

Satisfacción laboral del profesorado no universitario de la Comunidad de Murcia en cargos de responsabilidad, relaciones interpersonales, instalaciones y recursos del centro, formación y aspectos laborales

María González Álvarez

IES “La Quintana” (Langreo-Asturias). Consejería de Educación del Principado de Asturias.

maria.gz.az@gmail.com

Resumen

El objetivo del presente trabajo es realizar un estudio exploratorio sobre la satisfacción laboral del profesorado de enseñanzas no universitarias de la Comunidad de Murcia en relación con el ejercicio de cargos de responsabilidad, relaciones interpersonales, instalaciones y recursos, formación, aspectos laborales y sufrir acoso, maltrato o agresión. Con este objetivo, un protocolo elaborado *ad hoc* fue cumplimentado por 242 docentes. Su coeficiente de fiabilidad de Cronbach es de .966. Se realizaron análisis descriptivos, de diferencia de medias y multivariado. El profesorado otorga un valor medio-alto a su satisfacción en sus relaciones interpersonales, al reconocimiento que recibe de su trabajo por parte de la comunidad educativa, ambiente de trabajo, instalaciones, recursos del centro y aspectos laborales. Se sienten moderadamente satisfechos con las instituciones y al reconocimiento que recibe de ellas. La formación se valora como medio-baja. Es elevado el porcentaje del profesorado que manifiesta sufrir o haber sufrido situaciones de acoso, maltrato o agresión por parte de miembros de las instituciones y de la comunidad educativa. Las administraciones deben mejorar su relación y reconocimiento respecto al profesorado y la atención a su formación. Asimismo, deben intervenir con urgencia en las situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado.

Palabras clave: Satisfacción laboral, profesorado, formación, maltrato.

Job satisfaction of teachers in the Community of Murcia about responsibility positions, interpersonal relationships, school facilities and resources, teacher's training and labor conditions

Abstract

The goal of this paper is conducting an exploratory study on the job satisfaction of teachers in the Community of Murcia, in relation to responsibility positions, interpersonal relationships, facilities and resources of the school, teacher's training, labor conditions and workplace harassment, mistreatment or aggression. To this purpose, an ad hoc protocol was filled in by 242 teachers. Cronbach reliability coefficient is .95. Descriptive analysis, media difference, and multivariate analysis were performed. Teachers value as medium-high their satisfaction about their interpersonal relationships, the appreciation shown by the educational community to their work, the work environment, the school facilities and resources and some labor conditions. They feel moderate satisfied about the educational institutions and the appreciation they show to their work. The satisfaction about their training is rated as medium-low. There is a high percentage of teachers who report cases of workplace harassment, mistreatment or aggression from institutions and members of the educational community. The administrations should improve their relationship with the teachers, the appreciation they show to their work and the contribution to their training. They should also take action in cases of workplace harassment, mistreatment or aggression experienced by teachers.

Key word: Job satisfaction, teachers, training, mistreatment.

Introducción

Con el presente trabajo se pretende realizar un estudio exploratorio sobre la satisfacción laboral del profesorado no universitario de la Comunidad de Murcia. Los aspectos que se analizan se refieren a la satisfacción del profesorado en su experiencia en los cargos de responsabilidad en el centro (cargos directivos, tutoría, jefatura de departamento, coordinación de ciclo y consejo escolar), en su relación con las instituciones y miembros de la comunidad educativa (administración e inspección educativas, cargos

directivos, profesorado, alumnado y familias), con las instalaciones y recursos del centro, con la formación inicial y permanente recibidas, sobre aspectos laborales (localización del centro, retribuciones, horario laboral, reuniones y promoción profesional). Temas que se analizan en función de las variables sociodemográficas (género, edad, experiencia docente, titularidad del centro, enseñanzas que se imparten y tamaño del centro).

El trabajo pretende contribuir a la mejora de la situación profesional del profesorado de la Comunidad así como su incidencia en la calidad de su enseñanza. Colaborando con administraciones, profesorado y comunidad para la planificar dichas mejoras.

Al campo de la satisfacción laboral se le presta una gran atención en la investigación educativa (Cantón-Mayo y Téllez-Martínez, 2016; Güell, 2014) fundamentalmente por estar relacionada con la calidad de la enseñanza (Anaya-Nieto y López-Martín, 2014; Banerjee, Stearns, Moller & Mickelson, 2017; Demirtaú, 2010; Gil-Flores, 2017; Persevica, 2011). Para Cantón-Mayo y Téllez-Martínez dicha satisfacción “se percibe como una actitud, una emoción, un sentimiento y relacionada con el clima, con la salud mental y el equilibrio personal” (2016, p. 215).

