

# La satisfacción laboral en las relaciones interpersonales del profesorado de educación no universitaria, su relación con situaciones de acoso o maltrato y exploración de predictores personales y contextuales

Job satisfaction with the interpersonal relationships of non-university education teachers, their relationship with situations of bullying or mistreatment and exploration of personal and contextual predictors

María González Álvarez\*

Recibido: 20-05-2020

Aceptado: 04-05-2020

## Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo realizar un estudio exploratorio de la satisfacción laboral del profesorado no universitario en sus relaciones interpersonales y posibles situaciones sufridas de acoso, maltrato o agresión, según variables sociodemográficas y de cargos de responsabilidad en los centros. Se realizó una consulta *on line* entre el profesorado de las diferentes comunidades autónomas de España, mediante un protocolo elaborado *ad hoc* y que fue cumplimentado por 2738 docentes. El cuestionario tiene un coeficiente de fiabilidad de Cronbach de 0,862. Se realizaron análisis descriptivos, diferencia de medias y análisis multivariado. Entre las conclusiones obtenidas destacan que el profesorado manifiesta tener una satisfacción media-alta en sus relaciones con los cargos directivos, profesorado y alumnado, una satisfacción media con las familias y media-baja con la administración y la inspección educativa. Respecto a las posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado es elevado el porcentaje que manifiesta haberlas padecido. Parece adecuado seguir analizando la satisfacción del profesorado en sus relaciones interpersonales y procede investigar de manera urgente las situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado.

## Palabras clave

Satisfacción laboral, Administración educativa, Situaciones de maltrato, Cargos directivos, Relaciones interpersonales

## Abstract

The main goal of this paper is to carry out an exploratory study on teachers' job satisfaction in their interpersonal relationships and possible situations of harassment, mistreatment or aggression, according to sociodemographic variables and responsibility positions at school. To this purpose, an online consultation was launched among the teachers from the different regions of Spain using an *ad hoc* protocol that was filled in by 2,738 teachers. Cronbach reliability coefficient is .769. Descriptive analysis, media difference, and multivariate analysis were performed. Among the conclusions, teachers feel medium-high satisfaction at school in regards to management positions, teachers and students, they feel moderate satisfaction about families and medium-low satisfaction regarding the educational administration and inspection. There are a high percentage of teachers who state they have experienced possible situations of harassment, mistreatment or aggression. It seems appropriate to continue analyzing the interpersonal relationships related to teachers' job satisfaction and it is urgently necessary to investigate situations of harassment, mistreatment or aggression experienced by them.

## Keywords

Job satisfaction, Education administration, Mistreatment, Management positions, Relationships

\* IES "La Quintana" (Langreo-Asturias)  
maria.gz.az@gmail.com

## 1. Introducción

El importante tema de la satisfacción laboral del profesorado es objeto de especial atención en la investigación educativa y en la organización escolar (Cantón-Mayo y Téllez-Martínez, 2016; Güell, 2014). Este campo de estudio resulta de interés tanto por la importancia que tiene para la vida personal y profesional del profesorado, como por su relación con la calidad de la enseñanza (Anaya y López-Martín, 2014; Banerjee, Stearns, Moller y Mickelson, 2017; Carrillo, 2017; Demirtaú, 2010; Gil-Flores, 2017; Persevic, 2011). El profesorado satisfecho laboralmente, entienden Anaya y López-Martín (2014), se encuentra más motivado para la consecución de los objetivos educativos, más dispuesto a la experimentación metodológica y más comprometido en su trabajo y en su formación.

En el presente estudio se pretende analizar la satisfacción laboral del profesorado respecto a sus relaciones con las instituciones y miembros de la comunidad educativa (administración educativa, inspección de educación, cargos directivos, profesorado del centro y del departamento o ciclo, alumnado y familias). Estos aspectos se estudiarán en función de tener o haber tenido cargos de responsabilidad en el centro y la satisfacción en los mismos (directivos, tutoría, jefatura de departamento y coordinador de ciclo y consejo escolar) y variables sociodemográficas como el sexo, experiencia docente, titularidad del centro, enseñanzas que se imparten y tamaño del centro. Asimismo, se investigan posibles situaciones sufridas por el profesorado de acoso, maltrato o agresión por parte de los responsables de las administraciones y de los miembros de la comunidad educativa.

Se entiende que los análisis realizados pueden aportar información que contribuya a mejorar la satisfacción profesional del profesorado y que a su vez suponga una mejora de la enseñanza en el ámbito educativo de los centros no universitarios de España, de acuerdo con la muestra con la que se trabaja. Se puede aportar, asimismo, información relevante a las administraciones responsables de dichos centros en relación con el profesorado y la calidad de la enseñanza.

Cantón-Mayo y Téllez-Martínez (2016), en su revisión de la literatura sobre la satisfacción laboral del profesorado, indican que no se encuentra unanimidad al definir este concepto y que los términos que se utilizan para aludir al mismo son diversos. Las autoras entienden que la satisfacción laboral se “percibe como una actitud, una emoción, un sentimiento y relacionada con el clima, con la salud mental y el equilibrio personal” (2016, p. 215). En relación con el constructo de la satisfacción laboral considera Güell que “es pluridimensional siendo, por tanto, varias las dimensiones que contribuyen a conseguirla” (2015, p. 22).

Respecto a la satisfacción laboral del profesorado, en los estudios realizados sobre su evolución en el tiempo, se señala que ha disminuido en los últimos años (Anaya y López-Martín, 2014; Gil-Flores, 2017).

En general, no se encuentra unanimidad en la valoración de la satisfacción laboral, debiendo tenerse en cuenta las diferencias existentes entre los distintos sistemas educativos en los que se realizan las correspondientes investigaciones y la situación del profesorado en los mismos. Así en algunos trabajos se otorgan valores altos (Demirtaú, 2010; Persevic, 2011), para Anaya y Suárez (2007) es medio-alto, Muñoz-Menéndez, Gómez-Mármol y Sánchez-Alcaraz (2017) la valoran como media, mientras que el nivel es medio-bajo para Cantón-Mayo y Téllez-Martínez, (2016).

