos de pedagogía y psicología	898	97	.6	.4	.9	.3	.7	.4	408
8. La gestión de conflictos del alumnado	.076	94	.5	.4	.9	.3	.7	.4	126

Tampoco se encuentran diferencias en la satisfacción de la formación del profesorado de educación infantil y educación primaria según los grupos de alumnado del centro.

Tabla 9

*Satisfacción con la formación recibida por el profesorado de educación infantil y primaria, según el número de alumnado del centro.*

Satisfacción con la formación recibida según el número de alumnado del centro respecto a:	Hasta 80			De 81 a 300			301 o más		
	T	T	T	T	T	T	T	T	T
1. La inicial de los estudios universitarios	861	92	.8	.1	.8	.2	.5	.3	423
2. La permanente en relación con el trabajo	094		.9	.9	.9	.0	.8	.0	910
									693
3. La función tutorial									

	664	65	.9	.3	.8	.3	.5	.6	515
4. La normativa educativa	834	89	.4	.4	.3	.4	.1	.3	435
5. Las materias que imparte	231	88	.2	.2	.3	.2	.1	.3	794
6. El trabajo en equipo,	718	85	.8	.5	.7	.4	.5	.9	488
7. Aspectos de pedagogía y psicología	.156	93	.9	.3	.6	.4	.5	.6	315
8. La gestión de conflictos del alumnado	073	90	.7	.3	.7	.3	.6	.6	930

### 3.6. Satisfacción en aspectos laborales

La satisfacción sobre los aspectos laborales propuestos tiene un recorrido de un valor máximo de 8.0 puntos respecto al “tiempo que se tarda desde el domicilio al centro”, al menor de 6.6 en relación con las “retribuciones”. El reconocimiento y valoración que realizan del trabajo del profesorado distintas instituciones y la comunidad educativa tienen un recorrido del menor valor en relación con las “administraciones educativas” con 4.6 puntos y el máximo del “alumnado al que se imparte docencia” con 7.8 puntos. Las “posibilidades de promoción profesional” se valoran con 5.4 puntos y el “trabajo como profesor o profesora” con 8.0 puntos. La satisfacción laboral actual respecto a la de hace cinco cursos es “mucho o bastante mejor” para el 42.9%, “igual” para el 33.1% y “bastante o mucho peor” para el 24.0%.

Tabla 10

*Satisfacción del profesorado de educación infantil y primaria sobre aspectos laborales*

Satisfacción sobre aspectos laborales		Menos
---------------------------------------	--	-------

	T	de 5 puntos %
1. La ubicación del centro	.0	6.2
2. Las retribuciones	.6	14.7
3. El horario laboral de permanencia en su centro	.5	6.5
4. El número de horas lectivas	.2	10.2
5. La distribución del horario lectivo	.3	9.4
6. El horario de reuniones	.9	12.4
7. El número de reuniones	.7	14.7
8. Posibilidades de participación en los órganos de gobierno	.4	7.8
9. Tiempo que se tarda desde el domicilio al centro	.0	9.3
10. Reconocimiento y valoración que realiza del trabajo del profesorado por parte de:		
10. 1. Las administraciones educativas	.6	42.1
10. 2. La inspección educativa	.0	36.9
10. 3. El equipo directivo	.3	12.2

10.4. El profesorado del centro					8.3
			.2	.9	
10.5. El alumnado al que imparte docencia					4.1
			.8	.6	
10.6. Las familias del alumnado					9.1
			.9	.9	
11. Posibilidades de promoción profesional					29.0
			.4	.7	
12. Trabajo como profesor o profesora					3.1
			.0	.5	
13. La satisfacción laboral actual respecto a la de hace cinco cursos es:					-----
1. Mucho mejor	2. Bastante mejor	3. Igual	4. Bastante peor	5. Mucho peor	
		%			
20.3	22.6	33	15.0	9.0	
		.1			

Los profesores se sienten más satisfechos que las profesoras respecto al “horario laboral de permanencia en el centro” y a “distribución del horario lectivo”. Teniendo las profesoras más satisfacción respecto a sus “posibilidades de promoción profesional” que los profesores. No se encuentran diferencias entre las valoraciones realizadas por profesores y profesoras respecto a su satisfacción en los restantes aspectos laborales.