La satisfacción laboral, en general, analizada en distintos estudios, presenta diferentes valoraciones, debiendo tenerse en cuenta el sistema educativo y la situación del profesorado en el que se desarrollan dichas investigaciones que evidentemente difieren en diversos aspectos. Para Muñoz-Menédez, Gómez-Mármol y Sánchez-Alcaraz (2017) tiene valores medios, otros autores la valoran como alta (Demirtaú, 2010; Persevica, 2011), medio-alta es para Anaya-Nieto y Suárez (2007) y medio-baja según Cantón-Mayo y Téllez-Martínez, (2016). El constructo de dicha satisfacción es para Güell “pluridimensional siendo, por tanto, varias las dimensiones que contribuyen a conseguirla” (2015, p. 22).

Muñoz-Menédez et al., (2017) realizan un estudio entre el profesorado de educación infantil y educación primaria de la Comunidad de Murcia respecto a su satisfacción laboral. En dicha investigación se señala que no se encuentran diferencias en relación con el género del profesorado y tipo de entorno del centro. Indican los autores que se encuentran correlaciones positivas entre todas las dimensiones de la satisfacción laboral.

No se encuentra unanimidad respecto a las posibles diferencias en función del género. En distintos trabajos las profesoras se manifiestan más satisfechas laboralmente que los profesores (Anaya-Nieto y López-Martín, 2014; Gil-Flores, 2017; Raso-Sánchez, Sola-Martínez e Hinojo-Lucena, 2017), mientras que en otras no se encuentran diferencias (Crossman & Harris, 2006; Muñoz-Menéndez et al., 2017; Skaalvik & Skaalvik, 2009). En distintas investigaciones se concluye que la satisfacción laboral disminuye con el tiempo de experiencia docente (Anaya-Nieto y López-Martín, 2014; Anaya-Nieto y Suárez, 2006; Gil-Flores, 2017; Skaalvic & Skaalvic, 2009) mientras que en otras no se encuentran diferencias (Crossman & Harris, 2006; Demirtaú, 2010). En relación con las enseñanzas impartidas por el profesorado se constata un mayor nivel de satisfacción en el profesorado de educación infantil y en el de educación primaria. (Anaya-Nieto y López-Martín, 2014; Cantón-Mayo y Téllez-Martínez, 2016). Tampoco se encuentra unanimidad en los estudios realizados en relación con el tamaño del centro y la satisfacción laboral, para Gil-Flores (2017) y Skaalvic & Skaalvic (2009) los mayores niveles de satisfacción corresponden al profesorado de centros de pequeño tamaño. Respecto a la titularidad del centro diversos trabajos indican que el profesorado de los privados se manifiesta más satisfecho que el de los públicos (Crossman & Harris, 2006; Renzulli, Parrott & Beattie, 2011).

La satisfacción laboral en relación con los cargos de responsabilidad en el centro presenta diferentes resultados en distintos trabajos, mientras que para Papanastasiou & Zembylas (2005) el profesorado que ocupa puestos más altos en las instituciones de educación tiende a estar más satisfecho, según Ramery-Gelpi (2017) no hay diferencia entre la satisfacción laboral de los responsables de la dirección y la de los docentes.

Según Hernández-Silva, Pavez-Lizarraga, González-Donoso y Tecpan-Flores (2017) el profesorado no se manifiesta satisfecho en sus relaciones con la administración educativa. Mientras que son satisfactorias sus relaciones con el alumnado (Hernández-Silva et al., 2017; Veldman, Van Tartwijk, Brekelmas & Wubbles, 2013).

Se señala en diversos estudios que el profesorado que participa en programas de formación continua se siente más satisfecho laboralmente (Hernández-Silva et al., 2017; Martínez-Garrido, 2017). En Santos-Rego, Godás-Otero, Lorenzo-Moledo y Gómez-Fraguela (2010) se indica que las condiciones del lugar de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral del

profesorado. El salario tiene un efecto positivo sobre la satisfacción laboral (Franco-López, López-Arellano y Arango-Botero, 2020; Persevic, 2011)

Aspectos de gran interés en la investigación educativa son en la actualidad la ansiedad, el estrés, la carga de trabajo y el burnout, los cuales disminuyen la satisfacción laboral (Klassen, & Chiu 2010; Liu & Ramsey, 2008).

Método

Participantes

Con objeto de conocer la satisfacción laboral del profesorado de educación infantil, educación primaria, educación secundaria obligatoria (en adelante ESO), bachillerato y formación profesional (en adelante FP) de la Comunidad de Murcia se ha elaborado un cuestionario que fue enviado mediante un procedimiento *on line* a una muestra de 441 centros seleccionados al azar, según las enseñanzas impartidas y titularidad (el 73.9% públicos y el 26.08% privados o privados-concertados) y obtenida del Registro Estatal de Centros Docentes no Universitarios del Ministerio de Educación. En el envío se incluía una carta en la que se señalaban los objetivos del trabajo y la importancia de la colaboración y se solicitaba el reenvío del cuestionario de manera totalmente anónima, indicando que las respuestas se recogían en una aplicación de Google.