La literatura ofrece una amplia información en relación con las variables sociodemográficas del profesorado y su satisfacción laboral. En cuanto al género, en algunas investigaciones las profesoras tienen una mayor satisfacción laboral (Anaya y López-Martín, 2014; Gil-Flores, 2017; Martín-Ramos, 2015; Raso-Sánchez, Sola-Martínez e Hinojo-Lucena, 2017; Xin y MacMillan, 1999), en otras no se encuentran diferencias (Crossman y Harris, 2006; Muñoz-Menéndez et al., 2017; Skaalvik y Skaalvik, 2009).

Teniendo en cuenta el tiempo de experiencia docente, en diferentes trabajos se observa que la satisfacción laboral disminuye al aumentar dicha experiencia (Anaya y López-Martín, 2014; Anaya y Suárez, 2007; Gil-Flores, 2017; Skaalvik y Skaalvik, 2009; Xin y MacMillan, 1999), en otros estudios se estima que, a mayor experiencia, mayor satisfacción (Díaz-Sánchez y Barra-Almagiáb, 2017), mientras que en algunos análisis no se encuentran diferencias (Crossman y Harris, 2006; Demirtaú, 2010).

Según las enseñanzas impartidas por el profesorado, Muñoz-Menéndez et al., (2017) entienden que el de educación infantil se considera más satisfecho laboralmente que el que imparte otras enseñanzas. Anaya y López-Martín (2014) y Martín-Ramos (2015) estiman que el de educación primaria se manifiesta más satisfecho laboralmente que el de secundaria.

En cuanto al tamaño del centro, Gil-Flores (2017) y Skaalvik y Skaalvik (2009) indican que el profesorado de los centros de menor tamaño se encuentra más satisfecho que el de mayor tamaño. Martínez-Garrido (2017) señala que profesores y profesoras de centros de ciudades grandes se manifiestan más satisfechos que los de pueblos pequeños.

Respecto a la titularidad del centro, para autores como Renzulli, Parrott y Beattie (2011) y Crossman y Harris (2006) el profesorado de centros privados se considera más satisfecho laboralmente que el de los públicos. Nigama, Selvabaskar, Surulivel, Alamelu y Uthaya (2018), por su parte, no encuentran diferencias según la titularidad del centro.

En relación a los cargos de responsabilidad en los centros, para Papanastasiou y Zembylas (2005) el profesorado que ocupa puestos más altos en sus instituciones de educación tiende a estar más satisfecho, mientras que para Ramery-Gelpi (2017) no hay

diferencia significativa entre la percepción de la satisfacción laboral de los responsables de la dirección y la de los docentes.

Teniendo en cuenta las interrelaciones del profesorado, la satisfacción es diversa, así según Hernández-Silva, Pavez-Lizarraga, González-Donoso, y Tecpan-Flores (2017) y Torres (2010), el profesorado se siente poco satisfecho en sus relaciones con la administración educativa, mientras que las relaciones con el alumnado son satisfactorias (Hernández-Silva et al., 2017; Torres, 2010; Veldman, Van Tartwijk, Brekelmas y Wubbles, 2013). Para Maele y Houtte (2012) una mejor calidad de las relaciones sociales de los docentes en el lugar de trabajo mejora su satisfacción laboral. Franco-López, López-Arellano y Arango-Botero (2020) estiman que el reconocimiento social tiene un efecto positivo sobre la satisfacción laboral.

Además de la satisfacción laboral respecto a las instituciones y miembros de la comunidad educativa, en este estudio, y para ampliar el marco de las relaciones de los docentes, se pretende investigar posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado.

La ansiedad, el estrés, la carga de trabajo y el burnout en relación con la satisfacción laboral son en la actualidad aspectos de gran interés en la investigación educativa. Según Collie, Shapka y Perry (2012), Ferguson, Frost y Hall (2012) y Martínez-Otero (2003) las condiciones de trabajo están relacionadas con el estrés y la ansiedad, los cuales disminuyen la satisfacción laboral (Klassen y Chiu, 2010; Liu y Ramsey, 2008).

Estrechamente ligados a estos temas, se encuentran los problemas de acoso, maltrato o agresión sufridos por el profesorado. Desde el campo de la investigación se analizan y se realizan propuestas para hacer frente a los problemas sufridos por el alumnado, no obstante dichas situaciones también pueden sufrirse por el profesorado debido a las administraciones y a los restantes miembros de la comunidad educativa.

## 2. Método

### 2.1. Participantes y procedimiento

Se realizó una consulta al profesorado de educación infantil, primaria, secundaria obligatoria (en adelante ESO), bachillerato y formación profesional (en adelante FP) de las diferentes comunidades autónomas de España con el objetivo de conocer su satisfacción laboral respecto a diversos aspectos de sus relaciones interpersonales, así como a posibles situaciones sufridas de acoso, maltrato o agresión, analizadas

según variables sociodemográficas y de los cargos de responsabilidad en el centro. A tal fin se elaboró una prueba *ad hoc* la cual fue enviada a una muestra de centros extraída del Registro Estatal de Centros Docentes no Universitarios del Ministerio de Educación, seleccionada al azar en función de la población de las distintas provincias y de su titularidad. Para dicho envío se utilizó la aplicación *Mailchimp*, la cual posibilita envíos numerosos de correos, indicando las direcciones que no lo han recibido así como los que han sido abiertos por los destinatarios. Se entiende que con el procedimiento *on line* empleado se puede lograr un mayor número de respuestas además de obtener éstas totalmente al azar. El uso de este procedimiento presenta como inconvenientes la desconfianza que genera en el receptor recibir un correo del que no conoce inicialmente su origen, siendo eliminado sin ser abierto en un alto porcentaje de casos, debiendo tenerse en cuenta que el profesorado no recibe directamente el correo sino que al ser el institucional del centro, depende de sus responsables que se reenvíe o no al profesorado del mismo. El correo se envió a 3.452 centros, siendo abierto el mensaje por el 23,58%. La citada prueba iba acompañada de una carta en la que solicitaba la participación del profesorado en el trabajo, indicando el objetivo del mismo, la respuesta anónima y el tratamiento confidencial de la información recibida, así como que las respuestas enviadas por el profesorado se recogieron en una aplicación de Google.