Tabla 11

*Satisfacción del profesorado de educación infantil y primaria sobre aspectos laborales, según sexo*

Satisfacción sobre aspectos laborales:			l	Pro fesoras T	Pro fesores T		
1. La ubicación del centro	.139	99	.0	.9	.0	.8	890
2. Las retribuciones	.174	00	.7	.1	.5	.2	241
3. El horario laboral de permanencia en su centro	2.187	02	.4	.0	.8	.7	029
4. El número de horas lectivas	.599	00	.2	.1	.3	.9	550
5. La distribución del horario lectivo	2.363	01	.2	.1	.7	.7	018
6. La distribución del horario de reuniones	1.182	00	.9	.2	.1	.1	238
7. El número de reuniones	1.649	00	.7	.2	.0	.3	099
8. Posibilidades de participación en los órganos de gobierno	.282	97	.4	.1	.5	.1	778
9. Tiempo que se tarda desde el domicilio al centro	451	97	.0	.4	.9	.3	652
10. Reconocimiento y valoración que realiza del trabajo del profesorado por parte de:				Pro fesoras T	Pro fesores T		
10. 1. Las administraciones educativas	.441	96	.6	.7	.7	.7	659

10. 2. La inspección educativa	.637	93	.9	.7	.1	.8	524
10. 3. El equipo directivo	.957	89	.3	.4	.5	.3	339
10.4. El profesorado del centro	1.286	94	.1	.9	.4	.8	199
10.5. El alumnado al que imparte docencia	1.196	92	.8	.6	.9	.5	232
10.6. Las familias del alumnado	.815	95	.9	.9	.1	.8	415
11. Posibilidades de promoción profesional	.149	87	.5	.6	.9	.8	032

El profesorado de educación infantil y primaria de los centros privados-concertados se siente más satisfecho que el de los públicos respecto a la “ubicación del centro”, “número de horas lectivas”, “distribución del horario lectivo” y “posibilidades de promoción profesional”. También está más satisfecho el profesorado de los centros privados-concertado respecto al reconocimiento y valoración que realizan de su trabajo las “administraciones educativas, “inspección educativa” y “familias del alumnado”. No se encuentran diferencias en los restantes aspectos laborales.

Tabla 12

*Satisfacción del profesorado de educación infantil y primaria sobre aspectos laborales, según titularidad del centro*

Satisfacción sobre los siguientes aspectos laborales:	Públicos	Privados-concertados
	T	T

1. La ubicación del centro					8	1	
	2.489	05	.9	.0	.5	.5	013
2. Las retribuciones					6	1	
	370	06	.7	.1	.6	.9	711
3. El horario laboral de permanencia en su centro					7	1	
	.545	08	.5	.0	.6	.6	586
4. El número de horas lectivas					7	1	
	2.665	06	.1	.1	.7	.6	008
5. La distribución del horario lectivo					7	1	
	2.018	07	.2	.1	.7	.6	044
6. La distribución del horario de reuniones					7	1	
	.551	06	.9	.2	.0	.9	582
7. El número de reuniones					7	1	
	1.337	06	.7	.3	.0	.9	182
8. Posibilidades de participación en los órganos de gobierno					7	2	
	299	03	.4	.2	.3	.0	765
9. Tiempo que se tarda desde el domicilio al centro					8	2	
	.757	03	.0	.4	.2	.2	449
10. Reconocimiento y valoración que realiza del profesorado por parte de:							
					Pro	Profeso	
					l	res	
					T	T	
10. 1. Las administraciones educativas					5	2	
	3.501	02	.5	.7	.5	.6	001
10. 2. La inspección educativa					5	2	
	2.850	99	.8	.7	.7	.5	005
10. 3. El equipo directivo					7	2	