Cumplimentaron el protocolo 242 docentes de los cuales el 64.9% indican considerarse mujeres, el 33.5% varones y el 1.6% no responde al género. Su edad media es de 45.8 años, desviación 8.2 años (profesoras 45.1 años y profesores 47.3, grado de significación .047, en adelante p). Su experiencia profesional media es de 18.6 años, desviación 9.6 (profesoras 17.7 años y profesores 20.4, p .049). Según la titularidad del centro el 93.8% ejerce en centros públicos y el 6.2% en centros privados-concertados. Respecto a las enseñanzas que se imparten el 8.8% es docente de educación infantil, el 38.3% de educación primaria, el 37.9% de ESO, el 8.3% de bachillerato y el 6.7 de FP. La media de alumnos y alumnas de los centros en los que llevan a cabo sus tareas profesionales es de 447. Se observa que la muestra del profesorado de los centros privados-concertados es muy inferior a la esperada según el envío realizado, de igual manera la representación del profesorado de educación infantil, bachillerato y FP es porcentualmente inferior a la que debería corresponderle.

Instrumentos

Se ha presentado al profesorado el cuestionario con los ítems siguientes:

1. Variables (género, experiencia docente, titularidad del centro, enseñanzas que se imparten y tamaño del centro).
2. Satisfacción en cargos de responsabilidad (directivos, tutoría, departamento o ciclo, otros cargos y consejo escolar).
3. Satisfacción en las relaciones (administraciones, inspección, dirección, profesorado, alumnado y familias).
4. Satisfacción con las instalaciones y recursos (instalaciones, recursos materiales y didácticos y espacios).
5. Satisfacción con la organización del centro, ambiente de trabajo e información sobre el centro.
6. Satisfacción con la formación (inicial, permanente, tutoría, normativa, materias que se imparten, trabajo en equipo, pedagogía-psicología y gestión de conflictos).
7. Satisfacción con aspectos laborales (ubicación del centro, número y distribución de horas lectivas, número y horario de reuniones, retribuciones, posibilidades de participación en los órganos de gobierno, distancia desde el domicilio al centro de trabajo).
8. Reconocimiento y valoración que se realiza del trabajo del profesor por parte de las administraciones educativas, inspección educativa, equipo directivo, profesorado del centro, alumnado al que se imparte docencia y familias del alumnado.
9. Posibilidades de promoción profesional y satisfacción laboral actual en relación con la de hace cinco años.
10. Posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridos por el profesorado y llevadas a cabo por las administraciones, servicio de inspección, equipos directivos, profesorado, alumnado y familias.

Se ha analizado la validez del contenido del cuestionario mediante el “juicio de expertos” los cuales valoran los ítems del protocolo inicial con una escala tipo Likert de 0 a 10 puntos, siendo el 0 el menor valor y el 10 el máximo. Las cuestiones con media inferior a siete puntos de dichas valoraciones fueron eliminadas, volviendo a ser estudiado por los expertos el protocolo resultante para analizar la redacción de los ítems y recuperar los aspectos que no se habían incluido en el análisis estadístico. El cuestionario resultante tiene 38 ítems a los que se añaden las variables sociodemográficas, la satisfacción en los cargos de responsabilidad y las situaciones de acoso, maltrato o agresión padecidas por el profesorado.

Según la validez del constructo, la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) tiene un valor de .929 y la prueba de esfericidad de Bartlett un grado de significación de .000. En el análisis factorial exploratorio se ha utilizado el método de extracción del Análisis de Componentes

Principales y el método de rotación Varimax con Kaiser. La rotación converge en siete iteraciones. Siete factores explican el 74.90% de la varianza, la cual se distribuye en los siguientes porcentajes: 1º: 17.27%, 2º: 16.75%, 3º: 10.69%, 4º: 9.01%, 5º: 8.49%, 6º: 7.99 y 7º: 4.67

