

UNIVERSIDAD DEL PACIFICO

Maestría

En Gestión Educativa y Educación, Tecnología, e Innovación

Título

**Satisfacción Laboral Docente: La Importancia del Trabajo Escolar,
Condiciones y Características Docentes. Estudio de Replicación de
Anna Toropova et al. (2020)**

Autoras

Beatriz Apugllón y Carmen Bueno


Director de Trabajo de Titulación


Dr. Jimmy Zambrano R

El Coca, 24 de marzo de 2022

Nota de Autor

Beatriz Apugllón  <https://orcid.org/0000-0002-9511-9666>

Carmen Bueno  <https://orcid.org/0000-0001-6854-0183>

Jimmy Zambrano R.  <https://orcid.org/0000-0002-2515-4378>

No tenemos conflicto de interés.

La correspondencia debe enviar a Beatriz Apugllón. Correo

beatriz.apugllon@upacifico.edu.ec.

DECLARACION DE AUTORIA

Beatriz Yolanda Apugllón Lluco y Carmen Azucena Bueno Sanmartín declaramos bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado, calificación profesional, o proyecto público ni privado; y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

En caso de que la Universidad auspicie el estudio, se incluirá el siguiente párrafo:

A través de la presente declaración cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD DEL PACIFICO, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Beatriz Apugllón

Carmen Bueno

Resumen

La profesión docente es considerada un factor principal en el aprendizaje de los estudiantes, de su competencia y desempeño profesional depende en gran medida el rendimiento de los educandos (Flores, 2017). La satisfacción laboral docente se refiere al grado en que el individuo siente que sus necesidades son satisfechas, mediante el desempeño de la labor como docente (Toropova et al., 2020). En ese sentido, este trabajo tiene como objetivo identificar los factores que afectan la satisfacción laboral docente (la importancia del trabajo escolar, condiciones y características). El instrumento de recolección de información fue el cuestionario basado en el estudio de Toropova et al (2020), compuesto por 36 ítems. En el estudio participaron 375 docentes de un distrito de educación de Ecuador. El análisis factorial encontró siete factores tal como en el estudio original: cooperación docente, autoeficacia del docente, satisfacción laboral del docente, recursos, liderazgo, disciplina estudiantil, sobrecarga laboral. Del análisis de regresión se obtuvieron tres factores predictivos de la satisfacción laboral: cooperación docente, disciplina estudiantil y autoeficacia del docente. Se concluye con recomendación para la gestión docente.

Palabras clave: satisfacción laboral del docente, condiciones de trabajo escolar, retención del docente, características de los docentes.

Summary

The teaching profession is considered a main factor in the students learning, the developed of the students largely depends on its competence and professional performance (Flores, 2017). The teacher job satisfaction refers to the degree to which the individual feels that their needs are met, through the performance of their work as a teacher (Toropova et al., 2020). In this sense, this work aims to identify the factors that affect teacher job satisfaction (the importance of school work, conditions and characteristics). The information collection instrument was the questionnaire based on the study by Toropova et al (2020), composed of 36 items. The study involved 375 teachers from an education district in Ecuador. Factor analysis found seven factors as in the original study: teacher cooperation, teacher self-efficacy, teacher job satisfaction, resources, leadership, student discipline, work overload. Three predictors of job satisfaction were obtained from the regression analysis: teacher cooperation, student discipline, and teacher self-efficacy. It concludes with a recommendation for teaching management.

Keywords: teacher job satisfaction, school work conditions, teacher retention, teacher characteristics.

Introducción

La satisfacción laboral docente es un factor con la capacidad de influir positivamente en el alumnado por medio de: la calidad de educación que se brinda (Anaya y Suarez, 2007), el desarrollo de un mayor número de extensas y actualizadas competencias, el efecto indirecto sobre el aprendizaje y su más grande deber organizativo (Ting, 2011). Por esta razón la satisfacción laboral del docente se ha convertido en un tema primordial para el sector educativo, motivando a realizar importantes investigaciones. Sin embargo, más allá de que se reconoce el papel del trabajo de los profesores en el resultado de los alumnos frecuentemente no se examina si están satisfechos con su ámbito laboral (Bascia y Rottmann, 2011; Liang y Akiba, 2017).

La satisfacción laboral del docente contribuye al confort del profesorado haciéndolos menos susceptibles al estrés y al agotamiento (Skaalvik y Skaalvik, 2011). La satisfacción en el trabajo tiene efectos positivos en el rendimiento laboral, como en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos (Klusmann et al, 2008; Kunter et al, 2013). Los conocimientos sobre que los profesores estén satisfechos y continúen con su profesión apuntan a factores importantes tanto personales como ambientales (Dreer, 2021). Además, se ha demostrado que estudiantes de profesores que están satisfechos con su entorno laboral se sienten mejor (Collie et al., 2012).

Dado que la docencia se considera una ocupación con trabajo emocional (Hargreaves, 2000), los profesores pueden percibir grandes cantidades de estrés, insatisfacción laboral y limitaciones en su bienestar psicológico (Chan, 2006). En este sentido, el agotamiento emocional es uno de los componentes estrechamente relacionado con el estrés profesional (Atmaca et al., 2020).

Según, López y Villacís (2018) en el Ecuador se han generado diversas líneas de investigación sobre la satisfacción laboral y el desempeño docente, despertando gran interés a

nivel teórico, metodológico y práctico. De la misma manera se observan las variaciones que ha presentado el ambiente de trabajo debido a las reformas realizadas en el sistema educativo. Por su parte, Acha y Castillo, (2018) manifiestan que en el medio ecuatoriano se evidencian aspectos de insatisfacción en la labor docente, como el exceso de carga administrativa, falta de capacitación, sueldos bajos y poco reconocimiento social, lo cual genera desmotivación. Para iniciar con el estudio se establecen argumentos acerca de la satisfacción o insatisfacción laboral del docente en el Ecuador, y su relación con las reformas realizadas en el sistema educativo. Un sistema educativo va a ser de calidad en la medida que contribuya a la obtención de los objetivos que el país ha proyectado.

De acuerdo con lo expuesto esta investigación tiene como objetivo identificar los factores que contribuyen a la explicación y validación sobre el estudio de la satisfacción laboral docente en el Ecuador. Para obtener la información necesaria se ha utilizado como instrumento de recolección de información el cuestionario compuesto por 36 ítems, basado en el estudio de Toropova et al (2020). La unidad de análisis ha sido una población de docentes de Ecuador, se presentan resultados y propuestas para futuros estudios.

Satisfacción Laboral del Docente

El término satisfacción alude al sentimiento de bienestar que se tiene ante una situación. La satisfacción laboral docente hace referencia al nivel en que un sujeto siente que sus necesidades son cumplidas, por medio del desempeño de su labor lo que le permite lograr calidad de vida desde su ámbito laboral (Toropova et al., 2020). La satisfacción o insatisfacción del profesorado está influenciada por una serie de variables (Skaalvik y Skaalvik, 2011), que apuntan a las relaciones emocionales con su trabajo y la percepción de los resultados de la tarea docente (Zembylas y Papanastasiou, 2004).