De los 2738 docentes que respondieron el 64,6% son mujeres, el 34,3% varones y el 1,1% no indica su sexo. Tienen una edad media de 46,2 años, desviación típica 8,8 años (en adelante DT). La edad media de las profesoras (45,5 media, DT=8,7) es significativamente inferior a la de los profesores (47,5 media; DT=8,8), nivel de significación 0,001 (en adelante se indica con la letra p). Su experiencia profesional media es de 17,7 años, DT=10,4, profesoras (17,1 media; DT=10,1) y profesores (19,0 media; DT=10,9)  $p=0.001$ . El 91,7% trabaja en centros públicos, el 8,0% en privados-concertados y el ,3% en privados. Desarrollando sus tareas el 5,7% en educación infantil, en educación primaria el 20,5%, en ESO el 43,4%, en bachillerato el 15,1% y en FP el 15,3.

## 2.2. Variables e instrumentos

El cuestionario propuesto contiene los siguientes elementos: 1. Variables sociodemográficas: sexo, tiempo de experiencia docente, enseñanzas que se imparten, titularidad del centro, número de alumnos y alumnas del centro. 2. Satisfacción en cargos de responsabilidad (directivos, tutoría, departamento o ciclo, otros cargos y consejo escolar). 3. Satisfacción en las relaciones interpersonales con “la administración educativa”, “inspección educativa”, “directivos”, “profesorado del centro”, “profesorado del departamento o ciclo”, “alumnado” y “familias”. 4. Posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión y

grado de las mismas por parte de las administraciones educativas, inspección educativa, directivos, profesorado, alumnado y familias.

La información se analiza mediante análisis descriptivos, diferencia de medias (utilizando la prueba T de muestras independientes), análisis multivariado (ANOVA de una vía con datos independientes, utilizando el método post-hoc Scheffe), análisis factorial y el análisis de varianza con medidas repetidas utilizando como procedimiento el modelo lineal general. Para dichos análisis se ha utilizado el programa estadístico SPSS 16. En el cuestionario se propone una escala tipo Likert de 0 a 10 puntos, siendo 0 el menor valor y 10 el máximo. Distribuidos en tres grupos de proporciones semejantes se analiza el tiempo de experiencia docente (hasta 12 cursos, de 13 a 22 y 23 o más), el tamaño del centro, considerando el número de alumnos y alumnas, (hasta 160, de 161 a 500 y 501 o más). En relación con las posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado se propone para las respuestas las opciones “sí” o “no”. Para las afirmativas se ofrece una escala de cuatro valores de “muy grave”, “bastante grave”, “algo grave” y “leve”.

La validez del contenido del cuestionario se analiza mediante “el juicio de expertos”, los cuales fueron dos inspectores de educación, tres directores y directoras (dos de centros públicos y uno privado-concertado) y cinco profesores y profesoras (uno por cada enseñanza analizada, cuatro de centros públicos y uno de privados-concertados). El cuestionario inicial se entregó a los expertos con el fin de que valorasen si los ítems propuestos eran adecuados para analizar los objetivos relativos a la satisfacción laboral, valoración que se realiza para cada ítem en una escala tipo Likert de 0 a 10 puntos, siendo 0 el menor valor y 10 el máximo. Al analizar la media de las puntuaciones emitidas por los “expertos” se eliminaron las inferiores a 7 puntos. El nuevo instrumento se puso de nuevo a su disposición para analizar la calidad de la redacción de cada ítem a la vez que se recuperaban aspectos no incluidos en el análisis estadístico. Con dichas aportaciones se elaboró el cuestionario definitivo que, finalmente, estuvo conformado por 17 ítems además de las variables sociodemográficas indicadas.

Según la validez del constructo, la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) tiene un valor de 0,846 y la prueba de esfericidad de Bartlett un grado de significación de 0,001. 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 tres iteraciones. Se realiza la extracción de factores tomando como autovalores los mayores de 1.

Dos factores explican el 61,672% de la varianza, la cual se distribuye en los siguientes factores: 1º: 37,797% y 2º: 23,875

En la tabla 1 se exponen los dos factores del análisis factorial exploratorio con sus correspondientes cargas factoriales.

Tabla 1  
*Matriz de componentes rotados*

	Componentes	
	1	2
Satisfacción con la inspección de educación en relación con su trabajo docente	<b>0,787</b>	0,227
Satisfacción con la administración educativa en relación con su trabajo docente	<b>0,774</b>	0,100
Satisfacción en su experiencia como miembro del consejo escolar	<b>0,752</b>	0,242
Satisfacción en su experiencia como tutor o tutora	<b>0,705</b>	0,156
Satisfacción en su experiencia como cargo directivo	<b>0,701</b>	0,192
Satisfacción en su experiencia en otros cargos	<b>0,635</b>	0,314
Satisfacción con el profesorado del departamento o ciclo del centro	0,103	<b>0,884</b>
Satisfacción con el profesorado del centro	0,232	<b>0,866</b>
Satisfacción con los directivos del centro en el que desarrolla sus tareas docentes	0,403	<b>0,582</b>

*Fuente: SPSS*

Los factores se relacionan con la siguiente temática: 1º. "Satisfacción con la experiencia en cargos de responsabilidad y satisfacción en las relaciones con las instituciones". 2º. "Satisfacción en las relaciones con el profesorado y directivos del centro"

La fiabilidad de la prueba se analiza mediante el coeficiente de Cronbach, siendo su valor para los nueve elementos analizados de Alpha=0,862 (escala de 0 a 1). Según la fiabilidad por factores el 1º. 0,849 y el 2º. 0,755.