Tabla 1

Matriz de componentes rotados

	Componentes						
	1	2	3	4	5	6	7
Satisfacción con los directivos	.852						
Satisfacción con el ambiente de trabajo	.823						
Satisfacción con la información recibida	.801						
Satisfacción con la organización del centro	.797						
Reconocimiento por parte equipo directivo	.790						
Satisfacción con el profesorado	.722						
Reconocimiento por parte profesorado	.650						
Satisfacción con posibilidades participación	.611						
Satisfacción profesorado departamento, ciclo	.469						
Satisfacción formación pedagogía-psicología		.856					
Satisfacción con formación función tutorial		.833					
Satisfacción con la formación en gestión de conflictos		.826					
Satisfacción con formación trabajo equipo		.796					
Satisfacción con la formación normativa		.796					
Satisfacción con la formación sobre materias que se imparte		.764					
Satisfacción con la formación permanente		.727					
Satisfacción con las posibilidades de promoción profesional		.440					
Satisfacción con el horario de reuniones			.800				
Satisfacción con el número de horas lectivas			.778				
Satisfacción con distribución horario lectivo			.698				
Satisfacción con las retribuciones			.626				
Satisfacción con el número de reuniones			.609				
Satisfacción distribución horario reuniones			.599				
Satisfacción con los recursos materiales				.802			
Satisfacción con las instalaciones				.784			
Satisfacción con los recursos didácticos				.768			
Satisfacción con los espacios				.702			
Satisfacción con la administración					.732		
Satisfacción con la inspección educativa					.682		
Reconocimiento por parte de la inspección					.677		
Reconocimiento por parte de administración					.671		
Satisfacción con la formación inicial					.441		

Satisfacción con las familias	.766
Satisfacción con el alumnado	.748
Reconocimiento por parte de las familias	.739
Reconocimiento por parte del alumnado	.682
Satisfacción tiempo llegar desde domicilio	.885
Satisfacción con la ubicación del centro	.766

Los componentes del análisis factorial exploratorio señalados se corresponden con los siguientes factores: 1º. “Satisfacción y reconocimiento con y por parte de directivos y profesorado. Satisfacción con el centro”. 2º. “Satisfacción con la formación y posibilidades de promoción profesional”. 3º. “Satisfacción con horario y retribuciones”. 4º. “Satisfacción con las instalaciones y recursos del centro”. 5º. “Satisfacción y reconocimiento con y por parte las instituciones y formación inicial”. 6º. “Satisfacción y reconocimiento con y por parte del alumnado y familias”. 7º. “Satisfacción con la distancia y ubicación del centro”

Para calcular la fiabilidad de la prueba se utiliza el coeficiente de Cronbach que alcanza un valor de Alpha = .966 (en la escala de 0 a 1) para el total de 38 los elementos analizados los factores analizados tienen los siguientes valores en el coeficiente referido: 1º: .938. 2º: .950. 3º: .898. 4º: .943. 5º: .883. 6º: .846. 7º: .776

Análisis de datos

Se realiza el estudio exploratorio utilizando los correspondientes análisis descriptivos, de diferencia de medias (utilizando la prueba T de muestras independientes), análisis multivariado (ANOVA de una vía con datos independientes, mediante el método post-hoc Scheffe) y análisis factorial. Se ha utilizado el programa SPSS 16 para el análisis de la información.

Las escalas tipo Likert que se proponen en el cuestionario, como ya se ha señalado, tienen un recorrido de 0 a 10 puntos, siendo 0 el menor valor y 10 el máximo. La experiencia docente se analiza distribuida en tres grupos de semejantes proporciones (hasta 13 cursos, de 14 a 22 cursos y 23 o más cursos). El tamaño del centro también se estudia en tres grupos, considerando el número de alumnos y alumnas, (hasta 190, de 191 a 500 y 501 o más). Para la evolución de la satisfacción laboral en los últimos cinco años se proponen cinco opciones, el valor 1 para “mucho mejor”, 2 “bastante mejor”, 3 “igual”, 4 “bastante peor” y 5 “mucho peor”. Sufrir el profesorado situaciones de acoso, maltrato o agresión se indican con las opciones “sí” o “no”. Para las afirmativas se ofrece

una escala de cuatro valores de “muy grave”, bastante grave”, “algo grave” y “leve”, para que se indique la gravedad de la situaciones sufridas. Cuando se señala que no se encuentran diferencias se refiere al grado de significación $p > .050$.

Resultados

Satisfacción del profesorado en su trabajo

El profesorado valora con 7.9 puntos de media su satisfacción respecto al trabajo que realiza, (desviación 1.7), tan sólo el 5.1% otorga una puntuación menor de 5. Los docentes de educación infantil se sienten más satisfechos en sus relaciones con la administración educativa que los de ESO (8.5 y 7.2, $p .039$) y el de educación primaria que el de ESO (8.5 y 7.2, $p .000$). El docente que ejerce en centros de menor tamaño (hasta 190) más satisfecho que el de mayor tamaño, 501 o más, (7.6 y 6.6, $p .008$). No se encuentran diferencias ($p > .050$) en relación con la satisfacción en su trabajo del profesorado según el género, tiempo de experiencia docente y titularidad del centro.

