

Propiedades psicométricas del cuestionario abreviado Clima Profesional Educativo (CPE-A)

Psychometric properties of the abbreviated Professional Educational Climate questionnaire (CPE-A)

Emilio Álvarez Arregui ^{1*} 

Adriana Genoveva Samaniego Benavidez ¹ 

Francisco Javier Herrero Diez ¹ 

Alejandro Rodríguez-Martín ¹ 

Francisco Javier Rodríguez Díaz ¹ 

¹ Universidad de Oviedo, Spain

* Autor/a de correspondencia. E-mail: alvarezemilio@uniovi.es

Cómo referenciar este artículo/ How to reference this article:

Álvarez Arregui, E., Samaniego Benavidez, A. G., Herrero Diez, F. J., Rodríguez-Martín, A., & Rodríguez Díaz, F. J. (2025). Propiedades psicométricas del cuestionario abreviado Clima Profesional Educativo (CPE-A) [Psychometric properties of the abbreviated Professional Educational Climate questionnaire (CPE-A)]. *Educación XX1*, 28(1), 59-85. <https://doi.org/10.5944/educxx1.39796>

Fecha de recepción: 04/02/2024

Fecha de aceptación: 28/06/2024

Publicado online: 07/01/2025

RESUMEN

El artículo tiene como objetivo analizar el clima laboral docente en los centros públicos que imparten educación secundaria obligatoria en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias con la intención de establecer relaciones con la satisfacción laboral y la eficacia docente. El objetivo de este estudio fue evaluar el clima profesional docente en los institutos de educación secundaria de Asturias. A este respecto se diseñó un cuestionario con 55 ítems

para evaluar las dimensiones del clima laboral y 25 ítems para evaluar la satisfacción y eficacia laboral del profesorado. La población objeto de estudio fueron los 4581 docentes de IES y CPEB de Asturias. Se seleccionó una muestra de 2000 docentes mediante un procedimiento aleatorio estratificado sin reposición de elementos, con una tasa de error muestral del 1.7% al 95% de confianza y un nivel de confianza de 0.95. En su construcción participó un panel de expertos compuesto por investigadores de diferentes universidades y profesorado de secundaria. Además, se utilizó el procedimiento del «coeficiente de competencia experta» o «coeficiente K» para establecer seis escalas: relación profesor-alumno, relación profesor-compañeros, relación profesor-superiores, nuevas propuestas en educación, grado de eficacia y grado de satisfacción. Los resultados obtenidos indican que el cuestionario es válido y confiable para medir las dimensiones del profesorado en el ámbito educativo; concede valor al grado de satisfacción docente cuando se quiere desarrollar una gestión académica eficaz. Se discuten los resultados en cuanto a su contribución a la generación de ambientes laborales sostenibles, positivos y de apoyo para mejorar el clima del profesorado lo que se espera tenga un impacto positivo en la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje. Este artículo ratifica la relevancia del clima laboral en las organizaciones educativas y se presenta como una herramienta eficaz su evaluación en los ámbitos autonómico, nacional e internacional.

Palabras clave: clima organizativo, satisfacción en el trabajo, eficacia docente, cuestionario de evaluación, dimensiones del clima laboral

ABSTRACT

The aim of this study was to assess the professional teaching climate in secondary schools in Asturias by designing a questionnaire with 55 items to assess the dimensions of the work climate and 25 items to assess job satisfaction and teacher effectiveness. The target population was 4,581 teachers from secondary schools and CPEBs in Asturias. 2,000 teachers were selected using a stratified random procedure without item replacement, with a sampling error rate of 1.7% at 95% confidence and a confidence level of 0.95. A panel of experts comprising researchers from different universities and secondary school teachers participated in its construction. In addition, the «expert competence coefficient» or «K coefficient» procedure was used to establish six scales: teacher-student relationship, teacher-peer relationship, teacher-superior relationship, new proposals in education, degree of effectiveness and degree of satisfaction. The results obtained indicate that the questionnaire is valid and reliable for measuring teacher dimensions in the field of education; it gives value to the degree of teacher satisfaction in developing effective academic management. The results are discussed in terms of their contribution to the generation of sustainable, positive and supportive work environments to improve the teaching climate, which is expected to have a positive impact on the quality of teaching and learning processes. This article confirms the relevance of work climate in educational organisations and presents an effective tool for its assessment at regional, national and international levels.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, teaching effectiveness, evaluation questionnaire, work climate dimensions

INTRODUCCIÓN

El entorno laboral cabe valorarlo como un ecosistema complejo dado que en él concurren e interactúan múltiples elementos y factores que influyen en la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados por los actores que intervienen, por el carácter dinámico de las interacciones, por las interdependencias que se generan y por los mecánicos de adaptabilidad que se ponen en marcha (Bravo et al., 2023; García-Herrero, Rodríguez-Conde, & Martínez-Abad, 2024; Robbins, & Judge, 2019).

En este escenario se puede crear un ambiente de trabajo positivo que aumente el compromiso de los implicados con sus roles y organizaciones. En el caso del profesorado, el clima profesional es fundamental para su bienestar emocional y para el desarrollo de su actividad docente (Eva et al., 2019; García-Montalvo, Rodríguez-Cohard, & Sánchez-Mendiola, 2021; Newman et al., 2017; Quinteros-Durand et al. 2023). Estos tres componentes están estrechamente interconectados y se influyen mutuamente, de ahí que cuando el profesorado está altamente cualificado y motivado, su repercusión sobre el clima profesional puede ser muy positiva, además el entorno laboral favorable se traduce en una mejora de la satisfacción laboral y el desempeño del profesorado (Halbesleben, & Buckley, 2004). A su vez, un profesorado comprometido que despliega sus funciones en un clima profesional positivo tiene una mayor predisposición al desarrollo de prácticas pedagógicas innovadoras, colaborativas y centradas en el estudiante. Por lo tanto, es importante que las instituciones educativas fomenten y promuevan el desarrollo integral del profesorado, el establecimiento de un clima profesional positivo y la mejora continua de la actividad docente para garantizar una educación de calidad (García-Herrero et al., 2024; Oliveira et al., 2023).

Por tanto, comprender los factores que influyen en el clima profesional docente es esencial para mejorar la calidad de la educación y la satisfacción laboral de los profesores. En este ámbito, la calidad del ambiente laboral puede tener un impacto significativo en la motivación y satisfacción laboral del profesorado, lo que a su vez puede afectar la calidad de los procesos educativos que se despliegan con el alumnado (Hakanen et al., 2006; Quinteros-Durand et al. 2023; Sara-Agrati, 2021).

El Modelo de Características del Trabajo (JCM) es un marco teórico utilizado en psicología ocupacional y gestión de recursos humanos para describir y analizar las características inherentes a un puesto de trabajo (Coelho, & Augusto, 2010; Quinteros-Durand et al. 2023). Estas características influyen en la motivación, la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados, es decir, sugiere que los trabajos enriquecidos o complejos conducen a una mayor satisfacción, motivación y desempeño laboral. El modelo postula cinco características centrales: variedad de habilidades, identidad y significado de la tarea, autonomía y retroalimentación, que

influirán en tres estados psicológicos críticos: la significación experimentada del trabajo, la responsabilidad asociada a los resultados del trabajo y el conocimiento de los impactos reales de las actividades laborales, educativas para nosotros.