### 3. Resultados

Se analizan las valoraciones realizadas por el profesorado de su satisfacción laboral respecto a sus relaciones interpersonales y sobre si sufre o ha sufrido situaciones de acoso, maltrato o agresión por parte de los responsables de las instituciones y miembros de la comunidad educativa.

#### 3.1. Satisfacción del profesorado en sus relaciones interpersonales

Se estudia la satisfacción del profesorado en sus relaciones con "la administración educativa", "inspección educativa", "directivos del centro", "profesorado del centro", "profesorado del departamento o ciclo", "alumnado al que se imparte docencia" y "familias del alumnado". La

mayor satisfacción se señala respecto a las relaciones con “el profesorado del departamento o ciclo” (8,0 media; DT=1,9), seguido del “profesorado del centro” (7,7 media; DT=1,6), “los directivos del centro” (7,6 media; DT 2,3), “el alumnado al que se imparte docencia” (7,4 media; DT=1,8) y “las familias” (6,7 media; DT=1,9). La valoración de la satisfacción respecto a las relaciones con los estamentos administrativos es menor, tanto respecto a la administración educativa (5,6 media; DT=2,4), como con la inspección educativa (5,3 media; DT=2,5).

Para analizar en conjunto la satisfacción en dichas relaciones se utiliza el análisis de varianza con medidas repetidas utilizando como procedimiento el modelo lineal general.

Se define el factor “Relación” de medidas repetidas con las variables de satisfacción en las relaciones interpersonales con “la administración educativa”, “inspección educativa”, “directivos”, “profesorado del centro”, “profesorado del departamento o ciclo”, “alumnado” y “familias”

Tabla 2

*Contrastes multivariados*

Efecto		Valor	F	GI de la hipótesis	GI del error	Significación
RELACIÓN	Traza de Pillai	0,584	580,568	6,000	2484,000	0,001
	Lambda de Wilks	0,416	580,568	6,000	2484,000	0,001
	Traza de Hotelling	1,402	580,568	6,000	2484,000	0,001
	Raíz mayor de Roy	1,402	580,568	6,000	2484,000	0,001

Fuente: SPSS

El nivel crítico asociado a cada uno de los estadísticos multivariados (traza de Pillai, lambda de Wilks, traza de Hotelling y raíz mayor de Roy) es menor de 0,05 pudiendo rechazarse la hipótesis nula de igualdad de medias y concluir que la relación no es la misma en los siete niveles definidos en el factor.

**3.1.1. Satisfacción del profesorado en sus relaciones interpersonales, según sexo, titularidad del centro y experiencia docente**

Las profesoras manifiestan tener una mayor satisfacción que los profesores en sus relaciones interpersonales (en todos los casos  $p=0,001$ ), con excepción de las relativas a los “directivos del centro” y al “profesorado del departamento o ciclo” en los que no se encuentran diferencias ( $p>0,050$ ). Dichas diferencias se analizan utilizando la prueba T para dos muestras independientes.

El profesorado de los centros privados-concertados indican que su satisfacción laboral es mayor (en todos los casos  $p=0,001$ ), en sus relaciones interpersonales, que la de los

docentes de los centros públicos, con excepción de la referida a “la satisfacción con el profesorado del departamento o ciclo” en la que no se encuentran diferencias ( $p>0,050$ ).

El grupo de menor experiencia docente (hasta 12 cursos) señala tener mayor satisfacción en sus relaciones interpersonales que el grupo de 13 a 22 cursos, con excepción de las referidas a “la satisfacción con el profesorado del departamento o ciclo”, “satisfacción con el alumnado” y “satisfacción con las familias del alumnado”, entre los que no se encuentran diferencias ( $p>0,050$ ). De igual manera dicho grupo de menor experiencia manifiesta tener una mayor satisfacción en sus relaciones que el de 23 o más cursos, con excepción de los aspectos referidos a “la satisfacción con el profesorado del departamento o ciclo” y “la satisfacción con el alumnado” en los que no se encuentran diferencias ( $p>0,050$ ).

La tabla 3 señala las relaciones en las que se encuentran diferencias en la satisfacción del profesorado en función del tiempo de experiencia docente. Utilizando para el análisis, como se ha indicado, ANOVA de una vía con datos independientes, con el método post-hoc Scheffe.

Tabla 3

*Satisfacción del profesorado en sus relaciones interpersonales, según experiencia docente*

Satisfacción del profesorado en sus relaciones con:		Media p		
1. Administración educativa	Hasta 12 cursos	De 13 a 22 cursos	23 o más cursos	
	6,1	5,4	5,2	0,001
2. Inspección educativa	Hasta 12 cursos	De 13 a 22 cursos	23 o más cursos	
	5,6	5,2	5,0	0,003
3. Directivos del centro	Hasta 12 cursos	De 13 a 22 cursos	23 o más cursos	
	7,9	7,5	7,4	0,016
4. Profesorado del centro	Hasta 12 cursos	De 13 a 22 cursos	23 o más cursos	
	7,0	7,7	7,5	0,041
5. Familias del alumnado	Hasta 12 cursos	De 13 a 22 cursos	23 o más cursos	
	6,8	6,7	6,5	0,020

*P: nivel de significación*

**3.1.2. Satisfacción del profesorado en sus relaciones interpersonales, según enseñanzas que se imparten**

Según se indica en la tabla 4, en relación con “las administraciones educativas”, el profesorado de bachillerato se siente menos satisfecho que el de las restantes enseñanzas. El de ESO se manifiesta menos satisfechos en sus relaciones con “la inspección educativa” que el de infantil y primaria. La satisfacción con “los directivos del centro” es mejor valorada por los docentes de educación infantil que por los de bachillerato y FP. La satisfacción con “el alumnado al que actualmente se imparte docencia” es mejor considerada por el profesorado de infantil que por el de las restantes enseñanzas y por el de educación primaria mejor que por el de ESO, bachillerato y FP. El profesorado de infantil y el de primaria valoran mejor su satisfacción con “las familias del alumnado” que el de las restantes enseñanzas.