Satisfacción del profesorado según experiencia en cargos directivos, función tutorial, otros cargos y en el consejo escolar

El 35.0% del profesorado tiene experiencia en cargos directivos, durante 8.4 cursos, valorando su satisfacción en ellos con 7.2 puntos de media (desviación 2.0). No se encuentran diferencias ($p > .050$) en función de las variables analizadas.

Tiene experiencia en la función tutorial el 90.8% del profesorado, con un tiempo medio en ella de 10.0 cursos. La satisfacción es valorada con 7.2 puntos. Más satisfecho el profesorado de los centros privados-concertados que el de los públicos (8.5 y 7.1, $p .023$), el de educación infantil que el de ESO (8.2 y 6.2, $p .001$) y que el de bachillerato (8.2 y 6.2, $p .021$) y el de educación primaria más que el de bachillerato (8.2 y 6.2, $p .001$).

El 66.0% tiene experiencia en otros cargos (jefatura de departamento, coordinación de ciclo, etc.) durante un tiempo medio de 6.6 cursos (5.5 desviación), valorando su satisfacción en ellos con 7.3 puntos de media (desviación 1.6). No se encuentran diferencias ($p > .050$) en función de las variables estudiadas.

Algo más de la mitad del profesorado (51.5%) indica haber sido miembro del consejo escolar, con una duración media de 8.2 cursos (desviación 6.8). Su

satisfacción en dicha responsabilidad es valorada con 6.9 (desviación 2.3). Se manifiestan más satisfechas las profesoras (7.3 y 6.1, $p < .004$). No se encuentran diferencias ($p > .050$) en función de la experiencia docente, titularidad y tamaño del centro y enseñanzas que se imparten

Tabla 2.

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

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

Experiencia y satisfacción del profesorado en:	y Si del %	Número de cursos		Satisfacción		
		Media	Desviación típica	Media	Desviación típica	Menos de 5 puntos
1. Cargos directivos	35.0	8.4	7.0	7.2	2.0	10.3
2. Función tutorial	90.8	10.0	7.7	7.2	2.1	9.2
3. Otros cargos	66.0	6.6	5.5	7.3	1.6	5.1
4. Consejo escolar	51.5	8.2	6.8	6.9	2.3	14.2

Satisfacción del profesorado en sus relaciones interpersonales

La menor satisfacción del profesorado respecto a sus relaciones interpersonales se refiere a las “administraciones educativas” (5.3 puntos de media) e “inspección educativa” (5.4). La correspondiente a las “familias” se valora con 6.8 y al “alumnado” 7.6. Se otorgan 7.8 puntos a los “equipos directivos” y “profesorado”. Respecto al “profesorado del departamento o ciclo” la valoración es de 8.2.

Las profesoras se manifiestan más satisfechas que los profesores en relación con el “alumnado al que se imparte docencia” (7.8 y 7.1, $p < .005$) y a las “familias” (7.1 y 6.4, $p < .007$). El profesorado de los centros privados-concertados valoran mejor su satisfacción en sus relaciones con la “administración educativa” (7.5 y 5.3, $p < .001$). No se encuentran diferencias ($p > .050$) según las restantes variables.

Tabla 3.

Satisfacción del profesorado en sus relaciones interpersonales.

Satisfacción del profesorado en sus relaciones con:	Media	Desviación típica	Menos de 5 puntos %
1. La administración educativa	5.3	2.4	29.6
2. La Inspección Educativa	5.4	2.5	28.4
3. Los directivos del centro	7.8	2.4	12.9
4. El profesorado del centro	7.8	1.6	2.5
5. El profesorado del departamento o ciclo	8.2	1.9	5.1
6. El alumnado al que se imparte docencia,	7.6	1.7	6.2
7. Las familias del alumnado	6.8	1.8	9.0

Satisfacción del profesorado con el ambiente de trabajo, instalaciones y recursos del centro

La mayor satisfacción del profesorado en los aspectos estudiados se refieren a “la información que se recibe sobre el funcionamiento del centro” (7.7 puntos de media), “el ambiente de trabajo” (7.6) y “la organización general del centro” (7.3). De 6.7 a 6.1 puntos de media se valora la satisfacción respecto a “los espacios disponibles para desarrollar el trabajo”, “los recursos didácticos”, “los recursos materiales” y “las instalaciones”.

El profesorado de los centros privados-concertados se manifiesta más satisfecho que el de los públicos respecto a “las instalaciones del centro” (7.9 y 6.0, $p .001$), “los recursos didácticos” (7.5 y 6.4, $p .038$), “los recursos materiales” (8.2 y 6.3, $p .001$) y “los espacios de que se dispone para desarrollar el trabajo” (8.0 y 6.6, $p .014$). No se encuentran diferencias ($p > .050$) según el género, la experiencia docente, las enseñanzas que se imparten y el tamaño del centro.