	1.255	95	.2	.5	.6	.1	210
10.4. El profesorado del centro	.969	00	.1	.9	.3	.7	333
10.5. El alumnado al que imparte docencia	1.681	98	.7	.7	.0	.4	093
10.6. Las familias del alumnado	2.661	01	.9	.9	.4	.7	008
11. Posibilidades de promoción profesional	2.846	93	.3	.7	.1	.7	005

Los docentes de educación infantil valoran mejor su satisfacción que los de primaria respecto al “horario laboral de permanencia en el centro”, “número de horas lectivas” y “posibilidades de promoción profesional”. También valoran mejor el reconocimiento y valoración que realizan de su trabajo las “administraciones educativas”, “alumnado al que se imparte docencia” y “familia del alumnado”. No se encuentran diferencias respecto a los restantes aspectos laborales.

Tabla 13

*Satisfacción del profesorado de educación infantil y primaria sobre aspectos laborales, según las enseñanzas impartidas*

Satisfacción sobre aspectos laborales:			Inf		Pri		
	l		antil		maria		
				T		T	
1. La ubicación del centro	.496	06	.2	.9	.0	.9	135
2. Las retribuciones	674	07	.7	.1	.6	.1	500
3. El horario laboral de							

permanencia en su centro	.095	09	.8	.8	.4	.0	036
4. El número de horas lectivas	.327	07	.5	.8	.1	.1	020
5. La distribución del horario lectivo	.711	08	.5	.9	.2	.0	088
6. La distribución del horario de reuniones	.922	07	.2	.1	.8	.2	055
7. El número de reuniones	.816	07	.0	.2	.6	.3	070
8. Posibilidades de participación en los órganos de gobierno	.328	04	.6	.1	.3	.1	185
9. Tiempo que se tarda desde el domicilio al centro	.702	04	.3	.2	.9	.5	089
10. Reconocimiento y valoración que realiza del trabajo del profesorado por parte de:				Pro		Pro	
				l	fesoras	fesores	
					T	T	
10. 1. Las administraciones educativas	.631	03	.1	.5	.5	.7	009
10. 2. La inspección educativa	.830	00	.3	.6	.9	.8	068
10. 3. El equipo directivo	.462	96	.5	.2	.2	.5	144
10.4. El profesorado del centro	.356	01	.4	.6	.1	.9	176
10.5. El alumnado al que imparte docencia	.836	99	.1	.5	.7	.1	005
10.6. Las familias del alumnado							

	.309	02	.5	.6	.8	.9	001
11. Posibilidades de promoción profesional	.512	94	.1	.5	.2	.7	001

### **3.6. Posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión al profesorado.**

Las situaciones de “acoso, maltrato o agresión” que en mayor porcentaje indica el profesorado haber sufrido provienen de “algún alumno o alumna”, el 27.4%, por parte de “algún familiar del alumnado” el 24.5%, “algún miembro de los equipos directivos” el 19.7%, “algún profesor o profesora” el 17.2%, “los responsables de las administraciones educativas” el 13.9% y “la inspección educativa” el 4.7%.

Tabla 14

*Posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado de educación infantil y primaria*

Posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión.		Grado de dicho acoso, maltrato o agresión			
Sentirse acosado/a, maltratado/a o agredido/a por algún:	Sí %	1.	2.	3.	4.
		Muy grave	Bastante grave	Algo grave	Leve
1. Responsables de la administración educativa	.9	.8	2.7	2.	4 .0
2. Miembros del servicio de inspección educativa	.2	.4	1.9	1.	5 .4
3. Miembros de los equipos directivos	8.2	2	6.2	5.	3 .5