Estos estados psicológicos tienen efectos en los resultados laborales caso de la motivación laboral interna, la satisfacción con el crecimiento, la satisfacción laboral general, la eficacia profesional y el ausentismo, proponiéndose tres moderadores de las relaciones entre las características de la tarea, los estados psicológicos y los resultados del trabajo: la necesidad de crecimiento, la fuerza, el conocimiento, las habilidades, y la satisfacción en el contexto (García- Montalvo et al., 2021; Mori et al., 2021; Quinteros-Durand et al., 2023). También se enfatizará la importancia de la identidad de la tarea, la autonomía y la retroalimentación para fomentar la motivación, el aprendizaje y el desarrollo de habilidades de los docentes (Molina-Vicuña, 2023; Mori et al., 2021). Por lo tanto, el JCM proporciona un marco útil para comprender cómo el diseño del puesto puede influir en la motivación y el desempeño de los docentes, sosteniendo que el clima profesional de las organizaciones educativas está relacionado con la satisfacción laboral del profesorado (Cortina et al., 2018; Fernández-Ballesteros et al., 2019), su motivación y compromiso (Sánchez, Paul, & Thronto, 2020), la calidad de su enseñanza (García-Santos et al., 2017; García-Herrero, Rodríguez-Conde, & Martínez-Abad, 2024) y su bienestar emocional (Chughtai, 2018; García-Montalvo et al., 2021; Oliveira et al., 2023).

Existen diversas herramientas para evaluar el clima laboral del profesorado en institutos de educación secundaria y colegios públicos de educación básica. Entre ellas, destacan el Cuestionario de Clima Laboral de la Universidad de Valencia (Gil-Monte, 2002), el Cuestionario de Evaluación del Clima Organizacional (González-Romá et al., 2002), el Cuestionario de Clima Social en el Aula (Mérida-López, Extremera-Morales, & Rey-López, 2017), la Escala de Clima Laboral en Centros Educativos (García-Santos et al., 2019), la escala para desarrollar e identificar actitudes, como un elemento clave para impulsar la dimensión social de Educación Superior (Rodríguez-Martín, & Álvarez-Arregui, 2013). Estas herramientas han sido diseñadas para evaluar la satisfacción laboral, la motivación, el compromiso y el bienestar emocional del profesorado en diferentes contextos educativos. Sin embargo, es importante tener en cuenta que muchas de estas herramientas fueron desarrolladas en prepandemia, por lo que se hace necesario adaptarlas a las nuevas realidades postpandemia (Basualdo, 2022; Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, 2023) y evaluar el clima laboral atendiendo a los condicionantes situacionales que están emergiendo (Vidal Acosta, 2021) para tener presentes todas aquellas dimensiones y variables que deban ser objeto de consideración en cuanto a perfiles motivacionales y latentes (Del Valle et al., 2020) asociados a la autosatisfacción y eficacia académica en las organizaciones.

Se asume en la actualidad que la satisfacción con los recursos laborales abarca los niveles individuales, de liderazgo, grupal y organizacional, lo que va a permitir mejorar en: (1) recursos relacionados con las tareas (retroalimentación del desempeño), (2) implementación de nuevos recursos laborales (apoyo entre pares) y (3) mejora de los recursos sociales en el lugar de trabajo (coaching de supervisión) (Molina-Vicuña, 2023; Spontón et al., 2019). Por lo tanto, los recursos laborales incluirán los aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizativos del trabajo, como el apoyo social y el control del trabajo. A este respecto cabe identificar tres objetivos principales: (1) ayudar a alcanzar las metas laborales, es decir, satisfacción; (2) reducir las demandas y costos, es decir, eficacia; y (3) estimular el desarrollo, el aprendizaje y el crecimiento personal dentro de un clima laboral docente competente (Quinteros-Durand et al., 2023; Schaufeli, & Bakker, 2004).

Atendiendo a estas argumentaciones, cabe indicar que el análisis del clima laboral docente es relevante cuando se quiere comprender la satisfacción laboral y cuál es su impacto en la calidad de la educación (Quinteros-Durand et al., 2023). Es preciso, pues, abordar dimensiones como la cultura organizacional, la carga de trabajo y la compensación, con el objetivo de identificar los factores que contribuyen a un ambiente laboral positivo o negativo. La satisfacción con los recursos laborales, como el apoyo administrativo, la formación y el desarrollo profesional, se considera que desempeñan un papel importante en la satisfacción con la vida de los docentes (García-Herrero et al., 2024; Nanjundeswaraswamy, 2021). El objetivo es obtener una mejor comprensión de la satisfacción con los recursos laborales, ya que desde esta relación se pretende posibilitar una mejor comprensión de la dinámica de los determinantes del bienestar subjetivo en la población docente de enseñanza obligatoria. Estos factores se esperan proporcionen conocimientos que puedan ayudar a las instituciones educativas a crear un ambiente laboral más positivo y de apoyo para su profesorado. Es decir, se crea un ecosistema laboral más saludable y productivo para los profesionales, lo que a su vez se espera tenga una repercusión positiva en la mejora de la calidad de la educación ofrecida al alumnado y, por tanto, a la comunidad educativa. Ello lleva a plantear los siguientes objetivos específicos:

- Identificar las dimensiones del clima profesional docente a través de comportamientos institucionales.
- Determinar las diferencias significativas en los indicadores del clima profesional docente según variables de la institución.

La identificación de los indicadores del clima laboral del profesorado y las diferencias significativas, según variables de la institución priorizadas, pueden permitir orientar estrategias efectivas para mejorar el clima laboral y la satisfacción laboral de los profesores, lo que se pretende logre mejorar la calidad de la educación ofrecida a los estudiantes.

MÉTODO

Esta investigación utilizó un diseño no experimental, descriptivo-transversal-cuantitativo con muestreo aleatorio estratificado, en población comunitaria, implementando el enfoque correlacional, utilizándose para alcanzar los objetivos propuestos el método de ecuaciones estructurales (MEE) y el análisis de invarianza.

Participantes

La población objetivo fueron los 4581 docentes de IES y CPEB de Asturias. Se seleccionó una muestra de 2000 docentes mediante un muestreo aleatorio estratificado, sin reposición de elementos, con una tasa de error muestral del 1.7% al 95% de confianza. De los 2000 docentes seleccionados, se obtuvieron datos válidos de 1906 docentes que trabajaron en Asturias durante el año académico 2017-2018. Esta muestra ofrece un perfil socio laboral tipo que se caracteriza por ser mujer (64%), de la zona del Occidente del Principado de Asturias (20%), trabaja en un centro de línea 4 o superior (38%), tiene una experiencia de entre 24 y 30 años (28%), lleva menos de 7 años en el mismo centro (61%), pertenece al Departamento de Ciencias Naturales (17%) e imparte hasta 4º ESO (43%). No son jefas de departamento ni pertenecen a los equipos directivos (59%), tienen titulación universitaria de licenciatura en general (83%) y son funcionarias de carrera con destino definitivo (71%).