Tabla 4.

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

Satisfacción del profesorado, respecto al centro, con:	Media	Desviación típica	Menos de 5 puntos %
1. Las instalaciones	6.1	2.1	21.2
2. Los recursos didácticos	6.4	2.0	14,9
3. Los recursos materiales	6.4	2.1	16.7
4. La organización general	7.3	2.1	10.0
5. La información que recibe sobre funcionamiento	7.7	2.1	9.2
6. El ambiente de trabajo	7.6	2.1	10.0
7. Los espacios de que dispone para desarrollar el trabajo	6.7	2.1	14.2

Satisfacción con la formación recibida

La satisfacción respecto a la formación recibida se valora en todos los casos con más de cinco puntos de media. La mayor puntuación se otorga a la “formación permanente en general” (6.5), seguida de “las materias que se imparten” (6.0). La formación “inicial” se valora con 5.5. Los restantes aspectos analizados tienen una puntuación entre 5.4 y 5.1 puntos.

Las profesoras se manifiestan más satisfechas con su formación que los

profesores respecto a la “formación inicial en los estudios universitarios” (5.7 y 5.0, p .017), “formación permanente en general” (6.8 y 6.0, p .010), “normativa educativa” (5.4 y 4.6, p .039), “materias que se imparten” (6.2 y 5.4, p .031), “trabajo en equipo” (5.4 y 4.5, p .026) y “pedagogía y psicología” (5.4 y 4.5, p .013).

El profesorado de los centros privados-concertados se considera más satisfecho que el de los públicos con su formación respecto a la “inicial de los estudios universitarios” (6.7 y 5.4, p .046), “permanente en general” (7.7 y 6.5, p .042), “materias que se imparten” (7.7 y 5.8, p .006), “trabajo en equipo” (6.9 y 5.0, p .012), “pedagogía y psicología” (6.7 y 5.1, p .027) y “gestión de conflictos del alumnado” (6.7 y 5.0, p .021).

Tabla 5

Satisfacción con la formación recibida

Satisfacción con la formación recibida respecto a:	Media	Desviación típica	Menos de 5 puntos %
1. La inicial de los estudios universitarios	5.5	2.3	27.9
2. La permanente en relación con su trabajo	6.5	2.1	16.3
3. La función tutorial,	5.4	2.5	30.5
4. La normativa educativa	5.1	2.6	35.6
5. Las materias que se imparten	6.0	2.5	23.7
6. El trabajo en equipo,	5.1	2.7	36.0
7. Aspectos de pedagogía y psicología	5.2	2.6	33.1
8. La gestión de conflictos del alumnado	5.1	2.6	39.4

Satisfacción respecto a aspectos laborales

La satisfacción sobre los aspectos laborales propuestos tiene un recorrido de un valor máximo de 7.8 puntos de media respecto al “tiempo que se tarda desde el domicilio al centro” al menor de 6.5 en relación con las “retribuciones” y el “número de horas lectivas”.

El “reconocimiento y valoración que realizan del trabajo del profesorado instituciones y comunidad educativa” tienen un recorrido que va del menor valor de 4.1 puntos de media en relación con “las administraciones educativas” a 7.9 puntos del “trabajo como profesor o profesora”. La satisfacción laboral actual respecto a la de hace cinco cursos es “mucho o bastante mejor” para el 36.3%, “igual” para el 33.3% y “bastante o mucho peor” para el 30.4%.

El profesorado de mayor experiencia docente (23 o más cursos) se manifiesta más satisfecho que el de menor experiencia (hasta 13 cursos)

respecto a las “posibilidades de participación en los órganos de gobierno” (7.7 y 6.7, p .039). El de los centros privados-concertados manifiestan mayor satisfacción que el de los públicos respecto al “número de horas lectivas” (7.8 privados-concertados y 6.1 públicos, p .028) y al reconocimiento y valoración que de su trabajo realizan las “administraciones educativas” (5,8 y 3.9, p .013), “inspección educativa” (6.0 y 4.4, p .049), “alumnado al que se imparte docencia” (8.5 y 7.3, p .037) y “familia del alumnado” (8.2 y 6,7, p .012). No se encuentran diferencias ($p > .050$) según el género y el tamaño del centro.