Dinham y Scott (1998) indicaron que las fuentes de satisfacción e insatisfacción en el trabajo pueden clasificarse en tres ámbitos: recompensas intrínsecas de la enseñanza, factores extrínsecos de la escuela y factores basados en la escuela. Las recompensas intrínsecas de la enseñanza debe ver con el trabajo real de enseñar, trabajar con los alumnos, observarlos estudiar y realizarse, los cuales son fundamentos primordiales para transformarse en profesor y una fuente primordial de agrado entre los profesores (Scott et al., 2001). Los componentes extrínsecos a la escuela tienen dentro cambio educativo impuesto, la evaluación externa de las escuelas, la representación negativa de los profesores en los instrumentos sociales para informar y comunicar la reducción del estatus en la enseñanza (Skaalvik y Skaalvik, 2011). Desde el punto de vista de los mismos autores, las variables contextuales en la escuela tienen la posibilidad de integrar las relaciones con los colegas, los padres de familia y la dirección de la escuela, así como la presión del tiempo, el accionar disruptivo de los alumnos, y los valores enfatizados en la escuela local (Skaalvik y Skaalvik, 2011).

O'Shea, (2021) examinó varios componentes de la satisfacción laboral, encontrando que las relaciones entre el profesor y el alumno son un predictor positivo y significativo de la satisfacción laboral del profesor. Así la responsabilidad de educar a los estudiantes es un compromiso de los profesores cuyos entendimientos, afectos y responsabilidades ejercen una enorme predominación sobre la vida de los alumnos. Toropova et al (2020), investigaron las relaciones entre la satisfacción laboral de los profesores, las condiciones de trabajo de los centros y las características de los profesores de matemática de octavo grado. El estudio utilizó los datos de TIMSS 2015 de Suecia. Los resultados demuestran una asociación sustancial entre el contexto laboral de la escuela y la satisfacción laboral de los docentes. Más específicamente, la carga de trabajo del profesor, la cooperación del profesor y la percepción del docente sobre la disciplina

de los estudiantes en la escuela fueron los factores más relacionados con la satisfacción laboral del docente, sin embargo, la generalidad de los resultados puede estar limitada a un grupo concreto de profesores.

Así también Sadeghi et al (2021), realizaron un estudio para analizar la satisfacción laboral de los profesores iraníes de inglés y de otros idiomas y su eficacia docente, así como también la relación entre la satisfacción laboral de estos docentes y sus antecedentes demográficos. Los resultados mostraron que ninguna de las características de los profesores se encontraba relacionada con su satisfacción laboral, además mostraron una correlación efectiva entre la satisfacción laboral de los educadores y la efectividad en el aprendizaje.

Condiciones del Trabajo Escolar

Es menester investigar la importancia de las condiciones de trabajo en las escuelas no solo por la efectividad, la razón y la satisfacción laboral docente, sino además para hacer mejor la calidad de estudio de los alumnos (Bascia y Rottmann, 2011). Las características a nivel de presupuesto de las instituciones educativas, el ambiente de trabajo y los trayectos laborales, adquieren relevancia para lograr entender la complejidad que involucra la verdad didáctica y el resultado que esto implica.

En tanto Bucci y Geraci (2019) indican que, los lineamientos provenientes del estado son un aspecto estructurado y son importantes en el análisis del escenario y el entorno laboral. Así mismo mencionan que, un conjunto de componentes relacionados entre sí a nivel macro y micro social son los que constituyen las condiciones laborales, como de riesgo, de evolución productiva y sociotécnicos. Además, la unión de los dos grupos de causantes establece efectos negativos y/o positivos en la salud psicofísica de los trabajadores y en la calidad de profesionalización

alcanzada; en la medida en que define la naturaleza específica de la labor a hacer por quienes llenan los cargos laborales (Bucci y Geraci, 2019).

Según Dreer (2021), los conocimientos sobre lo que hace que los profesores estén satisfechos, sigan con su profesión y prosperen hasta una etapa de veteranía apuntan a importantes factores personales y ambientales. Los factores ambientales incluyen las condiciones de trabajo, como la cooperación colegiada, las características del supervisor, el apoyo y la composición del centro. Así mismo se han identificado como relevantes las percepciones de los profesores sobre las tareas y condiciones de trabajo que parecen variar con el género y la edad (Klassen y Chiu 2010; Huang y Fraser 2009).

Bucci y Geraci (2019) analizaron el “relevamiento de las condiciones del trabajo docente en la escuela secundaria”, con el propósito de investigar sobre las opiniones de personal directivo y docente, así como su incidencia en las prácticas pedagógicas, mediante una entrevista a directivos y docentes. El análisis mostró existencia de diferencias y fragmentación al interior del modelo educativo evidenciado en las prácticas pedagógicas, donde algunas instituciones colaboran aumentando los niveles de desigualdad en distintos segmentos vulnerables en la sociedad, mientras que otras exploran nuevos horizontes para evitar una brecha social.

Por su parte Johnson et al (2012), investigaron “los efectos de las condiciones de trabajo de los centros escolares en la satisfacción laboral” y las intenciones de carrera de los educadores en el contexto estadounidense. Los resultados arrojaron que, entre las categorías empleadas de condiciones de trabajo de los profesores, las de carácter social eran las más importantes. Así, los efectos del apoyo colegiado, el liderazgo y la cultura escolar de confianza y respeto era casi el doble del efecto de los recursos materiales del centro.

Ecuador según Badano et al (2017) en el aspecto de políticas públicas a nivel educativo, ha mostrado varios cambios, generando controversias en relación con el trabajo, a la formación y profesión del docente. Al respecto Caba (2017) realizó un análisis sobre el nivel de plenitud en el ambiente de trabajo, así como la influencia de factores predictores, tomando en consideración los profesores de la Facultad de Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Donde mostró que, existe una relación de dependencia entre factores como el entorno laboral, la falta de estabilidad, la motivación, el nivel de trabajo, entre otras, además que estas variables si influyen en la satisfacción del docente. Sin embargo, no existen estudios sobre el entorno laboral de la escuela y la satisfacción laboral de los docentes del distrito educativo Loreto-Orellana de Ecuador. La identificación de las condiciones de trabajo que promueven la satisfacción laboral podría informar a la política pública sobre los aspectos relevantes de las instituciones educativas, lo que permitirá emprender una mejora (Kyriacou, (2001). Por lo indicado es posible que distintos factores contribuyan a la satisfacción laboral docente, que difieren de sus características personales y profesionales, por lo que se requiere una investigación más profunda.

Características de los Docentes

Dentro de las características de los docentes, que han sido utilizadas por diferentes estudios se encuentran: las personales (edad y el sexo), y características profesionales (el nivel de educación, desarrollo profesional, los años de experiencia y las creencias personales) (Toropova et al., 2020). Van et al (2014) examinaron el impacto de la edad y el género en el agotamiento. Encontraron diferencias de edad en las tres dimensiones, aunque los efectos han sido inconsistentes. Así mismo, los autores Anderson y Iwanicki (1984) y el autor Byrne (1991) revelaron que, los profesores más jóvenes informaron de un agotamiento emocional significativamente mayor que los profesores de más edad. Por otro lado, Noor y Zainuddin (2011), en su muestra de profesoras, descubrieron que las profesoras de más edad

experimentaban más agotamiento emocional que las más jóvenes. Los resultados de las demás dimensiones son menos consistentes.