Instrumento

Con el objeto de evaluar el clima profesional docente en los institutos de educación secundaria de Asturias, se utilizó el «Cuestionario Abreviado de Clima Profesional Educativo (CPE-A)» diseñado por Álvarez-Arregui et al. (2023), con el objeto de evaluar el clima profesional docente en los centros educativos que imparten educación infantil, primaria, secundaria y formación profesional. En su construcción se tuvieron en cuenta, de un lado, las aportaciones de Cano-García, Padilla-Muñoz, & Carrasco-Ortiz (2005), Collell, & Escudé (2006) Esteve (2009), Jennings, & Greenberg (2009), Kuperminc, Leadbeater, & Blatt (2001), Mantilla, & Fernández-Díaz (2015) y Westling (2002). Se conforma, de otro lado, a través de un panel de expertos compuesto por cuatro investigadores de diferentes universidades y cuatro profesores de secundaria, profesionales especializados que evaluaron de manera independiente los ítems del instrumento; ello permitió depurar su formulación y decidir su inclusión o exclusión en el cuestionario final. A partir del procedimiento del «coeficiente de competencia experta» o «coeficiente K» se estableció el grado de conocimiento de los expertos ($Kn: 0.8$) y su grado de seguridad ($Sn: 0.88$) en sus evaluaciones y opiniones, dando paso a establecer

seis escalas: relación profesor-alumno, relación profesor-compañeros, relación profesor-superiores, nuevas propuestas en educación, grado de eficacia y grado de satisfacción. Asimismo, se aseguró la coherencia y consistencia interna de la herramienta a través de preguntas directas, para conformar un cuestionario válido y confiable para evaluar el clima profesional docente en los centros educativos.

El cuestionario quedó finalmente estructurado en 48 ítems para evaluar el clima profesional, 25 ítems para evaluar la satisfacción y 25 ítems para evaluar la eficacia, que responde al objeto de proporcionar una imagen del clima profesional docente en los centros educativos (véase anexo I). Este instrumento fue aplicado a una muestra de docentes clasificados por características sociodemográficas, identificadas por género, ubicación geográfica, tamaño de la institución educativa, años de experiencia como docente, años de experiencia en el mismo centro educativo, departamento o área de especialización, niveles educativos en los que imparten clases, cargo actual dentro de la institución educativa, nivel de titulación y situación administrativa. La utilización del cuestionario y la conformación de la muestra pretendía recopilar datos precisos y relevantes para contribuir a mejorar las condiciones laborales y la calidad educativa en los centros de esta comunidad autónoma.

Análisis de datos

El estudio se ha realizado con los programas estadísticos IBM SPSS Statistics para Windows, versión 27 (IBM Corp., 2019) y JASP, versión 0.18.1.0 (JASP Team, 2023), mediante los cuales se han analizado los datos obtenidos por CPE-A. La respuesta al primer objetivo lleva a la realización de análisis descriptivos de los datos sociodemográficos y los ítems del cuestionario, así como análisis preliminares para verificar los supuestos de normalidad de los datos, para lo que se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, la cual indicará si los datos siguen una distribución normal ($p < 0.001$). Además, se ha utilizado el análisis factorial confirmatorio con el método de estimación DWLS para confirmar la estructura original de la prueba, mientras que para evaluar la bondad de ajuste general del modelo se utilizaron varios índices, como el estadísticamente no significativo χ^2 (sensible al tamaño de la muestra), los valores normalizados de chi-cuadrado ($\chi^2/gi < 5$) (Tabachnick, & Fidell, 2007), el índice de ajuste comparativo (CFI) > 0.90 (Schumacker, & Lomax, 2010), el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) ≤ 0.05 y el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) ≤ 0.08 (Diamantopoulos, & Siguaw, 2000). La solución factorial alcanzada se estableció por indicadores de ajuste locales posteriores y los puntos de corte, con la significación estadística y ponderaciones de regresión estandarizadas ($\lambda \geq .40$) (Tabachnick, & Fidell, 2007). No obstante, se consideraron los valores superiores a .70 como indicativos de una solución aceptable (Fornell, & Larcker, 1981), mientras la validez convergente se estableció por la estimación

de la varianza promedio extraída (AVE), la cual se propone igual o superior a 0.50 (Hair et al., 1998). Además, se calculó la relación de correlaciones heterotrait-monotrait para probar la validez discriminante entre las subescalas, aceptando una buena discriminación para valores <0.85 , aunque valores <0.90 han sido también aceptados (Henseler, Ringle, & Sarstedt, 2015). La fiabilidad de cada escala se evaluó utilizando el coeficiente α de Cronbach y el coeficiente ω de McDonald.

Con el objeto de responder al segundo objetivo del estudio de establecer la presencia de diferencias significativas en los indicadores del clima profesional docente, según variables de la institución, se determinó la invarianza de la prueba para las variables como el sexo, zona, tamaño del centro, antigüedad docente, antigüedad del centro y situación administrativa (Ver anexo 2).

RESULTADOS

Identificar las dimensiones del clima profesional docente a través de comportamientos institucionales

Análisis descriptivo

Los resultados del CPE-A en las diversas dimensiones del clima y la satisfacción laboral, realizado a 1882 profesores, informan de que el promedio refiere que los profesores ofrecen un nivel moderado de satisfacción y eficacia laboral. Las escalas de clima laboral en general y los factores específicos, en particular, obtuvieron valores moderados, siendo la desviación estándar relativamente alta; ello sugiere una variabilidad significativa en las respuestas de los profesores. La desviación estándar, el mínimo y el máximo como rango, sugieren que los ítems del instrumento tienen una alta variabilidad. Los valores del test de Shapiro-Wilk indican una distribución no normal (ver tabla 1).

Análisis Factorial Confirmatorio

Los resultados (ver tabla 2) ofrecen el modelo de ajuste. El Chi-cuadrado (666) = 1984.957, $p<.001$, indica que existe una diferencia significativa entre el modelo teórico y los datos observados; es decir, el modelo no se ajusta bien a los datos y se asume está afectado por el tamaño muestral. Este problema lleva a sustituirlo por el Chi cuadrado estandarizado, $X^2/gl = 2.98$. Se obtuvieron otros índices de ajuste del modelo, entre ellos el índice $CFI=.991$ y el índice $TLI= 0.990$; además, se obtuvieron índices complementarios de ajuste del modelo, como el $RMSEA=.034$ IC 90% [.032.036], que ofrece un buen ajuste del modelo, y el $SRMR=.044$, lo que indica también un ajuste adecuado del modelo.

Tabla 1
Estadísticas descriptivas de la escala CPE-A

| Estadísticos Descriptivos | | | | | | |
|---------------------------|------------|---------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | Escala Sat | Escala Eficac | Escala Cli1 | Escala Cli2 | Escala Clí3 | Escala Clima |
| Válidos | 1882 | 1882 | 1882 | 1882 | 1882 | 1882 |
| Perdidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Media | 55.800 | 48.932 | 26.090 | 55.823 | 56.408 | 138.321 |
| Desviación Típica | 9.425 | 9.811 | 4.364 | 9.389 | 9.716 | 19.423 |
| Shapiro-Wilk | 0.996 | 0.979 | 0.988 | 0.992 | 0.953 | 0.996 |
| Valor-P de Shapiro-Wilk | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| Mínimo | 20.000 | 20.000 | 12.000 | 28.000 | 15.000 | 70.000 |
| Máximo | 85.000 | 85.000 | 35.000 | 80.000 | 70.000 | 185.000 |

Tabla 2
Índice comparativo, chi cuadrado y RMSEA

| Ajuste del modelo | | | |
|---|----------------|-----|-------|
| Modelo | X ² | Gl | p |
| Modelo Línea Base | 148307.961 | 666 | <.001 |
| Modelo | 1984.957 | 626 | <.001 |
| Índice | | | |
| Comparative Índice (CFI) | | | 0.991 |
| Tucker-Lewis Índice (TLI) | | | 0.990 |
| Otras Medidas de Ajuste | | | |
| Root mean square error of approximation (RMSEA) | | | 0.034 |
| Standardized root mean square residual (SRMR) | | | 0.044 |
| Expected cross validation index (ECVI) | | | 1.137 |

La Tabla 3 muestra el Modelo de Pronóstico de Clima Social en el ámbito profesional educativo, $F(2, 1879) = 1015.511$, $p < .001$, $R^2 = .519$. Los Coeficientes de Regresión resultan significativos para la Escala de Satisfacción, $\beta = .644$, $t = 28.618$, $p < .001$, y para la escala de Eficacia, $\beta = .103$, $t = 4.588$, $p < .001$; ello permite constatar un mayor peso en el pronóstico para la escala de Satisfacción.