No se encuentran diferencias ( $p > 0,050$ ) según las enseñanzas impartidas respecto a la “satisfacción con el profesorado del centro” ni con la “satisfacción con el profesorado del departamento o ciclo”.

Tabla 4

*Satisfacción del profesorado en sus relaciones interpersonales, según enseñanzas que se imparten*

Satisfacción del profesorado en sus relaciones con:			Media p		
1. Administración educativa	Infantil	Primaria	ESO	Bachillerato	FP
Bachillerato	6,0 0,001	5,7 0,001	5,5 0,015	5,0	6,1 0,001
2. Inspección educativa	Infantil	Primaria	ESO	Bachillerato	FP
Educación infantil	6,0	5,8	5,2	4,6	5,5
Educación primaria			0,003	0,001	
ESO			0,001	0,006	0,001
3. Directivos del centro	Infantil	Primaria	ESO	Bachillerato	FP
Educación infantil	8,0	7,8	7,6	7,4	7,3
Educación primaria				0,050	0,028
					0,038
4. Alumnado al que imparte docencia	Infantil	Primaria	ESO	Bachillerato	FP
Educación infantil	8,5	8,0	7,0	7,3	7,3
Educación primaria		0,019	0,001	0,001	0,001
			0,001	0,001	0,001
5. Familias del alumnado	Infantil	Primaria	ESO	Bachillerato	FP
Educación infantil	7,4	7,0	6,6	6,5	6,4
Educación primaria			0,001	0,001	0,001
			0,004	0,014	0,001

*P: nivel de significación*

**3.1.3. Satisfacción del profesorado en sus relaciones interpersonales, según número de alumnos y alumnas del centro**

Según el tamaño del centro (número de alumnos y alumnas), y tal como se indica en la tabla 5, el grupo de profesorado de centros de menor tamaño está más satisfecho ( $p < 0,050$ ) que los dos grupos restantes en sus relaciones con “la administración educativa”, “alumnado” y “familias”.

El grupo de profesores y profesoras de centros de menor número de alumnado está más satisfecho ( $p < 0,050$ ), en sus relaciones con “la inspección educativa” y “el profesorado del centro” que el grupo de mayor tamaño.

No se encuentran diferencias ( $p > 0,050$ ), entre las valoraciones realizadas por el profesorado de los tres grupos de centros respecto a su satisfacción con “los directivos del centro” y “el profesorado del departamento o ciclo”.

Tabla 5

*Satisfacción del profesorado en sus relaciones interpersonales, según número de alumnos y alumnas del centro*

Satisfacción del profesorado en sus relaciones con:	Media de alumnos y alumnas		
	p		
1. Administración educativa	Hasta 160	De 161 a 500	501 o más
	5,9	5,4	5,4
Hasta 160 alumnos y alumnas		0,001	0,001
2. Inspección educativa	Hasta 160	De 161 a 500	501 o más
	5,5	5,3	5,0
Hasta 160 alumnos y alumnas			0,000
3. Profesorado del centro	Hasta 160	De 161 a 500	501 o más
	7,8	7,7	7,6
Hasta 160 alumnos y alumnas			0,043
4. Alumnado al que imparte docencia	Hasta 160	De 161 a 500	501 o más
	7,6	7,3	7,3
Hasta 160 alumnos y alumnas		0,004	0,004
5. Familias del alumnado	Hasta 160	De 161 a 500	501 o más
	6,9	6,6	6,6
Hasta 160 alumnos y alumnas		0,004	0,011

*P: nivel de significación*

### 3.1.4. *Satisfacción del profesorado en sus relaciones interpersonales, según experiencia en cargos directivos, función tutorial, otros cargos y consejo escolar*

El profesorado con experiencia en cargos directivos manifiesta tener mayor satisfacción que el que no tiene experiencia en los mismos respecto a su relación con “la inspección educativa”, con experiencia (5.5 media; DT=2,4) y sin experiencia (5.2 media; DT=2,6),  $p=0,001$ , con “los directivos del centro” (7.9 media; DT=2,1) y (7.4 media; DT=2,3),  $p=0,001$  y “alumnado al que imparte docencia” (7.7 media; DT=1,7) y (7.2 media; DT=1,9),  $p=0,001$ . Por el contrario, se siente menos satisfecho con “la administración educativa” el profesorado con experiencia en cargos directivos (5.4 media; DT=2,3) que el que carece de experiencia (5.7 media; DT=2,1),  $p=0,026$ . No se encuentran diferencias ( $p>0,050$ ), entre los docente según la experiencia en cargos directivos respecto a la satisfacción con “el profesorado del centro”, “el profesorado del departamento o ciclo” y “la familia del alumnado”.

El profesorado que no tiene experiencia en la función tutorial manifiesta tener mayor satisfacción en sus relaciones que el que tiene dicha experiencia en relación con “la administración educativa”, sin experiencia (6,3 media; DT=2,3) y con experiencia (5,5 media; DT=2,4),  $p=0,001$ , “la inspección educativa” (5,9 media; DT=2,4) y (5,2 media; DT=2,5),  $p=0,001$ , “los directivos del centro” (8,1 media; DT=2,1) y (7,6 media; DT=2,3),  $p=0,001$ , “el profesorado del centro” (8,0 media; DT=1,7) y (7,7 media; DT=1,6),  $p=0,017$  y “el alumnado al que imparte docencia” (7,7 media; DT=1,8) y (7,4 media; DT=1,8),  $p=0,007$ . No se encuentran diferencias ( $p>0,050$ ), respecto a la satisfacción con “el profesorado del departamento o ciclo” y “las familias del alumnado”.