---

4. Profesorado	2.	5.1	5.	
	9.4	6	7	.0
5. Alumnado	2.	4.2	6.	
	8.7	3	5	.7
6. Familiares del alumnado	4.	8.5	1	
	3.2	0	0.0	0.7

---

#### 4. DISCUSIÓN

Con el presente trabajo, como ya se ha indicado, se pretende realizar un estudio exploratorio sobre la satisfacción laboral que el profesorado de las enseñanzas de infantil y primaria manifiestan tener respecto a los cargos de responsabilidad, relaciones con instituciones y comunidad educativa, instalaciones y recursos del centro, formación, aspectos laborales y la valoración que de su trabajo realizan las instituciones y la comunidad. Se analizan, asimismo, posibles situaciones sufridas de acoso, maltrato o agresión. El objetivo fundamental del trabajo es, como se señala, valorar dicha satisfacción del profesorado de las dos importantes etapas educativas en las que imparten docencia con el fin de optimizar su actuación profesional y por tanto propiciar la mejora de la enseñanza que el centro proporciona al alumnado.

Conviene dejar constancia de la importancia que el tema de la satisfacción laboral tiene en la investigación educativa y en el análisis de la práctica docente (Anaya-Nieto y López-Martín, 2014; Banerjee, Stearns, Moller, & Mickelson, 2017; Carrillo, 2017; Gil-Flores, 2017; Persevic, 2011). En el estudio propuesto el profesorado indica tener una importante satisfacción respecto al trabajo que realiza, coincidiendo con lo señalado en las investigaciones de Persevic (2011), Schwartz (2017) y en el informe Pisa (2018) y siendo superior dicha valoración a la de otros trabajos que la consideran como media-alta (Anaya-Nieto y Suárez-Riveiro, 2007; Larkin, Brantley-Dias, & Lokey-Vega, 2016) u otros como media (Baran,

Maskan, & Baran, 2015; Muñoz-Menéndez, Gómez-Mármol y Sánchez-Alcaraz, 2017) o como media-baja (Cantón-Mayo y Téllez-Martínez, 2016).

En relación con la satisfacción laboral según el género en el presente estudio no se encuentran diferencias, así se señala también en otras investigaciones (Crossman, & Harris, 2006; Muñoz-Menéndez, Gómez-Mármol y Sánchez-Alcaraz; 2017; Skaalvik, & Skaalvik, 2009); aunque no existe unanimidad ya que en otros trabajos las profesoras se muestran más satisfechas laboralmente (Anaya-Nieto y López-Martín, 2014; Gil-Flores, 2017; Martín-Ramos, 2015; Raso-Sánchez et al., 2017). En este estudio no se encuentran, en general, diferencias según la titularidad del centro, mientras que para Crossman, & Harris (2006) y Renzulli et al., (2011) el profesorado de los centros privados está más satisfecho que el de los públicos. En cualquier caso debe tenerse en cuenta el sistema educativo en el que se realizan las investigaciones citadas ya que pueden encontrarse importantes diferencias que influyan en las valoraciones que el profesorado puede tener de su situación profesional. Tampoco se encuentran importantes diferencias en el profesorado del presente trabajo en función del tiempo de experiencia docente mientras que en otros estudios se señala que dicha satisfacción disminuye con el tiempo de experiencia (Anaya-Nieto y Suárez-Riveiro, 2006; Anaya-Nieto y López Martín, 2014; Gil-Flores, 2017; Skaalvic, & Skaalvic, 2009). En el estudio presentado la satisfacción laboral no es diferente según el tamaño del centro, mientras que en otros casos se señala que el profesorado de centros de menor tamaño se manifiesta más satisfecho (Gil-Flores, 2017; Skaalvic, y Skaalvic, 2009).

Respecto a las relaciones del profesorado consultado se observa que su satisfacción con las administraciones es media-baja, tal como ocurre en el trabajo de Hernández-Silva et al., (2017) mientras que la satisfacción es media-alta en las relaciones con el alumnado, coincidiendo con Hernández-Silva et al., (2017) y Veldman et al., (2013).