Tabla 6

Satisfacción en aspectos laborales

Satisfacción en aspectos laborales respecto al centro	Media	Desviación típica	Menos de 5 puntos %	
1. La ubicación	7.7	2.1	8.8	
2. Las retribuciones	6.5	2.1	16.2	
3. El horario laboral de permanencia	7.2	2.1	11.3	
4. El número de horas lectivas	6.5	2.7	26.8	
5. La distribución del horario lectivo	7.1	2.1	11.2	
6. El horario de reuniones	7.1	2.0	10.5	
7. El número de reuniones	6.9	2.2	13.0	
8. Posibilidades de participación en órganos de gobierno	7.3	2.3	10.2	
9. Tiempo que se tarda desde el domicilio al centro	7.8	2.6	11.0	
10. Reconocimiento y valoración que realizan del trabajo del profesorado:				
10. 1. Las administraciones educativas	4.1	2.8	52.1	
10. 2. La inspección educativa	4.5	2.9	45.5	
10. 3. El equipo directivo	7.1	2.8	15.7	
10.4. El profesorado del centro	7.0	2.2	10.5	
10.5. El alumnado al que se imparte docencia	7.4	1.9	8.1	
10.6. Las familias del alumnado	6.8	2.2	13.2	
11. Posibilidades de promoción profesional	4.8	2.7	38.5	
12. Trabajo como profesor o profesora	7.9	1.7	5.1	
13. La satisfacción laboral actual respecto a la de hace cinco cursos es:	2.8	1.1	-----	
	%		%	
		“Mucho” o “bastante mejor”	Igual	“Bastante” o “mucho peor”
13.1. Mucho mejor	13.9	36.3	33.3	30.4
13.2. Bastante mejor	22.4			
13.3. Semejante	33.3			
13.4. Bastante peor	21.1			
13.5. Mucho peor	9.3			

Posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión al profesorado

Se analiza la opinión del profesorado respecto a haber sufrido situaciones de “acoso, maltrato o agresión” por parte de los responsables de las administraciones educativas, algún miembro de la inspección educativa, equipos directivos, profesorado, alumnado o familias.

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

Tabla 7

Posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión.

Sentirse acosado o acosada, maltratado o maltratada o agredido o agredida por algún:	%	Posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión.			
		Grado de dicho acoso, maltrato o agresión			
		1. Muy grave	2. Bastante grave	3. Algo grave	4. Leve
1. Responsables de la administración educativa	13.9	1.6	2.9	6.1	3.3
2. Miembro del servicio de inspección educativa	4.7	.5	1.4	1.4	1.4
3. Miembro de los equipos directivos	19.7	2.0	4.8	6.0	6.9
4. Profesor o profesora	17.2	1.6	5.7	4.1	5.8
5. Alumno o alumna	27.4	1.2	6.6	10.8	8.8
6. Familiar de los alumnos o alumnas	24.5	.8	5.7	7.7	10.1

Discusión y conclusiones

Se ha indicado que el objetivo del presente trabajo es analizar la satisfacción laboral del profesorado no universitario de la Comunidad de Murcia y contrastar los resultados obtenidos con los propuestos en otras investigaciones con el fin de colaborar en la mejora de los aspectos analizados.

El profesorado manifiesta tener una satisfacción media-alta en su satisfacción laboral, coincidiendo con lo señalado por Anaya-Nieto y Suárez (2007) y Muñoz-Menéndez et al., (2017). No se encuentran diferencias en el

presente trabajo en el análisis de la satisfacción en función del género, tal como indican Crossman & Harris (2006), Muñoz-Menéndez et al., (2017) y Skaalvik & Skaalvik (2009). La experiencia docente es otra variable en la que no se encuentran diferencias en el presente estudio como tampoco en Crossman & Harris (2006) y Demirtaú (2010). En relación con las enseñanzas impartidas se encuentra un mayor nivel de satisfacción en el profesorado de educación infantil y educación primaria, como se señala en otros estudios (Anaya-Nieto y López-Martín, 2014; Cantón-Mayo y Téllez-Martínez, 2016).

No se encuentran diferencias en el presente trabajo respecto a la satisfacción del profesorado según su experiencia en cargos directivos, coincidiendo con Ramery-Gelpi (2017).

La satisfacción del profesorado en sus relaciones con los miembros de la comunidad educativa se valora como media-alta al igual que en diversos trabajos (Hernández-Silva et al., 2017; Veldman et al., 2013). Mientras que las relaciones con las administraciones se consideran de valor aceptable, Hernández-Silva et al., (2017) entienden que el profesorado se siente poco satisfecho en sus relaciones con la administración educativa.

Según Santos-Rego et al., (2010) las condiciones del lugar de trabajo están relacionadas con la satisfacción laboral, considerándose dichas condiciones con valoraciones media y media-alta en el presente trabajo. Respecto a la satisfacción con su formación el profesorado le otorga un valor medio. En diversos estudios se señala que los docentes que participan en programas de formación continua se siente más satisfecho (Hernández-Silva et al., 2017; Martínez-Garrido, 2017).