En algunos estudios los docentes más jóvenes informaron de puntuaciones de despersonalización más altas (Lau et al, 2005; Pierce y Molloy, 1990; Van et al, 2002), mientras que en otros estudios se encontraron diferencias de edad inversa o no significativa para la personalización. Además, las investigaciones existentes señalan que las demandas del trabajo influyen en la satisfacción laboral de los empleados de más edad frente a los más jóvenes (Scheibe et al., 2015). Los autores Limaymanta y Turpo (2021) analizaron los elementos relacionados con la satisfacción laboral de los docentes de dos universidades (pública y privada) en la ciudad de Lima. Para lo cual encontraron evidencia de que cuando se da mérito al logro, así como el reconocimiento de la actividad docente, un adecuado salario y las oportunidades crecimiento dentro de la institución, se relacionan con la satisfacción mientras que variables de tipo social demográficas no.

Mahmood et al (2021) investigaron la satisfacción laboral docente durante la pandemia de COVID- 19 en Europa, concluyen que la satisfacción laboral con el teletrabajo de los profesores de más edad es peor que la de los más jóvenes. Al mismo tiempo los profesores de más edad necesitan mayores recursos laborales para hacer frente a las demandas laborales derivadas del teletrabajo. La generación más joven es muy competente en el trabajo a distancia, y con el movimiento mundial hacia el trabajo desde casa (Rudolph y Zacher, 2020). Se podría intuir que, esta circunstancia se produce porque los jóvenes persiguen objetivos de futuro, concentrando sus energías en el estudio y el avance personal. En tanto que los trabajadores de más edad se centran en los objetivos presentes y requieren más elementos y entendimientos relacionados para hacer tareas poco comunes y amortiguar los efectos de la edad. El dominio de

la materia, el desarrollo profesional y la experiencia adquirida en la carrera docente podrían ser factores determinantes en la satisfacción laboral. Según Evans (2001), niveles elevados de satisfacción en los docentes genera reacciones positivas, así como sentirse bien con el esfuerzo y empeño que dedican en su labor. En tanto que un docente que no se siente bien, disminuye los niveles de esfuerzo y dedicación. Considerando los antecedentes mencionados, el presente estudio al igual que el artículo original pretende indagar como se relacionan los siguientes factores con la satisfacción laboral docente: escenarios de trabajo en la escuela y particularidades de los profesores.

El Presente Estudio

Se plantea como objetivo explorar los factores que contribuyen a la explicación y validación del estudio de la satisfacción laboral docente mediante la utilización del cuestionario aplicado por Toropova et al., (2020). Se evaluaron las escalas representativas de las dimensiones relacionadas a los siete factores del modelo inicial. Se espera que con este primer análisis se sienten las bases para que se pueden replicar otros estudios, con otro nivel de profundidad.

Método

Participantes

Participaron 375 docentes ecuatorianos del distrito de educación 22D02 Loreto-Orellana. Los criterios considerados para la toma de la muestra fueron que los docentes pertenezcan a una institución educativa del Distrito mencionado. Los participantes recibieron información de la investigación a través de un medio electrónico donde se indicó que la participación no era obligatoria, que se mantendría la confidencialidad de su información personal y que los datos tienen un fin exclusivamente científico.

Instrumento

Se usó un cuestionario con 36 preguntas basadas en el estudio de Toropova et al (2020). Los factores analizados fueron: cooperación, autoeficacia, satisfacción laboral, recursos, liderazgo, disciplina estudiantil, sobrecarga laboral del docente. Respecto a la satisfacción laboral del profesor se presentó una escala de Likert con seis ítems (1. Nunca; 5 siempre). En torno a la disciplina estudiantil (5 ítems) utilizando una escala de Likert (1. Muy en desacuerdo; 5 Muy de acuerdo). Acerca del apoyo al liderazgo (3 ítems) utilizando una escala de Likert (1. Muy bajo; 5 Muy alto). En cuanto a los recursos escolares (5 ítems) utilizando una escala de Likert (1. Muy serio problema; 5 No es un problema). Respecto a la cooperación docente con una escala de frecuencia, con seis ítems (1. Nunca; 5 muy frecuentemente). Para la carga de trabajo docente se presentó (5 ítems) utilizando una escala de Likert (1. Muy de acuerdo; 5 muy en desacuerdo). Finalmente, sobre la autoeficacia docente (5 ítems) utilizando una escala de Likert (1. Muy baja; 5 muy alta).

Procedimiento de Recolección de Datos

Se realizó de forma virtual, utilizando Google Forms. El formulario se envió a los rectores de las instituciones educativas a través de WhatsApp, tomando en cuenta las medidas de prevención necesarias para evitar el contagio por Covid-19. Se confirmó que el participante había llenado la encuesta a través de un mensaje de texto.

Resultados

Para determinar cuáles son los factores que contribuyen a la explicación y validación del estudio de la satisfacción laboral docente, se realizó un análisis factorial exploratorio usando el método de extracción de factorización de eje principal y el método de rotación Varimax con la normalización de Kaiser. El programa estadístico SPSS de la IBM en la versión 26 se utilizó para

el procesamiento de la información y obtención de resultados. Todas las pruebas fueron contrastadas con un 5% de significancia.

El determinante resultó en un valor cercano a cero (Determinante = 4.96E-010) lo que indica que los 36 ítems considerados en la matriz están linealmente relacionados, siendo un buen síntoma para realizar el análisis factorial. Además, el estadístico KMO resultó en 0,88, valor muy cercano a la unidad, lo que indica una adecuación excelente de los datos a un modelo del análisis factorial. El contraste de Bartlett dice que no es significativa la hipótesis nula de variables iniciales incorrelacionadas, por lo tanto, tiene sentido aplicar el análisis factorial.

Tabla 1

Prueba de KMO y Esfericidad de Bartlett

Medida de Adecuación de Kaiser-Meyer-Olkin		0.88
Test de especificidad de Bartlett's	Approx. Chi-Cuadrado	7738.01
	<i>gl</i>	630
	<i>p</i>	<0.001

Las comunalidades muestran la correlación múltiple elevada al cuadrado entre esa variable y las restantes incluidas en el análisis, para compartir la información con un factor común. En la Tabla 2, se observan dichas comunalidades y la idea es que a pesar de ser diferentes la inicial y la extracción final estos valores estén muy cercanos tal y como se observa en cada uno de los ítems analizados.