Las condiciones del lugar de trabajo aparecen relacionadas en distintos estudios con la satisfacción laboral del profesorado (Santos-Rego et al., 2010). En el presente trabajo la satisfacción con dichas condiciones del lugar de trabajo se valora como media-alta.

## 5. CONCLUSIONES

El profesorado de las etapas de educación infantil y primaria el sistema educativo de España manifiesta tener una alta satisfacción laboral, una satisfacción media en su experiencia en cargos directivos y en el consejo escolar y alta en la función tutorial. Sus relaciones interpersonales son más satisfactorias respecto al profesorado y al alumnado y menos con las administraciones educativas e inspección. Se valora como notable su satisfacción respecto a las instalaciones, recursos del centro, ambiente de trabajo, organización general y la información que se recibe sobre el funcionamiento del centro. La satisfacción sobre la formación y los aspectos laborales se valora como buena. Respecto al reconocimiento y valoración que el profesorado recibe de la comunidad educativa se considera notable y medio-bajo el de las instituciones.

El constructo resultante del análisis factorial confirmatorio consta de seis factores. El factor relativo a la “satisfacción con la formación recibida” se compone de siete variables, con un importante peso factorial, “pedagogía-psicología”, “trabajo en equipo”, “gestión de conflictos del alumnado”, “función tutorial”, “normativa educativa”, “materias que se imparten” y “formación permanente en general”. El factor “satisfacción con el centro, relaciones y reconocimiento por directivos y profesorado” consta de siete variables, “ambiente de trabajo”, organización general”, “información sobre el funcionamiento”, “relaciones con directivos”, “relaciones con profesorado”, “reconocimiento y valoración del equipo directivo y profesorado” y “reconocimiento y valoración por parte del profesorado”. El tercer factor “satisfacción con aspecto laborales” consta de cinco variables, “horario laboral”, “distribución horario laboral”, “número horas

lectivas”, “distribución horaria de reuniones” y “número reuniones”. Con cuatro variables se constituye el cuarto factor “satisfacción con las instalaciones y recursos del centro”, se refieren a las “instalaciones en general”, “espacios para el trabajo”, “recursos materiales” y “recursos didácticos”. El quinto factor es el relativo al “reconocimiento y valoración por parte del profesorado, relaciones y promoción profesional”, se compone de cinco variables, “reconocimiento y valoración por parte de la administración”, “reconocimiento y valoración por parte de la inspección”, “relaciones con la administración”, “relaciones con la inspección” y “posibilidades de promoción profesional”. El último factor “satisfacción con el reconocimiento, valoración y relaciones con el alumnado y familias”, consta de cuatro variables, “reconocimiento y valoración del profesorado por parte de las familias”, “reconocimiento y valoración del profesorado por parte del alumnado”, “relaciones con el alumnado” y “relaciones con las familias”.

Se considera como un importante problema la baja consideración que tiene el profesorado respecto a la valoración y reconocimiento que de su trabajo tienen las administraciones educativas, por ello parece conveniente seguir analizando dicha satisfacción y su posible mejora. Los posibles casos de acoso, maltrato o agresión sufridos por el profesorado por parte de los miembros de la comunidad educativa deben prestársele urgente atención y proceder a su eliminación de manera urgente.

En futuros trabajos se considera que deben incluirse en el ámbito de la satisfacción laboral del profesorado de educación infantil y primaria del sistema educativo español aspectos como la autonomía y la autoeficacia del profesorado (Fradkin-Hayslip, 2021; Skaalvik, & Skaalvik, 2016) y el estrés, la carga de trabajo y el burnout por su relación negativa con la satisfacción laboral. (Lassen, & Chiu 2010; Liu, & Ramsey, 2008).