El profesorado que manifiesta no tener experiencia en cargos como “la jefatura de departamento, coordinación de ciclo u otras jefaturas o coordinaciones” valora con mayor satisfacción, que el que tiene dicha experiencia, sus relaciones con “la administración educativa”, sin experiencia (6,1 media; DT=2,5) y con experiencia (5,3 media; DT=2,4),  $p=0,001$ , “la inspección educativa” (5,9 media; DT=2,4) y (5,2 media; DT=2,5),  $p=0,001$ , “los directivos del centro” (8,1 media; DT=2,1) y (7,6 media; DT=2,3),  $p=0,001$ , “el profesorado del centro” (8,0 media; DT=1,7) y (7,7 media; DT=1,6),  $p=0,001$  y “el alumnado al que se imparte docencia” (7,7 media; DT=1,8) y (7,4 media; DT=1,8),  $p=0,007$ . No se encuentran diferencias ( $p>0,050$ ), respecto al “profesorado del departamento o ciclo” y “familia del alumnado”.

Los docentes sin experiencia en el consejo escolar valoran mejor que los que tienen dicha experiencia su satisfacción con “la administración educativa”, sin experiencia (5,8 media; DT=2,5) y con experiencia (5,4 media; DT=2,4),  $p=0,001$  y con “el profesorado del centro” (7,8 media; DT=1,7) y (7,6 media; DT=1,6),  $p=0,008$ . Se manifiestan más satisfechos con “el alumnado al que se imparte docencia” los que tienen experiencia (7,5 media; DT=1,8) en el consejo escolar respecto a los que no la tienen (7,2 media;

DT=1.9),  $p=0.001$ . No se encuentran diferencias ( $p>0,050$ ), en la satisfacción con la “inspección educativa”, “directivos del centro”, “profesorado del departamento o ciclo” y “familia del alumnado”.

### 3.2. Situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado

Se analizan las posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado por parte de “los responsables de las administraciones educativas”, “el servicio de inspección educativa”, “los equipos directivos”, “el profesorado”, “el alumnado” y “la familia del alumnado”.

El 27,4% del profesorado señala haber padecido dichas situaciones por parte del “alumnado”, el 23,8% por “las familias”, el 19,4% por “los equipos directivos”, el 17,8% por “el profesorado”, el 14,4% por “las administraciones educativas” y el 8,0% por “el servicio de inspección educativa”.

Tabla. 6

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

Situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por parte de:	Total	Grado de acoso, maltrato o agresión			
		Sí %			
		1. Muy grave	2. Bastante grave	3. Algo grave	4. Leve
1. Las administraciones educativas	14,4	1,7	4,1	3,4	5,1
2. El servicio de inspección educativa	8,0	1,5	2,3	2,0	2,2
3. Equipos directivos	19,4	2,7	5,4	5,8	5,5
4. Profesorado	17,8	2,2	4,5	5,1	6,0
5. Alumnado	27,4	3,1	6,4	8,4	9,5
6. Familias	23,8	2,5	5,7	6,9	8,7

#### 3.2.1. *Situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado, según su satisfacción en sus relaciones interpersonales y género*

Los profesores manifiestan sufrir en mayor porcentaje que las profesoras las situaciones de acoso, maltrato o agresión por parte de “las administraciones educativas” y del “servicio de inspección educativa”. Por el contrario, son las profesoras las que porcentualmente señalan sufrir más dichas situaciones por parte de “los equipos directivos”, “profesorado”, “alumnado” y “familia del alumnado”.

Tabla 7

*Posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión según género*

Situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por parte de:	Sí %		
	Media	Profesoras	Profesores
1. Las administraciones educativas	14,4	13,1	16,9
2. El servicio de inspección educativa	8,0	6,8	10,0
3. Los equipos directivos	19,4	20,3	18,2
4. El profesorado	17,8	19,3	15,6
5. El alumnado	27,4	28,5	25,7
6. Las familias	23,8	25,6	21,3

**3.2.2. Situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado, según experiencia docente y titularidad del centro**

El profesorado de mayor experiencia profesional (de 13 a 22 cursos, 18,0% y de 23 o más, 16,1%) manifiesta padecer en mayor porcentaje por parte de “las administración educativa” situaciones de acoso, maltrato o agresión que el de menor experiencia, (hasta 12 cursos, 10,2%). En el caso del “servicio de inspección educativa”, el grupo de mayor experiencia docente (23 o más cursos) se considera acosado, maltratado o agredido por el 10,8%, el de 13 a 22 cursos por el 8,8% y el de hasta 12 cursos por el 5,1%. No se encuentran importantes diferencias respecto a los miembros de “la comunidad educativa” según la experiencia docente del profesorado consultado.

Los docentes que ejercen sus tareas en centros privados-concertados manifiestan sufrir o haber sufrido en menor porcentaje situaciones de acoso, maltrato o agresión que el de los centros de titularidad pública, con excepción de los padecidos por parte de las “familias del alumnado” en el que el porcentaje es semejante.

Tabla 8

*Posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión, según titularidad del centro*

Situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por parte de:	Sí %		
	Total	Públicos	Privados-concertados
1. Las administraciones educativas	14,4	14,7	5,0
2. El servicio de inspección educativa	8,0	8,3	2,3
3. Los equipos directivos	19,4	20,2	11,4
4. El profesorado	17,8	17,9	14,4
5. El alumnado	27,4	28,8	12,3
6. Las familias	23,8	23,9	23,7

### 3.2.3. Situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado, según número de alumnos y alumnas

El profesorado que imparte docencia en centros de menor número de alumnos y alumnas (hasta 160) señala haber sufrido o sufrir en menor porcentaje situaciones de acoso, maltrato o agresión que los de grupos de mayor número de alumnado (de 161 a 500 y 501 o más). Con excepción de “la inspección educativa” en la que no se observan diferencias.