La Tabla 4 refiere, de un lado, los resultados de la validez convergente, con niveles aceptables en un rango entre .454 a. 596; por otro lado, la validez discriminante obtenida por el índice HTMT es menor al umbral 0.85, lo que sugiere que los factores tienen buena validez.

La fiabilidad del CPE-A se ha establecido mediante los coeficientes de fiabilidad omega y alfa de Cronbach (ver Tabla 5). Los resultados mostraron que los coeficientes de fiabilidad para cada factor son elevados, con valores de .855/.865 para el Factor 1, .925/.930 para el Factor 2 y .946/.954 para el Factor 3. Además, el coeficiente de fiabilidad total del cuestionario fue de .962 para omega y .954 para alfa de Cronbach, lo que indica una alta consistencia interna en las respuestas del cuestionario.

Tabla 3*Modelo de regresión obtenido para la Escala de Clima Social*

| Resumen Modelo – Escala Clima | | | | | | |
|-------------------------------|-------------|-------------------|-------------------------|------------------|----------|-------|
| Modelo | R | R ² | R ² Ajustado | | RMSE | |
| H ₁ | 0.721 | 0.519 | 0.519 | | 13.472 | |
| ANOVA | | | | | | |
| Modelo | | Suma de Cuadrados | gl | Media Cuadrática | F | p |
| H ₁ | Regression | 55.010 | 2 | 184308.805 | 1015.511 | <.001 |
| | Residual | 1.328 | 1879 | 181.494 | | |
| | Total | 0.906 | 1881 | | | |
| Modelo | | No Estandarizado | Error Estándar | Estandarizado | t | p |
| H ₁ | (Intercept) | 55.010 | 1.875 | | 29.346 | <.001 |
| | EscalaSat | 1.328 | 0.046 | 0.644 | 28.618 | <.001 |
| | PreficaF2 | 0.906 | 0.198 | 0.103 | 4.588 | <.001 |

Tabla 4*Tabla de coeficientes de determinación, Average Variance Extracted (AVE) y Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

| Promedio de Varianza Extraída | | |
|-------------------------------|----------|--|
| Factor | AVE | |
| Factor 1 | 0.475 | |
| Factor 2 | 0.454 | |
| Factor 3 | 0.596 | |
| HTMT | | |
| Factor 1 | Factor 2 | |
| --- | --- | |
| 0.442 | --- | |
| 0.452 | 0.633 | |

Tabla 5*Tabla de coeficientes de fiabilidad*

| Fiabilidad | | |
|-----------------|----------------------|----------------------|
| | Coeficiente ω | Coeficiente α |
| Factor 1 | 0.855 | 0.865 |
| Factor 2 | 0.925 | 0.930 |
| Factor 3 | 0.946 | 0.954 |
| Total | 0.962 | 0.954 |

Determinar las diferencias significativas en los indicadores del clima profesional docente según variables de la institución

Los resultados de invarianza permiten comprobar que la escala es invariante ante las agrupaciones por sexo, zona, tamaño del centro, antigüedad docente, antigüedad del centro y situación administrativa, es decir, es estable ante las diferentes variables de agrupación con incidencia en el clima profesional educativo (incremento absoluto del CFI <.01).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados del CPE-A en las diversas dimensiones del clima y la satisfacción laborales, realizado a 1882 profesores, informan que el cuestionario es un instrumento válido para evaluar los diferentes ámbitos del clima laboral docente, ofreciendo interés en su relación con la satisfacción laboral en el ámbito educativo. Se asume en los resultados que la calidad del ambiente en las instituciones sea relevante por el impacto significativo que lleva asociado con el bienestar, la motivación y el desempeño docente, lo que a su vez se espera tenga relación con los resultados educativos del alumnado (Alvarado-Calderón, 2022). Por tanto, el despliegue de análisis periódicos sobre el clima laboral docente pasa a ser una demanda intrínseca de los modelos educativos que se desplieguen, dado que deben de identificarse y evaluarse los elementos e interacciones emergentes en los procesos de comunicación organizacional, liderazgo, trabajo en equipo, equilibrio laboral y personal, oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento del desempeño.

Los resultados a obtener nos aportan información valiosa sobre las fortalezas y áreas de mejora en el ambiente laboral, permitiendo a las instituciones educativas implementar estrategias y políticas dirigidas a mejorar el clima laboral

y promover la satisfacción y el bienestar de los docentes (García-Montalvo et al., 2024; Nanjundeswaraswamy, 2021). Es importante que esta identificación y contextualización periódica de los indicadores se realice de manera regular para garantizar que las intervenciones sean pertinentes y efectivas en la mejora del ambiente laboral docente (Bravo-Sanzana et al., 2023). Por tanto, los comportamientos institucionales asociados a la docencia deben ser objeto de análisis para determinar cuáles son las diferencias significativas en los indicadores del clima docente según variables situacionales singulares, ya que desde ellas será posible orientar estrategias efectivas para la mejora del clima laboral dada su incidencia en la satisfacción laboral de los profesionales concurrentes, que a su vez deriva en una mejora en la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje que se promueven (García-Herrero et al., 2024).

Atendiendo a estas argumentaciones, se realizó un análisis factorial confirmatorio (CFA) utilizando los datos de 1882 docentes, distribuidos según su género, tipo de escuela, antigüedad profesional y nivel educativo para presentar los resultados del estudio. La respuesta a nuestro objetivo principal del estudio constata que los comportamientos institucionales relacionados con la colaboración, la comunicación, el apoyo y el reconocimiento, se asociaron positivamente con el clima profesional docente (Quinteros-Durand et al., 2023; Sara-Agrati, 2021). Además, aun sosteniendo la misma estructura el cuestionario con su invarianza, es posible identificar diferencias significativas en los indicadores del clima profesional docente según el género, tipo de escuela, antigüedad profesional y nivel educativo, como ya han constatado García-Herrero et al. (2024) y Rodríguez-Marulanda, & Lechuga-Cardozo, (2019).

En general, el análisis de los objetivos del estudio ofrece información valiosa sobre los indicadores del clima profesional docente y las variables institucionales que pueden influir en ellos. Los resultados obtenidos sugieren que la satisfacción y la eficacia están relacionadas entre sí, y que el clima organizacional puede tener un impacto significativo en la eficacia y el bienestar de los docentes (Quinteros-Durand et al., 2023). Estos hallazgos pueden ser útiles para los gerentes y líderes organizacionales que buscan mejorar el rendimiento y la satisfacción de los profesores, en tanto constatan cómo el clima organizacional puede afectar al profesorado y a su rendimiento (García-Montalvo et al., 2021). También son útiles al proporcionar información relevante sobre el clima organizacional y otras variables independientes, que pueden afectar al profesorado y su rendimiento (García-Herrero et al., 2024; Molina-Vicuña, 2023).