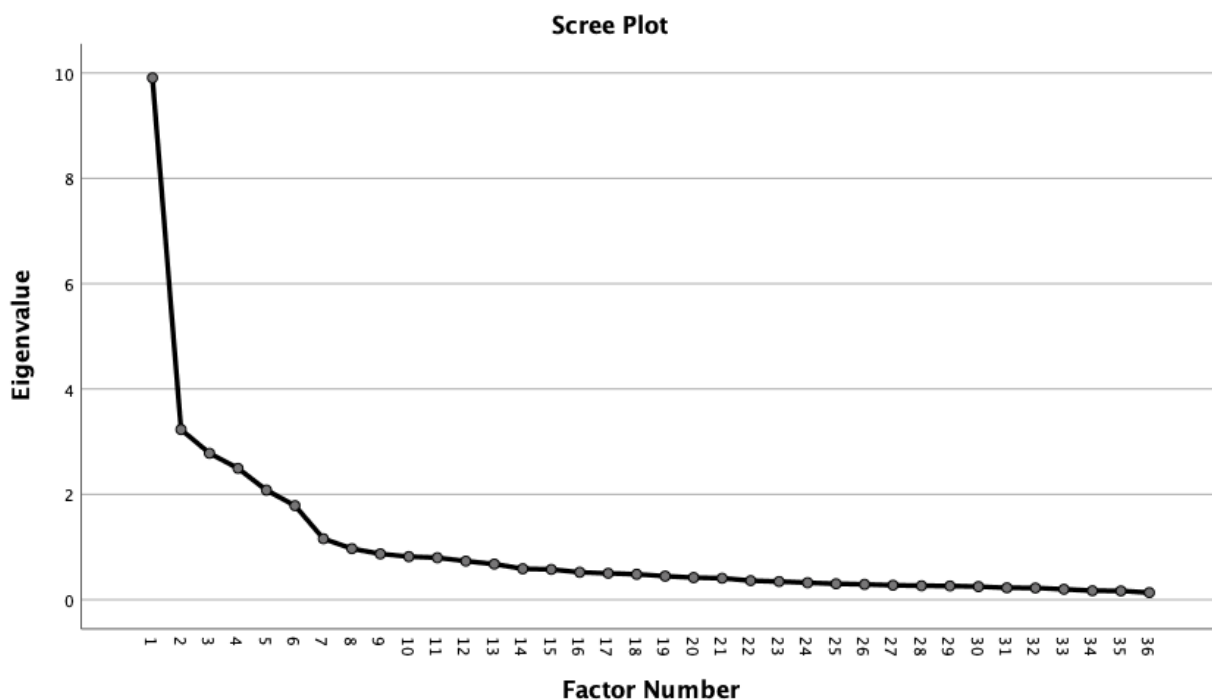
Tabla 2*Comunalidades*

	Inicial	Extracción
Estoy contento con mi profesión de profesor.	.59	.62
Estoy satisfecho con ser profesor en esta escuela.	.41	.33
Me entusiasma mi trabajo.	.57	.55
Mi trabajo me inspira.	.75	.79
Estoy orgulloso del trabajo que hago.	.68	.74
Seguiré en mi trabajo como docente mientras pueda.	.61	.59
Los alumnos se comportan de forma apropiada.	.56	.53
Los alumnos son respetuosos con los profesores.	.60	.71
Los alumnos cuidan los edificios y el mobiliario de la escuela.	.49	.52
Esta escuela tiene reglas claras sobre la conducta de los estudiantes.	.62	.54
Las normas de esta escuela se aplican de forma justa y coherentemente.	.59	.46
Colaboración entre la dirección de la escuela y los profesores para planificar la enseñanza.	.63	.66
Cantidad de apoyo pedagógico proporcionado a profesores por parte de la dirección de la escuela.	.72	.75

Apoyo del liderazgo de la escuela al desarrollo profesional de los docentes.	.68	.68
Los profesores no tienen un espacio de trabajo adecuado.	.49	.42
Los profesores no tienen adecuada materiales y suministros de enseñanza.	.63	.66
Las aulas de la escuela necesitan trabajos de mantenimiento.	.45	.47
Los profesores no tienen recursos tecnológicos adecuados.	.60	.58
Los profesores no cuentan con el apoyo adecuado para utilizar tecnología.	.59	.58
Acordar en cómo enseñar un tema en particular	.59	.55
Colaborar en la planificación y preparación de materiales instruccionales.	.67	.63
Compartir lo que he aprendido sobre mis experiencias docentes.	.64	.64
Trabajar juntos para probar nuevas ideas.	.75	.79
Trabajar en grupo para implementar el plan de estudios.	.77	.75
Trabajar con los profesores de otros niveles para garantizar la continuidad en el aprendizaje.	.62	.56
Tengo demasiado contenido que cubrir en las clases.	.34	.30

Tengo demasiadas horas de clase.	.40	.38
Necesito más tiempo para preparar las clases.	.48	.64
Necesito más tiempo para atender a los alumnos individualmente.	.34	.33
Tengo demasiadas tareas administrativas.	.28	.23
Inspirar a los alumnos en el aprendizaje de mis clases.	.54	.47
Adaptar mi enseñanza para captar el interés de los alumnos.	.65	.67
Ayudar a los estudiantes a apreciar el valor del aprendizaje de mis clases.	.62	.64
Facilitar la comprensión de los alumnos con dificultades.	.56	.56
Hacer que mis clases sean relevantes para los estudiantes.	.63	.63
Desarrollar la capacidad de pensamiento crítico del estudiante	.63	.62

La Figura 1 muestra el gráfico de sedimentación, que permite visualizar cual es la cantidad de factores adecuados para representar todos los ítems. En este caso los autovalores mayores que 1, indican que deben considerarse un total de siete factores.

Figura 1*Gráfico de Sedimentación*

La tabla 3 permite visualizar la cantidad de variabilidad explicada por cada factor, así además confirmar que los primeros siete factores tienen autovalores mayores que 1. En ese sentido se puede observar que el porcentaje de varianza explicada por cada factor es: 1 (27,52%) 2 (8.98%), el 3 (7.72%), el 4 (6.92%), el 5 (5.78%), el 6 (4.96%) y el 7 (3.21%). Además, en conjunto explican el 65.09% de la variabilidad total.

Tabla 3*Varianza Total Explicada*

Factor	Autovalores iniciales		
	Total	% de Varianza	% Acumulado
1	9.91	27.52	27.52
2	3.23	8.98	36.50

3	2.78	7.72	44.22
4	2.49	6.93	51.15
5	2.08	5.78	56.92
6	1.79	4.96	61.88
7	1.16	3.21	65.09

Nota: Método de Extracción Factorización del Eje Principal

Ahora bien, de acuerdo con la matriz de rotación de factores, que se muestra en la Tabla 4, se pueden nombrar y establecer los 7 factores de la siguiente manera:

Factor 1: compuesto por los 6 ítems que permiten el estudio de la cooperación docente.

Factor 2: compuesto por los 6 ítems que permiten el estudio de la autoeficacia docente.

Factor 3: compuesto por los 6 ítems que permiten el estudio de la satisfacción laboral.

Factor 4: compuesto por los 5 ítems que permiten el estudio de los recursos.

Factor 5: compuesto por los 3 ítems que permiten el estudio del liderazgo.

Factor 6: compuesto por los 5 ítems que permiten el estudio de la disciplina estudiantil.

Factor 7: compuesto por los 5 ítems que permiten el estudio de la sobrecarga laboral.

Adicionalmente en la Tabla 4, se puede observar el aporte de cada ítem dentro del factor al que ha sido asignado.