El trabajo propuesto en relación con la satisfacción laboral del profesorado de educación infantil y primaria puede contribuir a mejorar su situación personal y

---

profesional y, por tanto, colaborar en la mejora de la calidad de la enseñanza. Administraciones, profesorado y comunidad educativa en general podrán disponer con el presente estudio de una importante información específica sobre el profesorado de dichas etapas educativas en el sistema educativo de España para conseguir dichos objetivos.

## 6. REFERENCIAS

- Anaya-Nieto, D. y López-Martín, E. (2014). Satisfacción laboral del profesorado en 2012-13 y comparación con los resultados de 2003-04. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 365, 96-121. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2014-365-266>
- Anaya-Nieto, D. y Suárez-Riveiro, J. M. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 24(2), 541-556. Recuperado de <https://revistas.um.es/rie/article/view/97181>
- Anaya-Nieto, D. y Suárez-Riveiro, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria: Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243. Recuperado de [www.revistaeducacion.mec.es > re344 > re344\\_09](http://www.revistaeducacion.mec.es/re344/re344_09)
- 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>

- Cantón-Mayo, I. y Téllez-Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. <https://doi.org/10.22507/rli.v13n1a18>
- 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>
- Fradkin-Hayslip, A. (2021). Teacher Autonomy, Motivation, and Job Satisfaction: Perceptions of Elementary School Teachers According to Self-Determination Theory. *Elementary Education Online*, 20(2), 198-205. <https://doi.10.17051/ilkonline.2021.02.25>
- Franco-López, J.A., López-Arellano, H. y Arango-Botero, D. (2020). La satisfacción de ser docente: un estudio de tipo correlacional. *Revista Complutense de Educación*, 31(1), 55-67. <https://doi.org/10.5209/rced.61775>
- Gil-Flores, J. (2017). Características personales y de los centros educativos en la explicación de la satisfacción laboral del profesorado. *Revista de Psicodidáctica*, 22(1), 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](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf?sequence=1)

- Hawes, S.D., & Nelson, T. R. (2021). Low job satisfaction as a lived experience for experienced middle school teachers in rural Tennessee: A phenomenological Study. *American Journal of Qualitative Research*, 5(1), 44-66. <https://doi.org/10.29333/ajqr/10792>
- Hernández-Silva, C., Pavez-Lizarraga, A., González-Donoso, A. y Tecpan-Flores, S. (2017). ¿Se sienten valorados los profesores en Chile? *Educación y educadores*, 20(3), 434-447. Recuperado de <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/32719?show=full>
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of educational Psychology*, 102(3), 741-756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Larkin, I. M., Brantley-Dias, L., & 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>
- Liu, X. S., & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000-2001. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1173-1184. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.11.010>
- 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>
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. Instituto Nacional de Evaluación Educativa. España (2019). *Informe PISA 2018*. Recuperado de <https://www.educacionyfp.gob.es/inee/evaluaciones-internacionales/pisa/pisa-2018.html>

- Muñoz-Méndez, T., Gómez-Mármol, A. y Sánchez-Alcaraz, B. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Revista Gestión de la Educación*, 7(1), 161-177. [https://doi.org/10.46583/edetania\\_2020.58.635](https://doi.org/10.46583/edetania_2020.58.635)
- Persevic, A. (2011). The significance of the teacher's job satisfaction in the process of assuring quality education. *Problems of education in the 21century*, 34, 98-109. Recuperado de [http://www.scientiasocialis.lt/pec/files/pdf/vol34/98-109.Persevic\\_Vol.34.pdf](http://www.scientiasocialis.lt/pec/files/pdf/vol34/98-109.Persevic_Vol.34.pdf)
- 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://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>
- 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](https://www.cn.edu/libraries/tiny_mce/tiny_mce/plugins/filemanager/files/Dissertations/DissertationsFall2017/Gwendolin_J._Schwartz.pdf)

- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 518-524. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.12.006>
- Veldman, I., Van Tartwijk, J., Brekelmas, M., & 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>