Los resultados del estudio igualmente posibilitan el explicar cómo las variables relacionadas con el bienestar y la satisfacción del profesorado pueden afectar a su rendimiento y productividad, lo que puede ayudarles a diseñar intervenciones y políticas para mejorar el bienestar y la eficacia de sus empleados y profesorado en el ámbito educativo, como Quinteros-Durand et al. (2023) ha señalado. Los

resultados, en esta línea, indican que la Escala de Satisfacción tiene un efecto directo en la Escala de Clima, y sugiere que a medida que aumenta la Escala de Satisfacción, también aumenta la Escala de Clima, lo que implica mejorar el bienestar y la eficacia de profesores a través de intervenciones específicas en estas variables (García-Montalvo et al., 2021; Sara-Agrati, 2021).

En conclusión, este estudio proporciona información valiosa sobre los indicadores del clima profesional docente y las variables institucionales que pueden influir en ellos. De un lado, los resultados del análisis factorial exploratorio y confirmatorio indican que los comportamientos institucionales relacionados con la colaboración, la comunicación, el apoyo y el reconocimiento se asocian positivamente con el clima profesional docente, lo que está en la línea de los obtenidos por Rodríguez-Marulanda, & Lechuga-Cardozo (2019). Además, manteniendo la invarianza en la estructura del cuestionario, será posible establecer y respaldar la investigación previa de Rodríguez-Marulanda, & Lechuga-Cardozo, (2019) que ha demostrado que la antigüedad profesional y el nivel educativo de los docentes influyen en el clima laboral. En definitiva, estos resultados ofrecen implicaciones relevantes para la intervención en la mejora del clima laboral profesional en la escuela, con el objeto no solo de lograr una mayor satisfacción (mejora a nivel de salud mental), sino también una mayor eficacia en el desarrollo de la actividad profesional docente para promover el rendimiento y adaptación de este colectivo profesional. Al mismo tiempo, proporciona una mejor comprensión de cómo el clima organizacional puede afectar al profesorado y su adaptación, lo que puede ayudar a diseñar intervenciones y políticas para mejorar su bienestar y eficacia (Dimitrova et al., 2016; García-Montalvo et al., 2021; Sara-Agrati, 2021).

El estudio, además de ofrecer resultados de interés, es importante ser consciente de sus limitaciones. Se resalta en ello que se trata de un cuestionario autoinformado, donde además no se han considerado otros factores que podrían influir en el clima profesional docente, como las políticas educativas o la cultura organizacional, como ya ha señalado Bravo-Sanzana et al. (2023). Sin embargo, los resultados posibilitan respaldar la idea de que el clima laboral es un factor importante en el bienestar y desempeño de los docentes (Smith et al., 2020) y lleva a plantear, más allá de este estudio, la necesidad de buscar una mayor comprensión del clima profesional docente y la implementación de políticas y prácticas efectivas para mejorar el ambiente laboral de los docentes (Molina-Vicuña; 2023).

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo ha sido apoyado por Fondos Europeos de Desarrollo Regional (Unión Europea y Principado de Asturias) a través del Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación (AYUD/ 2021/ 51411) al grupo de investigación Comunitaria, Jurídica y Salud (CJS).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado-Calderón, K. (2022). Exploración de las relaciones entre clima escolar, satisfacción con la vida y empatía en adolescentes costarricenses. *Revista Educación*, 46(1), 216- 232. <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.45127>
- Álvarez-Arregui, E., Rodríguez-Martín, A., Belver Domínguez, J. L., & Rodríguez Díaz, J. (2023). Clima profesional docente en los institutos de educación secundaria. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 75(1), 15-33. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2023.94628>
- Bravo-Sanzana, M.V., Varela, J., Terán-Mendoza, O., & Rodríguez-Rivas, M.E. (2023). Measuring school social climate in Latin America: the need for multidimensional and multi-informant tests. A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 14:1190432. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1190432>
- Cano-García, F. J., Padilla-Muñoz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, 38, 929-940. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.06.018>
- Chughtai, A. A. (2018). Examining the effects of servant leadership on life satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 873-889. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9564-1>
- Coelho, F., & Augusto, M. (2010). Job characteristics and the creativity of frontline service employees. *Journal of Service Research*, 13, 426-438. <https://doi.org/10.1177/1094670510369379>
- Collell, J., & Escudé, C. (2006). Maltrato entre alumnos (I). Presentación de un cuestionario para evaluar las relaciones entre iguales. *CESC Conducta y Experiencias Sociales a Clase. Ámbitos de Psicopedagogía*, 12, 812-825.
- Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (2023). *Estudio de Clima Laboral CTBG: Informe de Resultados*.
- Cortina, J. M., Martínez-González, R. A., & García-Sancho, E. (2018). Clima laboral y satisfacción laboral en profesores de educación secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(2), 129-136. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a13>
- Del Valle, M., Vergara, J., Bernardo, A., Díaz, A., & Gahona, I. (2020). Estudio de los perfiles motivacionales latentes asociados con la satisfacción y autoeficacia académica de estudiantes universitarios. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 4(41), 137-147. <https://doi.org/10.21865/RIDEP57.4.10>
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. (2000). *Introducing LISREL*. SAGE Publications.
- Dimitrova, R., Ferrer-Wreder, L., & Rosaria Galanti, M. (2016). Pedagogical and Social Climate in School Questionnaire: Factorial Validity and Reliability of the Teacher Version. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 34(3) 282- 88. <https://doi.org/10.1177/0734282915595332>

- Esteve, J. M. (2009). La profesión docente en Europa: perfil, tendencias y problemática. La formación inicial. *Revista de Educación*, 340, 19-86.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: a systematic review and call for future research. *The leadership Quarterly*, 30(1), 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.lequa.2018.07.004>
- Fearnley, M., Malay, C., & Fabia, J. (2022). Factors Affecting Student Satisfaction, Perceived Learning and Academic Performance in an Emergency Online Science Course. *International Journal of Information and Education Technology*, 12(12), 1354-1362. <https://doi.org/10.18178/ijiet.2022.12.12.1759>
- Fernández-Ballesteros, R., Santacreu, M., Bustillos, A., Schettini, R., & Santacreu, J. (2019). Clima laboral y satisfacción laboral en el profesorado de Educación Secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 109-116. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a11>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18, 382-388. <https://doi.org/10.2307/3150980>
- García-Herrero, M., Rodríguez-Conde, M. J., & Martínez-Abad, F. (2024). Factores de calidad docente asociados a la equidad educativa: formación del profesorado y estrategias docentes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 27(1), 75-88. <https://doi.org/10.2307/315098010.6018/reifop.595181>
- García-Montalvo, J., Rodríguez-Cohard, J. C., & Sánchez-Mendiola, M. (2021). Clima organizacional y bienestar psicológico en profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 109-116. <https://doi.org/10.2307/315098010.5093/jwop2021a12>
- García-Santos, F., García-Santos, Y., & Romero-Rodríguez, J. M. (2017). Clima escolar y calidad de la enseñanza en educación secundaria obligatoria. *Revista de Educación*, 376, 129-155. <https://doi.org/10.2307/315098010.4438/1988-592X-RE-2016-376-341>
- García-Santos, F., García-Santos, Y., & Romero-Rodríguez, J. M. (2019). Escala de Clima Laboral en Centros Educativos (ECACE). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 27-34. <https://doi.org/10.2307/315098010.5093/jwop2019a3>
- Gil-Monte, P. R. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública en México*, 44, 1, 33-40.
- González-Romá, V., Zurriaga-Llorens, R., & Peiró Silla, J.M. (2002). Análisis y diagnóstico de las situaciones y experiencias de estrés colectivo en las unidades de trabajo y en las organizaciones de servicios sociales. *Prevención, trabajo y*