Tabla 4

Matriz de Rotación de Factores

Ítem	Factor						
	1	2	3	4	5	6	7
Trabajar juntos para probar nuevas ideas	.85						
Trabajar en grupo para implementar el plan de estudios	.80						
Compartir lo que he aprendido sobre mis experiencias docentes	.74						

Colaborar en la planificación y preparación de materiales instruccionales.	.72
Trabajar con los profesores de otros niveles para garantizar la continuidad en el aprendizaje.	.67
Acordar en cómo enseñar un tema en particular	.66
Adaptar mi enseñanza y captar el interés de los alumnos.	.78
Ayudar a los estudiantes a valorar el aprendizaje de mis clases.	.78
Desarrollar la capacidad de pensamiento crítico del estudiante	.77
Hacer que mis clases sean relevantes para los estudiantes.	.76
Facilitar la comprensión de los alumnos con dificultades.	.70
Inspirar a los alumnos en el aprendizaje de mis clases.	.64
Mi trabajo me inspira.	.84
Estoy orgulloso del trabajo que hago.	.84
Seguiré en mi trabajo como docente mientras pueda.	.74
Estoy contento con mi profesión de profesor.	.73
Me entusiasma mi trabajo.	.71
Me siento a gusto siendo docente en esta escuela.	.43
Los profesores carecen de materiales y suministros de enseñanza.	.75
Los profesores no tienen recursos tecnológicos adecuados.	.72
Los profesores no cuentan con el apoyo adecuado para utilizar tecnología.	.71
Las aulas de la escuela necesitan trabajos de mantenimiento.	.65
Los profesores no tienen un espacio de trabajo adecuado.	.57

Cantidad de apoyo pedagógico proporcionado a profesores por parte de la dirección de la escuela.	.76
Apoyo del liderazgo de la escuela al crecimiento profesional de los profesores.	.71
Colaboración entre la dirección de la escuela y los profesores para planificar la enseñanza	.69
Esta escuela tiene lineamiento específicos sobre la conducta de los alumnos.	.45
Las normas de esta escuela se aplican de forma justa y coherentemente.	.49
Los alumnos son respetuosos con los profesores.	.76
Los alumnos cuidan los edificios y el mobiliario de la escuela.	.61
Los alumnos se comportan de forma apropiada.	.60
Necesito más tiempo para preparar las clases.	.78
Tengo demasiadas horas de clase.	.59
Necesito más tiempo para atender a los alumnos individualmente.	.54
Tengo demasiado contenido que cubrir en las clases.	.51
Tengo demasiadas tareas administrativas.	.47

Nota: Método de Extracción: Factorización del Eje Principal. Método de Rotación: Varimax con la Normalización de Kaiser.

La matriz de correlaciones que se muestra en la Tabla 5, permite observar las correlaciones entre los factores. Como todos los valores p son menores a .05, las correlaciones son significativas. Además, el resultado muestra que las correlaciones son positivas (relación

directa) y oscilan entre ($r = .13$ y $r = .58$), es decir las correlaciones entre los factores son moderadas a bajas.

Tabla 5

Matriz de Correlaciones de Factores

Factor	1	2	3	4	5	6	7
1. Cooperación Docente	-						
2. Autoeficacia Docente	.34*	-					
3. Satisfacción Laboral	.37**	.31**	-				
4. Recursos	.36**	.21**	.24**	-			
5. Liderazgo	.51**	.34**	.35**	.42**	-		
6. Disciplina Estudiantil	.35**	.33**	.36**	.37**	.58**	-	
7. Sobrecarga Laboral	.19**	.17**	.13*	.33**	.25**	.24**	-

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$

Una vez obtenidos los factores, se decidió ejecutar un modelo de regresión, lo que permitió determinar ¿Qué factores que predicen la satisfacción laboral? De acuerdo con la Tabla 6, el tercer modelo muestra que son tres: cooperación docente, disciplina estudiantil y autoeficacia del docente. Todos han resultados significativos ($p < .05$). Quedando el modelo de regresión, según los coeficientes de cada factor establecido de la siguiente forma: satisfacción laboral = $3.34 + 0.12$ *cooperación docente + 0.12 *disciplina estudiantil + 0.11 *autoeficacia del docente.

De acuerdo con el valor de los coeficientes se puede observar que la satisfacción laboral aumenta en 0.12 por cada incremento unitario del factor cooperación docente si el resto permanecen constantes. De igual forma la satisfacción laboral aumenta en 0.11 por cada incremento unitario del factor disciplina estudiantil si el resto permanecen constantes y aumenta

en 0.11 por cada incremento unitario del factor autoeficacia del docente si el resto permanecen constantes.

Tabla 6*Coefficientes del Modelo de Regresión*

Modelo	Coeficientes no Estandarizados		Coeficientes Estandarizados		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>B</i>	Error Estándar	Beta			
1	Constante	4.04	0.11		38.03	< .00
	Cooperación Docente	0.19	0.02	0.37	7.67	< .00
	Constante	3.68	0.13		29.34	< .00
2	Cooperación Docente	0.14	0.03	0.28	5.61	< .00
	Disciplina Estudiantil	0.14	0.03	0.26	5.15	< .00
	Constante	3.34	0.16		20.46	< .00
3	Cooperación Docente	0.12	0.03	0.24	4.72	< .00
	Disciplina Estudiantil	0.12	0.03	0.22	4.30	< .00
	Autoeficacia del Docente	0.11	0.04	0.16	3.15	.00

Nota: Variable Dependiente: satisfacción laboral: cooperación docente, disciplina estudiantil, autoeficacia docente

La Tabla 7, muestra el resumen del modelo donde el tercer modelo indica un coeficiente de correlación múltiple (R) de .46, mostrando asociación moderada positiva entre los factores. El coeficiente de determinación (R^2) fue .22 indicando que el 21.5% de la variabilidad es explicada por el modelo con una significancia de 0.02 y el Durbin-Watson de 1.92.

Tabla 7

Resumen del Modelo

Modelo	R	R^2	R^2 Ajustado	Error Estándar de la estimación	Cambios de estadístico					Durbin- Watson
					Cambio de R^2	Cambio F	$gl1$	$gl2$	p	
1	.37 ^a	.14	.13	.30	.14	58.90	1	373	< .001	
2	.44 ^b	.19	.19	.29	.06	26.55	1	372	< .001	
3	.46 ^c	.22	.21	.29	.02	9.91	1	371	.002	1.92

Nota: a. Predictores: constante, cooperación docente. b. predictores: constante, cooperación docente, disciplina estudiantil c. predictores: constante, cooperación docente, disciplina estudiantil, autoeficacia docente d. variable dependiente: satisfacción laboral

Mediante la Tabla 8, se observó que el ANOVA resultó significativo con un estadístico $F = 33.88$, $p < .001$. Por lo tanto, el modelo de regresión es adecuado para establecer una ecuación para predecir la satisfacción laboral.