Tabla 9

*Posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión, según número de alumnos y alumnas del centro*

Situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por parte de:		Sí %	
1. Las administraciones educativas	Hasta 160 10,1	De 161 a 500 14,1	501 o más 12,8
2. El servicio de inspección educativa	Hasta 160 7,7	De 161 a 500 7,3	501 o más 9,0
3. Los equipos directivos	Hasta 160 18,8	De 161 a 500 19,4	501 o más 20,7
4. El profesorado	Hasta 160 15,5	De 161 a 500 20,2	501 o más 17,8
5. El alumnado	Hasta 160 24,5	De 161 a 500 28,2	501 o más 29,8
6. Las familias	Hasta 160 22,5	De 161 a 500 26,2	501 o más 23,3

### 3.2.4. Situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado, según experiencia en cargos directivos

No se encuentran diferencias, según la experiencia del profesorado en cargos directivos, respecto a las situaciones sufridas por parte de “las administraciones educativas”, “inspección educativa” y “equipos directivos”. El profesorado con experiencia en dichos cargos manifiesta sufrir en mayor porcentaje dicha situación por parte del “profesorado” y “familias del alumnado”. El que no tiene experiencia en cargos directivos manifiesta sufrir en mayor porcentaje dichas situaciones por parte del “alumnado”.

Tabla 10

*Posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión, según experiencia en cargos directivos*

Situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por parte de:	Experiencia en cargos directivos		
	Total	Sí	No
1. Las administraciones educativas	12,2	12,5	12,0
2. El servicio de inspección educativa	8,0	8,3	7,7
3. Los equipos directivos	19,4	18,6	19,9
4. El profesorado	17,8	19,0	16,9
5. El alumnado	27,4	24,6	29,0
6. Las familias	23,8	28,1	21,8

**3.2.5. Situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado, según experiencia como tutor o tutora**

El profesorado que manifiesta tener experiencia en la función tutorial indica sufrir en mayor porcentaje situaciones de acoso, maltrato o agresión que el que no tiene dicha responsabilidad, con excepción del caso de las sufridas por parte del “profesorado” que son porcentualmente mayores en el caso de los que no tiene experiencia como tutor o tutora.

Tabla 11

*Posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión, según como tutor o tutora*

Situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por parte de:	Experiencia como tutor o tutora		
	Total	Sí	No
1. Las administraciones educativas	12,2	12,7	6,0
2. El servicio de inspección educativa	8,0	8,2	4,5
3. Los equipos directivos	19,4	20,0	13,0
4. El profesorado	17,8	17,4	19,6
5. El alumnado	27,4	28,5	17,9
6. Las familias	23,8	24,7	16,1

**3.2.6. Situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado, según experiencia en otros cargos**

Los docentes que no tienen experiencia en otros cargos (jefatura de departamento, coordinación de ciclo, otras jefaturas o coordinaciones) consideran sufrir porcentualmente menos situaciones de acoso, maltrato o agresión que los que tienen dicha experiencia.

Tabla 12

*Posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión, según experiencia en otros cargos*

Situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por parte de:	Experiencia en otros cargos		
	Total	%	
		Sí	No
1. Las administraciones educativas	12,2	14,0	8,6
2. El servicio de inspección educativa	8,0	9,6	4,4
3. Los equipos directivos	19,4	22,0	14,4
4. El profesorado	17,8	19,5	14,1
5. El alumnado	27,4	27,8	26,0
6. Las familias	23,8	26,1	19,3

### 3.2.7. *Situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado, según experiencia en el consejo escolar*

El profesorado sin experiencia como miembro del consejo escolar indica sufrir menos situaciones de acoso, maltrato o agresión, con excepción del caso de las recibidas por parte del “alumnado” en las que señala sufrir más dichas situaciones el profesorado con experiencia en el órgano de gobierno.

Tabla 13

*Posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión, según experiencia como miembro del consejo escolar*

Situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por parte de:	Experiencia como miembro del consejo escolar		
	Total	%	
		Sí	No
1. Las administraciones educativas	12,2	13,4	10,9
2. El servicio de inspección educativa	8,0	9,9	6,0
3. Los equipos directivos	19,4	20,2	18,6
4. El profesorado	17,8	19,4	15,7
5. El alumnado	27,4	25,6	29,4
6. Las familias	23,8	27,1	20,8

## 4. Discusión

El objetivo del presente trabajo es analizar la satisfacción laboral del profesorado respecto a sus relaciones con las instituciones y miembros de la comunidad educativa, analizados según variables sociodemográficas y el desempeño de cargos de responsa-

bilidad en el centro, así como posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas. En distintas investigaciones se analizan dichos aspectos de satisfacción laboral, se pretende contrastar sus resultados con los obtenidos en el presente análisis con el fin de colaborar en la mejora de las relaciones del profesorado.

En el presente estudio se observa que las profesoras manifiestan tener una mayor satisfacción laboral que los profesores, coincidiendo con lo señalado en distintos estudios (Anaya y López-Martín, 2014; Gil-Flores, 2017; Martín-Ramos, 2015; Raso-Sánchez et al. 2017; Xin y MacMillan, 1999). También se entiende, de acuerdo con distintos autores, que al aumentar la experiencia docente disminuye la satisfacción laboral (Anaya y López-Martín, 2014; Anaya y Suárez, 2006; Gil-Flores, 2017; Skaalvic y Skaalvic, 2009; Xin y MacMillan, 1999). En relación con las enseñanzas impartidas, el profesorado de educación infantil y el de educación primaria se sienten más satisfechos laboralmente, como también se indica en Anaya y López-Martín (2014); Martín-Ramos (2015) y Muñoz-Menéndez et al. (2017). Respecto al tamaño del centro, el presente estudio concluye que el profesorado de centros de menor tamaño se considera más satisfecho laboralmente, tal como indican Gil-Flores (2017) y Skaalvic y Skaalvic (2009). En cuanto a la titularidad de los centros, los docentes de los privados-concertados se manifiesta más satisfechos, coincidiendo con lo señalado por Renzulli et al. (2011) y Crossman y Harris (2006).