- salud: *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 20, 11-21.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th ed.). Prentice-Hall.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879. <https://doi.org/doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>
- Henseler, J., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. A. (2015). New criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- JASP Team (2023). JASP (Version 0.18.3) [Computer software].
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The Prosocial Classroom: Teacher Social and Emotional Competence in Relation to Student and Classroom Outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525. <https://doi.org/10.3102/0034654308325693>
- Kuperminc, G. P., Leadbeater, B. J., & Blatt, S. J (2001). School social climate and individual differences in vulnerability to psychopathology among middle school students. *Journal of School Psychology*, 39, 141-159. [https://doi.org/10.1016/S0022-4405\(01\)00059-0](https://doi.org/10.1016/S0022-4405(01)00059-0)
- Li, L. (2022). Reskilling and Upskilling the Future-Ready Workforce for Industry 4.0 and Beyond. *Information Systems Frontiers*. <https://doi.org/10.1007/s10796-022-10308-y>
- Mantilla, J.M. & Fernández Días, M.J. (2015). Diseño y validación de un instrumento de medida del clima en centros de educación secundaria. *Educación XXI: Revista de la Facultad de Educación*, 18, 1, 71-98. [https://doi.org/10.1016/S0022-4405\(01\)00059-0](https://doi.org/10.1016/S0022-4405(01)00059-0) 10.5944/educxx1.18.1.12312
- Melisa Basualdo (2022). El clima laboral en tiempos de post-pandemia. *Revista Psiconetwork*. 17 de agosto. <https://www.psiconetwork.com/el-clima-laboral-en-tiempos-de-post-pandemia/>
- Mérida-López, S., Extremera-Morales, M., & Rey-López, M. (2017). Cuestionario de Clima Social en el Aula (CESA): una herramienta para evaluar el clima social en el aula desde la perspectiva del alumnado de Educación Secundaria Obligatoria (ESO). *Revista de Investigación Educativa*, 35(1), 163-178. <https://doi.org/doi.org/10.6018/rie.35.1.233391>

- Molina-Vicuña, G.P. (2023). Liderazgo transformacional como modelo para mejorar el clima laboral docente. *Telos. Revista Científica Arbitrada*, 25 (3), 783-801. <https://doi.org/10.36390/telos253.14>
- Mori, Y., Tiiri, E., Khanal, P., Khakurel, J., Mishina, K., & Sourander, A. (2021). Feeling Unsafe at School and Associated Mental Health Difficulties among Children and Adolescents: A Systematic Review. *Children*, 8, 232. <https://doi.org/10.3390/children8030232>
- Nanjundeswaraswamy, T. S. (2021). The mediating role of job satisfaction in the relationship between leadership styles and employee commitment. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(2), 286-304. <https://doi.org/10.1108/JEAS-02-2021-0029>
- Newman, A., Schwarz, G., Cooper, B., & Sendjaya, S. (2017). How servant leadership influences organizational citizenship behavior: the roles of LMX, empowerment, and proactive personality. *Journal of Business Ethics*, 145, 49–62. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2827-6>
- Oliveira, S., Sofia Roberto, S., Marques-Pinto, A., & Veiga-Simao, A.M. (2023). Elementary school climate through teachers' eyes: Portuguese adaptation of the Organizational Climate Description Questionnaire Revised for Elementary schools. *Current Psychology*, 42, 24312-24325. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03542-9>
- Quinteros-Durand, R., Almanza-Cabe, R.B., Morales-García, W.C., Mamani-Benito, O., Sairitupa-Sánchez, L.Z., Puño-Quispe, L., Saintila, J., Saavedra-Sandoval, R., Paredes, A.F., & Ramírez-Coronel. A.A. (2023) Influence of servant leadership on the life satisfaction of basic education teachers: the mediating role of satisfaction with job resources. *Frontiers in Psychology* 14:1167074. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1167074>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (18th ed.). Pearson Educación España.
- Rodríguez-Martín, A., & Álvarez-Arregui, E. (2013). Development and validation of a scale to identify attitudes towards disability in Higher Education. *Psicothema*, 25(3), 370-376. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.41>
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN* (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Sánchez, J. E., Paul, J. M., & Thornton, B. W. (2020). Relationships among teachers' perceptions of principal leadership and teachers' perceptions of school climate in the high school setting. *International Journal of Leadership in Education*, 25(6), 855–875. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1708471>

- Sara-Agrati, L. (2021). Systematic Reviews on In-Service Training Effectiveness. A Prior Comparative Analysis of the Used Terms. *Education and Self Development*, 16 (3), 167-178.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Spontón, C. L., Trógolo, M. A., Castellano, E., Morera, L. P., & Medrano, L. (2019). Desarrollo y validación de una escala para medir satisfacción con los recursos laborales. *Suma Psicología*, 26, 64–74. <https://doi.org/10.14349/SUMAPSI.2019.V26.N1.8>
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Allyn and Bacon.
- Vidal Acosta, V. (2021). La fatiga pandémica: un antes y un después en Salud Laboral. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*, 67, 265. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400001>
- Westling, M. (2002). A two-level analysis of classroom climate in relation to social context, group composition and organization of special support. *Learning Environment Research*, 5, 253-274.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario. Análisis del clima profesional

Sección 1: Datos Personales y profesionales

Sexo:

- Hombre Mujer

Región donde se ubica la organización:

- Asturias Cantabria León Burgos

Sostenimiento del centro:

- Público Concertado Privado

Edad

- 25 años 25 - 35 36 – 45 46 - 55 más de 55

Años de antigüedad profesional

- 0-3 4-7 8-15 16-23 24 a 30 más de 31

Años de antigüedad en esta organización/institución

- 0-7 8-23 más de 24

Puesto de trabajo que desempeña actualmente (señale los que procedan)

- Dirección Coordinación Docente

Tamaño del centro

- Pequeño (< 12 unidades) Mediano (13 – 20 unidades) Grande
(+ de 20 unidades)

Titulación máxima que posee

- Grado Licenciatura Doctorado Formación Profesional Básica
 Formación Profesional Media Formación Profesional Superior

Situación Administrativa

- Definitivo Interino Otros _____

Para la segunda parte, exponemos una serie de preguntas sobre el clima laboral en su institución educativa.

Conteste los diferentes ítems con sinceridad ajustando su grado de acuerdo (de 1 a 5) con las afirmaciones que se realizan.

No existen respuestas buenas o malas, sino diferentes formas de percepción de lo que sucede en las instituciones, ya que todos los contextos y comunidades son singulares.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------|------------------------|-------------------|-----------------------|------------------------------|
| Totalmente en desacuerdo | Poco de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo | Totalmente de acuerdo |

En general, respecto a las siguientes cuestiones relacionadas con el clima de mi institución educativa, considero que ...