Tabla 8

Análisis de Varianza

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Cuadrados Medios	F	p	
1	Regresión	5.34	1	5.34	58.90	< .001 ^b

	Residuo	33.82	37	.09		
	Total	39.16	37			
2	Regresión	7.59	2	3.80	44.74	< .001 ^c
	Residuo	31.57	37	.09		
	Total	39.16	37			
3	Regresión	8.41	3	2.81	33.84	< .001 ^d
	Residuo	30.75	37	.08		
	Total	39.16	37			

Nota: a. Predictores: constante, cooperación docente. b. predictores: constante, cooperación docente, disciplina estudiantil c. predictores: constante, cooperación docente, disciplina estudiantil, autoeficacia docente d. Variable Dependiente: satisfacción laboral

Finalmente, la Tabla 9 muestra los factores que han sido excluidos del modelo por ser coeficientes significativos distintos de cero, liderazgo (p 0.12), recursos (p 0.38) y sobrecarga laboral (p 0.97)

Tabla 9

Factores excluidos

	Modelo	Beta	t	p
	Disciplina	.26 ^b	5.15	.00
	Estudiantil			
1	Liderazgo	.22 ^b	4.10	.00
	Recursos	.12 ^b	2.29	.02
	Sobrecarga	.059 ^b	1.20	.23
	Laboral			

	Autoeficacia	.21 ^b	4.21	.00
	Docente			
	Liderazgo	.11 ^c	1.83	.070
	Recursos	.05 ^c	.98	.33
2	Sobrecarga	.01 ^c	.28	.78
	Laboral			
	Autoeficacia	.16 ^c	3.15	.00
	Docente			
	Liderazgo	.10 ^d	1.54	.12
	Recursos	.05 ^d	.88	.38
3	Sobrecarga	.00 ^d	.04	.97
	Laboral			

Nota: a. Variable Dependiente: satisfacción laboral b. predictores: constante, cooperación docente. c. predictores: constante, cooperación docente, disciplina estudiantil d. predictores: constante, cooperación docente, disciplina estudiantil, autoeficacia docente, disciplina estudiantil, liderazgo, resultados, sobrecarga laboral, autoeficacia docente.

Discusión

El objetivo planteado fue identificar los factores que se asocian con la satisfacción laboral docente de Toropova et al (2020) en docentes de un distrito de Ecuador. Mediante el análisis factorial exploratorio, se encontró que los factores fueron: cooperación docente, autoeficacia docente, satisfacción laboral, recursos, liderazgo, disciplina estudiantil y sobrecarga laboral. Los cuales redujeron las dimensiones del cuestionario y facilitaron el análisis de la satisfacción laboral docente. Los hallazgos de la investigación coinciden con los factores encontrados en la investigación de Toropova et al (2020). Al respecto Caba (2017) realizó un análisis sobre el nivel de plenitud en el ambiente de trabajo, así como la influencia de factores predictores, tomando en

consideración los profesores de la Facultad de Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Donde mostró que, existe una relación de dependencia entre factores como el entorno laboral, la falta de estabilidad, la motivación, el nivel de trabajo, entre otras, además que estas variables si influyen en la satisfacción del docente. Estos hallazgos son un contraste con lo obtenido en la investigación, y permite observar cómo diferentes factores pueden influir o predecir la satisfacción del docente en el entorno del trabajo.

En relación con la satisfacción laboral, el modelo de regresión establecido con la investigación exhibió como variables predictoras la cooperación docente, la disciplina estudiantil y la autoeficacia del docente. Al respecto el trabajo de Anaya y Suarez (2007) también sugirió que la satisfacción laboral docente influye en el alumnado, mediante la calidad de educación que se imparte, esto contrasta con el hecho de que una de las variables involucradas en el modelo sea la disciplina estudiantil, observándose que un docente que siente satisfacción por el desempeño en su trabajo proporciona una mejor educación desarrollando un mayor número de amplias y actualizadas competencias. Tal y como mencionan Klusmann et al, (2008) y Kunter et al, (2013) la satisfacción en el trabajo tiene efectos positivos en el rendimiento laboral, como en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos. Además, según mencionan Collie et al (2012), se ha verificado que alumnos de profesores que están en armonía con su entorno laboral se sienten mejor.

Los siete factores encontrados con el análisis factorial mostraron asociación positiva significativa, es decir existe una asociación directa entre los factores, sin embargo, la correlación fue moderada a baja. En relación con las correlaciones Toropova et al (2020) investigaron las relaciones entre la satisfacción en el entorno de trabajo, las condiciones de trabajo de los centros y las características de los profesores, los resultados mostraron una asociación entre las condiciones de trabajo de la escuela y la satisfacción. Más específicamente, la carga de trabajo

del profesor, la cooperación del profesor y la percepción del docente sobre la disciplina de los alumnos en la escuela fueron los factores más relacionados con la satisfacción laboral del profesor.

La matriz de correlaciones efectuada sobre los factores permitió observar que las asociaciones son positivas, mostrando una relación proporcional entre cada par de factores, siendo moderada a baja. Entre las asociaciones cuyo coeficiente de correlación fue mediana o alta (i.e., por encima de .50) fueron disciplina estudiantil y liderazgo y liderazgo con cooperación docente. Los factores encontrados explican el 65.09% de la variabilidad total y quedaron identificados como: primer factor cooperación docente fue el factor más importante según el porcentaje de varianza explicada (27.52%) compuesto por 6 ítems, segundo el factor autoeficacia docente compuesto por 6 ítems que explica el 8.98% de la varianza, tercer factor satisfacción laboral compuesto por 6 ítems y explica el 7.72%, cuarto factor recursos compuesto por 5 ítems que explica el 6.93%, quinto factor liderazgo compuesto por 6 ítems explica el 5.78%, sexto factor disciplina estudiantil explica el 4.96% estuvo compuesto por 5 ítems y séptimo factor sobrecarga laboral compuesto por 5 ítems y explica el 3.21%.

Además de determinar los factores necesarios para reducir la dimensionalidad del estudio, el análisis de regresión estableció un modelo predictivo para la satisfacción laboral docente, con tres factores predictores: cooperación docente, disciplina estudiantil y autoeficacia del docente, donde considerando el valor de los coeficientes se puede observar que cada uno de estos coeficientes obtenidos permiten aumentar la satisfacción laboral docente. Adicionalmente el análisis de varianza indicó que el modelo es adecuado, el coeficiente de correlación indicó una asociación baja y el coeficiente de determinación arrojó que poca variabilidad es explicada por el modelo.

Las implicaciones prácticas de esta investigación incluyen la aplicación de enfoques destinados a fomentar la satisfacción laboral docente. En este sentido los responsables de los elementos humanos deberían poner en marcha reglas de formación apuntadas a contribuir con los docentes a adquirir competencias primordiales para las solicitudes laborales. A nivel escolar tiene la posibilidad de ser ventajoso capacitar a docentes para que desarrollen algunos estilos de liderazgo que fomenten las emociones positivas en sus compañeros (Bono et al. 2007; Bogler 2001). Para incrementar la satisfacción laboral docente, se ve considerable hacer un ámbito escolar de acompañamiento, aclarar y desarrollar objetivos y valores mutuos, reducir la presión del tiempo de los profesores y entablar orientaciones institucionales sobre el accionar de los estudiantes (Skaalvik y Skaalvik 2011). En cuanto a la supervivencia profesional de los profesores en sus entornos de enseñanza, como sugiere Badia (2018), los profesores tienen la posibilidad de ayudar a sus colegas, entablar objetivos para sus clases, formar parte en la reflexión, comunicar el triunfo con otros y participar en conferencias.

El presente estudio presenta limitaciones puesto que, es un primer abordaje a la realidad de los profesores con relación a su satisfacción laboral a nivel educativo. Lo que requiere una exploración mucho más profunda que incluyan más variables y replicaciones en otras ciudades o distritos educativos del país. Este estudio se circunscribió a un sector de la provincia de Orellana. Por ende, los hallazgos no deben ser generalizados a las demás ciudades, debido a que esta provincia presenta diferentes condiciones y aspectos administrativos, económicos, financieros y comerciales de la Amazonía, Por tal motivo deben ser replicados en diferentes ciudades o distritos educativos ecuatorianos.