En general, podemos señalar que el profesorado no universitario de la Comunidad de Murcia manifiesta tener una buena “satisfacción general en su trabajo”, teniendo semejante valoración respecto a “su experiencia en diferentes cargos y responsabilidades en el centro” y en “sus relaciones con la comunidad educativa”, siendo aceptable la satisfacción en relación con “las instituciones”. También se considera aceptable su satisfacción con “su formación”. Se valora entre media y media-alta la satisfacción del profesorado respecto a las “instalaciones”, “organización”, “ambiente de trabajo” e “información que se recibe sobre el funcionamiento del centro”. La satisfacción sobre aspectos laborales tales como “la ubicación del centro”, “las retribuciones”, “el horario laboral” y “las posibilidades de participación en los órganos de gobierno” tienen

un valor medio o medio-alto. El “reconocimiento y valoración que realizan del trabajo del profesorado las administraciones y la inspección” tienen un valor medio-bajo y por parte de “la comunidad educativa” medio-alto. Uno de cada cuatro profesores y profesoras manifiestan sufrir o haber sufrido situaciones de “acoso, maltrato o agresión” por parte del alumnado y de sus familias, en el caso de los miembros de los equipos directivos y del profesorado son dos de cada diez, por los responsables de la administración educativa uno de cada diez y de la inspección educativa uno de cada veinte.

Cabe tener en cuenta que en el presente trabajo las muestras del profesorado de los centros privados y de educación infantil, bachillerato y FP son menores respecto a las que corresponderían en relación con las poblaciones reales.

Se entiende que las aportaciones realizadas en el presente trabajo respecto a la satisfacción laboral del profesorado no universitario de la Comunidad de Murcia pueden resultar de interés tanto para los propios docentes, la comunidad educativa, los centros en los que ejercen sus funciones así como para las administraciones correspondientes con el fin de implementar las correspondientes mejoras de los aspectos profesionales de los docentes y por tanto de la calidad de la enseñanza que el centro imparte al alumnado. Las administraciones y las propias comunidades educativas deben prestar especial atención y tomar con urgencia las correspondientes medidas en relación con los casos de “acoso, maltrato o agresión” sufridos por el profesorado.

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. Recuperado de <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:e7124fec-c6eb-4bf4-8d79-9a6f1a0cffba/061-satisfaccioc2bfc3bcnlaboralrev-ed-365-pdf.pdf>
- Anaya-Nieto, D. y 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. y Suárez, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria: Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243. Recuperado de 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>
- Cantón-Mayo, I. y Téllez-Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=695/69545978019>
- Crossman, A. & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration and Leadership*, 34, 29-46. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1741143206059538>
- 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>
- 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. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/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). Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-psicodidactica-243-articulo-caracteristicas-personales-centros-educativos-explicacion-S1136103417300394>
- Güell, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. Universitat Internacional de Catalunya: Tesis doctoral. 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. y Tecpan-Flores, S. (2017). ¿Se sienten valorados los profesores en Chile? *Educación y educadores*, 20(3), 434-447. Recuperado de <https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/7376>
- 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>
- 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>
- Martínez-Garrido, C. (2017). La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina. *Archivos de análisis de políticas de educación*, 25 (80), 1-22. Recuperado de <https://epaa.asu.edu/ojs/article/view/2851/1943>
- 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. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/view/27578>
- Papanastasiou, E. C. & Zembylas, M. (2005). Job satisfaction variance among public and private kindergarten school teachers in Cyprus. *International Journal of Educational Research*, 43(3), 147-167. Recuperado de <http://10.0.3.248/j.ijer.2006.06.009>
- Persevica, A. (2011). The significance of the teacher's job satisfaction in the process of assuring quality education. *Problems of education in the 21st century*, 34, 98-109. Recuperado de http://www.scientiasocialis.lt/pec/files/pdf/vol34/98-109.Persevica_Vol.34.pdf

- Ramery-Gelpi, E. (2017). *La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida*. Universidad de Jaén: Tesis doctoral. (España). Recuperado de <http://ruja.ujaen.es/handle/10953/892>
- Raso-Sánchez, F., Sola-Martínez, T. y 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. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=499125>
- 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. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.407.1055&rep=rep1&type=pdf>
- Santos-Rego, M.A., Godás-Otero, A., Lorenzo-Moledo, M.M. y Gómez-Fraguela, J.A. (2010). Eficacia y satisfacción laboral de los profesores no universitarios: Revisión de un instrumento de medida. *Revista Española de Pedagogía*, 68 (245), 151-170. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.407.1055&rep=rep1&type=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. Recuperado de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1003342>