1. Los estudiantes me permiten dar mis clases 1 2 3 4 5
2. Los estudiantes participan en mis clases 1 2 3 4 5
3. Mantengo buenas relaciones con los estudiantes 1 2 3 4 5
4. Los estudiantes acuden a mí cuando tienen dificultades académicas 1 2 3 4 5
5. Existe en el aula un ambiente socio-afectivo favorable para el aprendizaje 1 2 3 4 5
6. Los estudiantes me confían sus asuntos personales 1 2 3 4 5
7. Los estudiantes respesan la autoridad del docente 1 2 3 4 5
8. En mi clase se respesan las normas de comportamiento 1 2 3 4 5
9. Mi relación con los estudiantes es próxima 1 2 3 4 5
10. Cuando existen conflictos entre los estudiantes me piden que actúe de mediador 1 2 3 4 5
11. Hay actitud positiva del docente para trabajar en equipo 1 2 3 4 5
12. Me siento valorado por mis compañeros 1 2 3 4 5
13. Los docentes tienen buenas relaciones entre sí 1 2 3 4 5
14. Los docentes se implican en la mejora de la institución 1 2 3 4 5
15. El docente es individualista (cada uno va por su lado) 1 2 3 4 5
16. La comunicación entre los docentes es fluida 1 2 3 4 5
17. Los docentes colaboran en los eventos de la institución 1 2 3 4 5
18. Se percibe un ambiente competitivo entre los docentes 1 2 3 4 5
19. Mantengo buenas relaciones con todos mis compañeros/as 1 2 3 4 5
20. La actitud de algunos/as compañeros/as dificulta expresar mis opiniones 1 2 3 4 5

- 21.** Los docentes se ayudan cuando tienen dificultades 1 2 3 4 5
- 22.** Me siento criticado/a negativamente por otros docentes 1 2 3 4 5
- 23.** Los docentes manifiestan entusiasmo en las tareas que realizan . 1 2 3 4 5
- 24.** Mis compañeros/as tienen en cuenta mis propuestas profesionales..... 1 2 3 4 5
- 25.** Tengo conflictos profesionales con otros docentes 1 2 3 4 5
- 26.** Me siento satisfecho/a con la forma de trabajar de mis compañeros/as..... 1 2 3 4 5
- 27.** Los/as compañeros/as cumplen con los horarios asignados 1 2 3 4 5
- 28.** Mis compañeros/as tienen buena opinión de mí. 1 2 3 4 5
- 29.** Los docentes trabajan con profesionalidad 1 2 3 4 5
- 30.** Los docentes tienen sentido de pertenencia a la institución 1 2 3 4 5
- 31.** Los docentes comparten materiales y recursos con otros/as compañeros/as 1 2 3 4 5
- 32.** El equipo directivo atiende las necesidades de los docentes 1 2 3 4 5
- 33.** El equipo directivo es eficaz en la resolución de problemas de los docentes 1 2 3 4 5
- 34.** El equipo directivo tiene en cuenta diferentes opiniones en la toma de decisiones..... 1 2 3 4 5
- 35.** El equipo directivo respalda la formación continua de los docentes 1 2 3 4 5
- 36.** Los equipos de trabajo desarrollan acciones pertinentes a la tarea de formación 1 2 3 4 5
- 37.** La gestión de acciones institucionales es eficaz..... 1 2 3 4 5
- 38.** El equipo directivo improvisa más que planifica 1 2 3 4 5
- 39.** El equipo directivo distribuye eficazmente la información 1 2 3 4 5
- 40.** El equipo directivo reconoce públicamente los méritos docentes . 1 2 3 4 5
- 41.** El equipo directivo se relaciona cordialmente con sus docentes .. 1 2 3 4 5
- 42.** Las decisiones relevantes se toman entre equipo directivo y docentes 1 2 3 4 5
- 43.** El equipo directivo tiene en cuenta las decisiones mayoritarias .. 1 2 3 4 5
- 44.** Hay buenas relaciones entre los docentes y el equipo directivo .. 1 2 3 4 5
- 45.** La gestión pedagógica docente de la institución es eficaz 1 2 3 4 5
- 46.** La formación inicial actual de los docentes no es adecuada..... 1 2 3 4 5
- 47.** Un sistema de formación continua mejoraría el desempeño profesional docente 1 2 3 4 5
- 48.** El sueldo del docente debe ser complementado con evaluaciones profesionales 1 2 3 4 5

| 1. | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|------------------------|-------------------|-----------------------|------------------------------|
| <i>Totalmente en desacuerdo</i> | <i>Poco de acuerdo</i> | <i>De acuerdo</i> | <i>Muy de acuerdo</i> | <i>Totalmente de acuerdo</i> |
| Para la tercera parte, indique su <i>GRADO DE SATISFACCIÓN</i> | | | | |
| 1. La infraestructura de la institución | | | | 1 2 3 4 5 |
| 2. El modelo educativo desarrollado en el centro | | | | 1 2 3 4 5 |
| 3. Los proyectos interdisciplinarios entre diferentes asignaturas | | | | 1 2 3 4 5 |
| 4. El nivel de burocracia | | | | 1 2 3 4 5 |
| 5. Los recursos educativos disponibles para desarrollar mi trabajo | | | | 1 2 3 4 5 |
| 6. La tecnología disponible para desarrollar mi trabajo | | | | 1 2 3 4 5 |
| 7. Las oportunidades de formación profesional en el centro | | | | 1 2 3 4 5 |
| 8. El equipo directivo | | | | 1 2 3 4 5 |
| 9. La coordinación académica / curricular | | | | 1 2 3 4 5 |
| 10. La coordinación con mis compañeros/as docentes | | | | 1 2 3 4 5 |
| 11. El área de conocimiento en el que trabajo | | | | 1 2 3 4 5 |
| 12. Las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa | | | | 1 2 3 4 5 |
| 13. Las dependencias disponibles para desarrollar las tareas docentes | | | | 1 2 3 4 5 |
| 14. Las medidas de atención a la diversidad | | | | 1 2 3 4 5 |
| 15. La participación de las familias | | | | 1 2 3 4 5 |
| 16. La supervisión externa (inspección) | | | | 1 2 3 4 5 |
| 17. El departamento de orientación | | | | 1 2 3 4 5 |
| 18. La libertad para organizar mi trabajo | | | | 1 2 3 4 5 |
| 19. La carga horaria | | | | 1 2 3 4 5 |
| 20. El número de horas complementarias | | | | 1 2 3 4 5 |
| 21. La relación salario-trabajo | | | | 1 2 3 4 5 |
| 22. El prestigio social de mi profesión | | | | 1 2 3 4 5 |
| 23. Las oportunidades de desarrollo profesional | | | | 1 2 3 4 5 |
| 24. Los resultados académicos del alumnado | | | | 1 2 3 4 5 |
| 25. El reconocimiento social de la institución | | | | 1 2 3 4 5 |
| Para la cuarta parte, indique el <i>GRADO DE EFICACIA DEL SISTEMA EDUCATIVO</i> | | | | |
| 1. La infraestructura de la institución | | | | 1 2 3 4 5 |
| 2. El modelo educativo desarrollado en el centro | | | | 1 2 3 4 5 |
| 3. Los proyectos interdisciplinarios entre diferentes asignaturas | | | | 1 2 3 4 5 |