La experiencia en cargos directivos supone una mayor satisfacción laboral en el presente trabajo, así también se señala por Papanastasiou y Zembylas (2005). Respecto a las relaciones con la administración educativa, se constata que el profesorado se siente poco satisfecho, tal como lo manifiestan Hernández-Silva et al. (2017) y Torres (2010).

Por otro lado, entienden Maele y Houtte (2012) que la calidad de las relaciones sociales de los docentes en el lugar de trabajo mejora su satisfacción laboral. La información obtenida en relación con las situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado se entiende pueden afectar negativamente a su satisfacción laboral.

## 5. Conclusiones

El profesorado que manifiesta tener mayor satisfacción laboral en general en sus relaciones interpersonales tiene las características siguientes: es profesora, con menor experiencia docente, ejerce en centros privados-concertados, imparte enseñanzas de educación infantil y primaria, en centros con menor número de alumnos y alumnas, con experiencia en cargos directivos y sin experiencia en tutoría, en otros cargos y en el consejo escolar.

En relación con las posibles situaciones de acoso, maltrato o agresión sufridas por el profesorado se observa que es elevado el porcentaje que manifiesta padecer dichas

situaciones, fundamentalmente por parte del “alumnado al que se imparte docencia” y por sus “familias”. No obstante, sin pretender disminuir la importancia de estas situaciones, se ha de considerar que las de carácter muy grave son escasas. El acoso, maltrato o agresión son sufridos en mayor porcentaje por las profesoras, profesorado con mayor experiencia docente, de centros públicos, con experiencia en la función tutorial y en otros cargos como jefatura de departamento o coordinación de ciclo y en el consejo escolar.

Dada la importancia que tanto en el clima organizacional del centro como en la propia satisfacción del profesorado tienen sus interrelaciones, se considera que conviene seguir analizándolas y fundamentalmente las que se establecen con las instituciones educativas (“administración educativa” e “inspección de educación”). Cabe prestar, como ya se ha indicado, especial atención a los graves problemas de acoso sufridos por el profesorado.

## 6. Referencias

- Anaya, 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 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=89111>
- Anaya, 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, 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.
- Banerjee, N., Stearns, E., Moller, S. y Mickelson, R. A. (2017). Teacher job satisfaction and student achievement: The roles of teacher professional community and teacher collaboration in schools. *American Journal of Education*, 123(2), 1-39. <https://doi.org/10.1086/689932>
- Cantón-Mayo, I. y Téllez-Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226.
- 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.
- Collie, R.J., Shapka, J.D. y Perry, N.E. (2012). Clima escolar y aprendizaje socioemocional: predicción del estrés docente, satisfacción laboral y eficacia docente. *Journal of Educational Psychology*, 104 (4), 1189–1204. <https://doi.org/10.1037/a0029356>
- Crossman, A. y Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration and Leadership*, 34, 29-46. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1741143206059538>

- Demirtaú, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 9, 1069–1073. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.287>
- Díaz-Sánchez, C. y Barra-Almagiáb, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagógicos*, 43(1), 75-86.
- Ferguson, K., Frost, L. y Hall, D. (2012). Predicting teacher anxiety, depression, and job satisfaction. *Journal of Teaching and Learning*, 8(1), 27-42.
- Franco-López, J.A., López-Arellano, H., Arango-Botero, D. (2020). La satisfacción de ser docente: un estudio de tipo correlacional. *Revista Complutense de Educación*, 31(1), 55-67. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7214111>
- 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://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/Caracteristicas personales y...](https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/Caracteristicas_personales_y...)
- Güell, L. (2014): *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. Universitat Internacional de Catalunya.: Tesis doctoral.
- 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. y Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of educational Psychology*, 102(3), 741-756. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Liu, X. S. y 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. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.11.010>
- Maele, D. y Houtte, M. (2012). The role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: Do years of experience make a difference? *Teaching and Teacher Education*, 28 (6), 879-889. Recuperado de <https://biblio.ugent.be/publication/2118505>
- Martín-Ramos, A. (2015). *La satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en el ámbito educativo*. Universidad de La Laguna: Trabajo Final de Grado. Recuperado de <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/1094>
- Martínez-Otero, V. (2003). Estrés y ansiedad en los docentes. *Pulso: revista de educación*, 26, 9-22. Recuperado de <https://revistas.cardenalcisneros.es/index.php/PULSO/article/view/35>
- 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/gstedu/article/view/27578>

- Nigama, K., Selvabaskar, S., Surulivel, T., Alamelu, R. y Uthaya (2018). Job satisfaction school among school teacher. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 119(7), 2645-2655. Recuperado de <https://acadpubl.eu/jjsi/2018-119-7/articles/7c/80.pdf>
- Papanastasiou, E. C. y 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>
- 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.
- Ramery-Gelpi, E. (2017). *La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida*. Universidad de Jaén (España): Tesis doctoral. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=139853>
- 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. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=499125>
- Renzulli, L. A., Parrott, H. M. y Beattie, I. R. (2011). Racial mismatch and school type: Teacher satisfaction and retention in charter and traditional public schools. *Sociology of Education*, 84(1), 23-48. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/4eeb/4016633641734d7d623fe7623da996eda78f.pdf>
- Skaalvik, E. M. y Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 518-524. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.12.006>
- Torres, J. A. (2010). Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente. *Contextos Educativos*, 13, 27-41. Recuperado de <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/624/587>
- Veldman, I., Van Tartwijk, J., Brekelmas, M. y Wubbles, T. (2013). Job Satisfaction and teacher-student relationships across the teaching career: Four case studies. *Teaching and Teacher Education*, 32, 55-65. Recuperado de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1003342>
- Xin, M. y MacMillan, R.B. (1999) Influences of Workplace Conditions on Teachers' Job Satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93(1), 39-47.

---

**Sugerencia de cita:**

González Álvarez, M. (2020). La satisfacción laboral en las relaciones interpersonales del profesorado de educación no universitaria, su relación con situaciones de acoso o maltrato y exploración de predictores personales y contextuales. *Pulso. Revista de Educación*, 43, 213-233