Referencias

- Acha, D. M. H., y Castillo, F. F. L. (2018). *El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas*. *Innova Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Akiba, M., & LeTendre, G. K. (Eds.). (2017). *International handbook of teacher quality and policy*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315710068>
- Anaya Nieto, D., & Suárez Riveiro, J. M. (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria: Un estudio de ámbito nacional*. *Revista de educación*. <http://hdl.handle.net/11162/68987>
- Anderson, M. B. G., y Iwanicki, E. F. (1984). *Teacher motivation and its relationship to burnout*. *Educational Administration Quarterly*, 20(2), 109e132. <https://doi.org/10.1177/0013161X84020002007>
- Atmaca, Ç., Rızaoğlu, F., Türkdoğan, T., y Yaylı, D. (2020). *An emotion focused approach in predicting teacher burnout and job satisfaction*. *Teaching and Teacher Education*, 90, 103025. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103025>
- Badano, R., Izurieta Chiriboga, L., Fabara Garzón, E., Castellanos, R., Villarroel Idrovo, J., Paladines, C., y Parra, J. (2017). *La formación y el trabajo docente en el Ecuador*. Quito. doi: <http://8.242.217.84:8080/jspui/handle/123456789/32964>
- Badia, G. (2018). *Forty ways to survive IL instruction overload; or, how to avoid teacher burnout*. *College and Undergraduate Libraries*, 25(1), 65e71. doi: <https://doi.org/10.1080/10691316.2017.1364077>

- Bascia, N., & Rottmann, C. (2011). *What's so important about teachers' working conditions? The fatal flaw in North American educational reform*. *Journal of Education Policy*, 26(6), 787-802. <https://doi.org/10.1080/02680939.2010.543156>
- Bogler, R. 2001. "The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction." *Educational Administration Quarterly* 37 (5): 662–683. <https://doi.org/10.1177/00131610121969460>
- Bono, J. E., H. J. Foldes, G. Vinson, and J. P. Muros. 2007. "Workplace Emotions: The Role of supervision and leadership" *92(5):1357-67*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1357>
- Bucci, I., y Geraci, A. (2019). *Relevamiento de las condiciones del trabajo docente en la escuela secundaria*. Un estudio de casos en el Partido de General Pueyrredon, provincia de Buenos Aires, Argentina. *Revista de educación*, (17), 89-112. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/vesc/article/view/27446>
- Byrne, B. M. (1991). *Burnout: investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary, and university educators*. *Teaching and Teacher Education*, 7(2), 197e209. <https://eric.ed.gov/?id=EJ431928>
- Caba Miranda, S. P. (2017). *Estudio de los factores condicionantes de la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH 2017* (Bachelor's thesis, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo). <http://dspace.espoch.edu.ec/handle/123456789/8718>
- Chan, D. W. (2006). *Emotional intelligence and components of burnout among Chinese secondary school teachers in Hong Kong*. *Teaching and Teacher Education*, 22(8), 1042e1054. <https://eric.ed.gov/?id=EJ744994>

- Collie, R. J., Shapka, J. D., y Perry, N. E. (2012). *School climate and social–emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy*. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189. <https://psycnet.apa.org/buy/2012-18639-001>
- Dinham, S., & Scott, C. (1998). *A three domain model of teacher and school executive career satisfaction*. *Journal of Educational Administration*, 36, 362-e378. <https://doi.org/10.1108/09578239810211545> <https://psycnet.apa.org/buy/2012-18639-001>
- Dreer, B. (2021). *Teachers' well-being and job satisfaction: the important role of positive emotions in the workplace*. *Educational Studies*, 1-17. <https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1940872>
- Erazo Benavides, E. S. (2021). *El perfil de puesto y la correlación con el clima laboral en las unidades educativas de la provincia Orellana* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano). <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33793>
- Evans, L. (2001). *Delving deeper into morale, job satisfaction and motivation among education professionals: Re-examining the leadership dimension*. *Educational Management & Administration*, 29(3), 291-306. <https://doi.org/10.1177/0263211X010293004>
- Gil-Flores, J. (2017). *Características personales y de los centros educativos en la explicación de la satisfacción laboral del profesorado*. *Revista de Psicodidáctica*, 22(1), 16-22. [https://doi.org/10.1016/S1136-1034\(17\)30039-4](https://doi.org/10.1016/S1136-1034(17)30039-4)
- Hargreaves, A. (2000). *Mixed emotions: Teachers' perceptions of their interactions with students*. *Teaching and teacher education*, 16(8), 811-826. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(00\)00028-7](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(00)00028-7)

- Huang, S. Y. L., & Fraser, B. J. (2009). *Science teachers' perceptions of the school environment: Gender differences*. *Journal of Research in Science Teaching: The Official Journal of the National Association for Research in Science Teaching*, 46(4), 404-420.
<https://doi.org/10.1002/tea.20284>
- Ingersoll, R. M. (2001). *Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis*. *American educational research journal*, 38(3), 499-534.
<https://doi.org/10.3102/00028312038003499>
- Johnson, S. M., Kraft, M. A., & Papay, J. P. (2012). *How context matters in high-need schools: The effects of teachers' working conditions on their professional satisfaction and their students' achievement*. *Teachers College Record*, 114(10), 1–39.
[file:///C:/Users/GTECUA~1/AppData/Local/Temp/TheEffectsofTeachersWorkingCondit
ionsonTheirProfessionalSatisfcation-1.pdf](file:///C:/Users/GTECUA~1/AppData/Local/Temp/TheEffectsofTeachersWorkingCondit%20ionsonTheirProfessionalSatisfcation-1.pdf)
- 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. <https://psycnet.apa.org/buy/2010-15712-016>
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2008). *Teachers' occupational well-being and quality of instruction: The important role of self-regulatory patterns*. *Journal of educational psychology*, 100(3), 702. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.100.3.702>
- Kunter, M., Klusmann, U., Baumert, J., Richter, D., Voss, T., & Hachfeld, A. (2013). *Professional competence of teachers: effects on instructional quality and student development*. *Journal of educational psychology*, 105(3), 805.
<https://doi.org/10.1037/a0032583>

- Kyriacou, C. (2001). *Teacher stress: Directions for future research*. *Educational Review*, 53(1), 27–35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Lau, P. S., Yuen, M. T., & Chan, R. M. (2005). *Do demographic characteristics make a difference to burnout among Hong Kong secondary school teachers?*. In *Quality-of-life research in Chinese, western and global contexts* (pp. 491-516). Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/1-4020-3602-7_17
- Liang, G., & Akiba, M. (2017). *Teachers' working conditions: A cross-national analysis using the OECD TALIS and PISA data*. In *International handbook of teacher quality and policy* (pp. 388-402). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315710068-25/teachers-working-conditions-guodong-liang-motoko-akiba>
- Limaymanta, C. H., & Turpo-Gebera, O. (2021). *Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario*. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 21(1), 1-24. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v21n1/1409-4703-aie-21-01-116.pdf>
- López Soto, S. V., & Villacís García, G. E. (2018). *Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe "Santiago Mayor" de la ciudad de Guayaquil*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10410>
- Mahmood, F., Ariza-Montes, A., Saleem, M. *et al.* *Teachers' teleworking job satisfaction during the COVID-19 pandemic in Europe*. *Curr Psychol* (2021). <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02355-6>