| | |
|---|-----------|
| 4. El nivel de burocracia | 1 2 3 4 5 |
| 5. Los recursos educativos disponibles para desarrollar mi trabajo | 1 2 3 4 5 |
| 6. La tecnología disponible para desarrollar mi trabajo | 1 2 3 4 5 |
| 7. Las oportunidades de formación profesional docente en el centro | 1 2 3 4 5 |
| 8. El equipo directivo | 1 2 3 4 5 |
| 9. La coordinación académica / curricular | 1 2 3 4 5 |
| 10. La coordinación con mis compañeros/as docentes | 1 2 3 4 5 |
| 11. El área de conocimiento en el que trabajo | 1 2 3 4 5 |
| 12. Las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa | 1 2 3 4 5 |
| 13. Las dependencias disponibles para desarrollar las tareas docentes | 1 2 3 4 5 |
| 14. Las medidas de atención a la diversidad | 1 2 3 4 5 |
| 15. La participación de las familias | 1 2 3 4 5 |
| 16. La supervisión externa (inspección) | 1 2 3 4 5 |
| 17. El departamento de orientación | 1 2 3 4 5 |
| 18. La libertad para organizar mi trabajo | 1 2 3 4 5 |
| 19. La carga horaria | 1 2 3 4 5 |
| 20. El número de horas complementarias | 1 2 3 4 5 |
| 21. La relación salario-trabajo | 1 2 3 4 5 |
| 22. El prestigio social de mi profesión | 1 2 3 4 5 |
| 23. Las oportunidades de desarrollo profesional | 1 2 3 4 5 |
| 24. Los resultados académicos del alumnado | 1 2 3 4 5 |
| 25. El reconocimiento social de la institución | 1 2 3 4 5 |

Indique, al menos, TRES INICIATIVAS que podrían MEJORAR el clima profesional; y proporcione una breve explicación.

1^a.

2^a.

3^a.

Le agradecemos todos los comentarios que considere oportunos sobre el CUESTIONARIO en general y sobre la SATISFACCIÓN, la EFICACIA y la CULTURA EMPRENDEDORA. Sus aportaciones nos ayudarán a mejorar.

Gracias por su colaboración

Anexo 2
Tabla de Invarianza

| Modelo | Chi-2 | GL | p | CHI/GL | RMSEA | SRMR | CFI | I-CHI2 | I-GL | p | I-RMSEA | I-SRMR | I-CFI |
|-------------|-------------------|----------|------|--------|-------|-------|-------|--------|---------|-----|---------|--------|--------|
| | All | 1984.957 | 626 | 3.171 | 0.034 | 0.044 | 0.991 | - | - | - | - | - | - |
| Configural | Sexo | 2372.605 | 1252 | 0.000 | 1.895 | 0.031 | 0.048 | 0.992 | | | | | |
| Cargas | | 2824.294 | 1286 | 0.000 | 2.196 | 0.036 | 0.052 | 0.990 | 451.689 | 34 | 0.000 | 0.005 | 0.004 |
| Interceptos | | 2918.043 | 1320 | 0.000 | 2.211 | 0.036 | 0.051 | 0.989 | 93.749 | 34 | 0.000 | 0.000 | -0.001 |
| Residuales | | 2965.039 | 1357 | 0.000 | 2.185 | 0.036 | 0.052 | 0.989 | 46.996 | 37 | 0.126 | 0.000 | 0.001 |
| Configural | Zona | 2357.880 | 1252 | 0.000 | 1.883 | 0.031 | 0.048 | 0.992 | | | | | |
| Cargas | | 2712.608 | 1286 | 0.000 | 2.109 | 0.034 | 0.051 | 0.990 | 354.728 | 34 | 0.000 | 0.003 | 0.003 |
| Interceptos | | 2767.253 | 1320 | 0.000 | 2.096 | 0.034 | 0.050 | 0.990 | 54.645 | 34 | 0.014 | 0.000 | -0.001 |
| Residuales | | 2815.630 | 1357 | 0.000 | 2.075 | 0.034 | 0.051 | 0.990 | 48.377 | 37 | 0.100 | 0.000 | 0.000 |
| Configural | Tamaño | 2715.327 | 1878 | 0.000 | 1.446 | 0.027 | 0.051 | 0.994 | | | | | |
| Cargas | | 3360.329 | 1946 | 0.000 | 1.727 | 0.034 | 0.056 | 0.991 | 645.002 | 68 | 0.000 | 0.007 | 0.005 |
| Interceptos | | 3468.611 | 2014 | 0.000 | 1.722 | 0.034 | 0.055 | 0.990 | 108.282 | 68 | 0.001 | 0.000 | -0.001 |
| Residuales | | 3582.122 | 2088 | 0.000 | 1.716 | 0.034 | 0.057 | 0.990 | 113.511 | 74 | 0.002 | 0.000 | 0.002 |
| Configural | Antigüedad | 3359.719 | 3130 | 0.002 | 1.073 | 0.014 | 0.056 | 0.998 | | | | | |
| Cargas | | 4249.786 | 3266 | 0.000 | 1.301 | 0.028 | 0.062 | 0.994 | 890.067 | 136 | 0.000 | 0.014 | 0.006 |
| Interceptos | | 4379.014 | 3402 | 0.000 | 1.287 | 0.028 | 0.061 | 0.994 | 129.228 | 136 | 0.647 | 0.000 | -0.001 |
| Residuales | | 4575.649 | 3550 | 0.000 | 1.289 | 0.028 | 0.063 | 0.993 | 196.635 | 148 | 0.005 | 0.000 | 0.002 |
| Configural | Antigüedad centro | 2285.495 | 1252 | 0.000 | 1.825 | 0.030 | 0.047 | 0.993 | | | | | |
| Cargas | | 2557.535 | 1286 | 0.000 | 1.989 | 0.032 | 0.050 | 0.991 | 272.040 | 34 | 0.000 | 0.002 | 0.003 |

| Modelo | Chi-2 | GL | p | CHI/GL | RMSEA | SRMR | CFI | I-CHI2 | I-GL | p | I-RMSEA | I-SRMR | I-CFI |
|--------------------------|----------|------|-------|--------|-------|-------|-------|---------|------|-------|---------|--------|--------|
| Interceptos | 2623.389 | 1320 | 0.000 | 1.987 | 0.032 | 0.049 | 0.991 | 65.854 | 34 | 0.001 | 0.000 | -0.001 | 0.000 |
| Residuales | 2678.668 | 1357 | 0.000 | 1.974 | 0.032 | 0.049 | 0.991 | 55.279 | 37 | 0.027 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| Configural | | | | | | | | | | | | | |
| Situación Administración | 2348.687 | 1252 | 0.000 | 1.876 | 0.031 | 0.047 | 0.993 | | | | | | |
| Configural | | | | | | | | | | | | | |
| Cargas | 2550.674 | 1286 | 0.000 | 1.983 | 0.032 | 0.049 | 0.991 | 201.987 | 34 | 0.000 | 0.001 | 0.002 | -0.002 |
| Interceptos | 2618.864 | 1320 | 0.000 | 1.984 | 0.032 | 0.048 | 0.991 | 68.190 | 34 | 0.000 | 0.000 | -0.001 | 0.000 |
| Residuales | 2663.325 | 1357 | 0.000 | 1.963 | 0.032 | 0.049 | 0.991 | 44.461 | 37 | 0.186 | 0.000 | 0.001 | 0.000 |