- Marcelo García, C. (2009). *Los comienzos en la docencia: un profesorado con buenos principios*. Profesorado, 13 (1), 1-25.
file:///C:/Users/GTECUA~1/AppData/Local/Temp/file_1.pdf
- Noor, N. M., & Zainuddin, M. (2011). *Emotional labor and burnout among female teachers: Work–family conflict as mediator*. Asian Journal of Social Psychology, 14(4), 283-293.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2011.01349.x>
- O’Shea, C. (2021). *How relationships impact teacher job satisfaction*. International Journal of Modern Education Studies, 5(2). 280-298. <http://dx.doi.org/10.51383/ijonmes.2021.114>
- Pierce, C. M. B., & Molloy, G. N. (1990). *Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout*. British Journal of Educational Psychology, 60(1), 37-51. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8279.1990.tb00920.x>
- Rudolph, C. W., y Zacher, H. (2020). “*The COVID-19 generation*”: A cautionary note. Work, Aging and Retirement, 6(3), 139–145. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa009>
- Sadeghi, K., Ghaderi, F., & Abdollahpour, Z. (2021). *Self-reported teaching effectiveness and job satisfaction among teachers: the role of subject matter and other demographic variables*. Heliyon, e07193. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07193>
- Scheibe, S., Stamov-Roßnagel, C., & Zacher, H. (2015). *Links between emotional job demands and occupational well-being: Age differences depend on type of demand*. Work, Aging and Retirement, 1(3), 254–265. <https://doi.org/10.1093/workar/wav007>
- Scott, C., Stone, B., & Dinham, S. (2001). I love teaching but.... international patterns of teacher discontent. Education Policy Analysis Archives.
<http://handle.uws.edu.au:8081/1959.7/34433>

- Sims, S. (2018). *Essays on the recruitment and retention of teachers* (Doctoral dissertation, UCL (University College London)). <https://core.ac.uk/download/pdf/195304798.pdf>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). *Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion*. *Teaching and teacher education*, 27(6), 1029-1038.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001> <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Ting, S. C. (2011). *The effect of internal marketing on organizational commitment: job involvement and job satisfaction as mediators*. *Educational Administration Quarterly*, 47(2), 353-382. <https://doi.org/10.1177/0013161X10387589>
- Tonon de Toscano, G. (2014). *El Trabajo Social y el síndrome de quemarse por el trabajo*. *Revista Trabajo Social*, (5), 55–68. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/revistraso/article/view/20435>
- Van Der Doef, M., y Maes, S. (2002). *Teacher-specific quality of work versus general quality of work assessment: a comparison of their validity regarding burnout, (psycho)somatic well-being and job satisfaction*. *Anxiety, Stress & Coping*, 15(4), 327e344.
<https://doi.org/10.1080/1061580021000056500>
- Van Droogenbroeck, F., Spruyt, B., & Vanroelen, C. (2014). *Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work*. *Teaching and teacher education*, 43, 99-109. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.07.005>
- Zembylas, M., y Papanastasiou, E. (2004). *Job satisfaction among school teachers in Cyprus*. *Journal of Educational Administration*, 42, 357e374.
<http://dx.doi.org/10.1108/09578230410534676>

Apéndice

Cuestionario de Satisfacción Laboral del Profesorado

Dimensiones e Ítems Tomados del Estudio Internacional de Tendencias en Matemáticas y Ciencias (TIMSS) 2015 de la Asociación Internacional para la Evaluación del Rendimiento Educativo (IEA).

Dimensión: Satisfacción laboral del profesor

1. Nunca; 5. Siempre

¿Cuántas veces siente lo siguiente acerca de ser profesor?

1. Estoy contento con mi profesión de profesor.
2. Estoy satisfecho con ser profesor en esta escuela.
3. Me entusiasma mi trabajo.
4. Mi trabajo me inspira.
5. Estoy orgulloso del trabajo que hago.
6. Seguiré en mi trabajo como docente mientras pueda

Dimensión: Disciplina estudiantil

1. Muy en desacuerdo; 5. Muy de acuerdo

Piense en su actual lugar de trabajo e indique en qué medida está de acuerdo con la siguiente declaración.

7. Los alumnos se comportan de forma apropiada.
8. Los alumnos son respetuosos con los profesores.
9. Los alumnos cuidan los edificios y el mobiliario de la escuela.

10. Esta escuela tiene reglas claras sobre la conducta de los estudiantes.

11. Las normas de esta escuela se aplican de forma justa y coherentemente.

Dimensión: Apoyo al liderazgo

1. Muy bajo; 5. Muy alto.

¿Cómo caracterizaría cada uno de los siguientes aspectos de su escuela?

12. Colaboración entre la dirección de la escuela y los profesores para planificar la enseñanza.

13. Cantidad de apoyo pedagógico proporcionado a profesores por parte de la dirección de la escuela.

14. Apoyo del liderazgo de la escuela al desarrollo profesional de los docentes.

Dimensión: Recursos escolares

1. Muy serio problema; 5. No es un problema.

En su escuela actual, ¿Cuál es la gravedad de cada problema?

15. Los profesores no tienen un espacio de trabajo adecuado.

16. Los profesores no tienen adecuada materiales y suministros de enseñanza.

17. Las aulas de la escuela necesitan trabajos de mantenimiento.

18. Los profesores no tienen recursos tecnológicos adecuados.

19. Los profesores no cuentan con el apoyo adecuado para utilizar tecnología.

Dimensión: Cooperación de profesor

1. Nunca; 5. Muy frecuentemente.

¿Con qué frecuencia tiene los siguientes tipos de interacciones con otros profesores?

20. Acordar en cómo enseñar un tema en particular.
21. Colaborar en la planificación y preparación de materiales instruccionales.
22. Compartir lo que he aprendido sobre mis experiencias docentes.
23. Trabajar juntos para probar nuevas ideas.
24. Trabajar en grupo para implementar el plan de estudios.
25. Trabajar con los profesores de otros niveles para garantizar la continuidad en el aprendizaje.

Dimensión: Carga de trabajo docente

1. Muy de acuerdo; 5. Muy en desacuerdo.

Indique en qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación

26. Tengo demasiado contenido que cubrir en las clases.
27. Tengo demasiadas horas de clase.
28. Necesito más tiempo para preparar las clases.
29. Necesito más tiempo para atender a los alumnos individualmente.
30. Tengo demasiadas tareas administrativas.

Dimensión: Autoeficacia docente

1. Muy baja; 5. Muy alta.

Al enseñar mis clases, ¿Cómo caracterizaría su confianza en hacer lo siguiente?

31. Inspirar a los alumnos en el aprendizaje de mis clases.
32. Adaptar mi enseñanza para captar el interés de los alumnos.
33. Ayudar a los estudiantes a apreciar el valor del aprendizaje de mis clases.

34. Facilitar la comprensión de los alumnos con dificultades.
35. Hacer que mis clases sean relevantes para los estudiantes.
36. Desarrollar la capacidad de pensamiento crítico del estudiante.