

**CONSTRUCCION Y VALIDACION DE UNA ESCALA
PARA MEDIR LOS NIVELES DE SATISFACCION LABORAL
DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA EN VENEZUELA**

Referencia: Ramírez Tulio (1997). Construcción y Validación de una Escala para Medir los Niveles de Satisfacción Laboral de los Docentes de Educación Básica en Venezuela. *Revista de Investigación y Postgrado*. XII, (2). 167-190.
ISSN: 0798-9792

Autor:
Tulio Ramírez*

Caracas, Marzo de 1.997

* Escuela de Educación, UCV.
Dpto. de Pedagogía, IPC-UPEL

**CONSTRUCCION Y VALIDACION DE UNA ESCALA
PARA MEDIR LOS NIVELES DE SATISFACCION LABORAL
DE LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA EN VENEZUELA**

RESUMEN

El objetivo de este artículo es la presentación del proceso de construcción y validación de una escala para medir la satisfacción en el trabajo que experimentan los Docentes de Educación Básica en Venezuela, que tenga como finalidad abordar las múltiples facetas específicas de su actividad laboral. En este trabajo se describe el procedimiento seguido para la elaboración de la escala y se presentan los datos principales del análisis estadístico desarrollado para la elaboración de la versión definitiva, a saber, validez de contenido, análisis de ítems, estructura factorial y confiabilidad. Las propiedades psicométricas del instrumento son satisfactorias y ello permite ofrecer a los investigadores un medio adecuado para evaluar la satisfacción laboral de este sector de la población trabajadora.

**CONSTRUCTION AND VALIDATION OF A ESCALE TO MEASURE JOB
SATISFACTION LEVELS OF PRIMARY EDUCATION TEACHERS IN
VENEZUELA**

ABSTRACT

The objective of this study is the presentation of process to construct and validate a scale to measure job satisfaction in primary education teachers in Venezuela whose aim is to deal with the multiple aspects of work activities. This papers describes the procedure followed to create the scale and presents the main data the statistical analysis to create the final version of the scale; that is, content validity, item analysis, factorial structure and reliability. The psychometric properties of the instrument are fair, which offers researchers an adequate means to evaluate job satisfaction in this area of the working population.

INTRODUCCIÓN

La construcción de un instrumento de recolección de datos con el cuidado y rigurosidad que exigen los protocolos metodológicos más exigentes, es por lo general una tarea ardua y poco valorada por los consumidores de investigaciones. El poder del “resultado” acapara la atención de los ávidos de información científica. Muy pocos se detienen a constatar sobre la manera cómo esos datos fueron recogidos y sobre la pertinencia metodológica de los procedimientos y técnicas utilizados. Sin embargo independientemente de esta realidad, el investigador no debe dejar de preocuparse por la rigurosidad metodológica que toda investigación que se pretende científica debe seguir. Lo que se persigue mostrar en este artículo es una vía para allanar ese camino. No sólo se presenta un instrumento para obtener una medida de la satisfacción laboral de los Docentes de Educación Básica en Venezuela, sino que se explican todos los pasos seguidos para su construcción y validación, esto con el fin adicional de brindar a los jóvenes investigadores una bitácora detallada de una de las diferentes maneras de poner un instrumento de recolección de datos a tono para su utilización.

¿Por qué una escala para medir satisfacción laboral en docentes de Educación Básica en Venezuela?. Es indudable que, al igual que en otros países de América Latina, la profesión docente en nuestro país ha dejado de ser atractiva, no solamente para los que ya están ejerciendo, sino también para el contingente de futuros aspirantes a ingresar en la Educación Superior (Ramírez, Rodríguez y Camargo, 1.997). Los bajos salarios, las condiciones cada vez más depauperadas de las instalaciones escolares, el desprestigio social de la profesión son sólo algunos de los problemas que comúnmente se esgrimen para explicar, por una parte, la poca demanda por parte de los bachilleres a optar por estos estudios a nivel superior y, por otra, el malestar de los docentes actualmente en ejercicio. Sobre estos últimos, y más allá de las apreciaciones generalizadas, es necesario realizar estudios sistemáticos que permitan diagnosticar los niveles de satisfacción laboral imperantes, con el fin de detectar aquellos factores que están incidiendo negativamente en la motivación del

docente y poder, de esta manera, diseñar políticas tendientes a subsanar tales malestares.

LA SATISFACCIÓN LABORAL COMO ÁREA DE INTERÉS.

Quizás uno de los temas más trabajado en el ámbito de disciplinas como Psicología Industrial, Sociología de las Profesiones, Relaciones Industriales, entre otras, sea el de la Satisfacción Laboral. Autores clásicos como Maslow (1.954), Herzberg, Mausner y Snyderman (1.959), Newcombs (1.959) en la década del 50; Porter (1.961) y Perry (1.961), en los 60; Mcgregor (1.972), Siegel y Line (1.972), Sauser y York (1.978) en la década de los setenta; Hodgetts y Altmans (1.981), Chrudden (1.982), Natha (1.982) y Schneider (1.985) en los ochenta; Robbins (1.991), Badaracco y Ellsword (1.995) en los noventa, son sólo una pequeña muestra de la gran cantidad de investigadores que se han preocupado por esta temática.

El interés por la satisfacción laboral surgió, inicialmente, por la expectativa de los empleadores en lograr una mayor productividad de los trabajadores si se les garantizaban condiciones que les generaran altos índices de bienestar en el trabajo. Ante tal apreciación, los gerentes como los científicos sociales se plantearon que detectando y modificando los factores que incidían negativamente en los niveles de satisfacción del trabajador, se podía intervenir cambiando tales condiciones adversas, todo esto con el fin de desencadenar la motivación hacia la labor y aumentar de esta manera el rendimiento. Sin embargo, tal como lo reportan Vroom y otros (citado por Blum y Naylor, 1.957) no se encontraron pruebas de tal asociación, aunque se notó una relación positiva con otros tipos de problemas propios de la actividad laboral como el ausentismo y la rotación de personal. Así, según Schneider (1.985), estos estudios se convirtieron en un predictor significativo de tales conductas disfuncionales.

Pese a lo anterior, en nuestra vida contemporánea proliferan muchas organizaciones de servicios, las cuales para garantizar un buen funcionamiento requieren, entre otras cosas, de un trabajador motivado. No sería descabellado afirmar que un trabajador no satisfecho pudiese incidir negativamente en la calidad del servicio prestado. En nuestro caso, un docente insatisfecho con la labor que desempeña o con aspectos relacionados con su actividad es indudable que mermaría su motivación para realizar un trabajo cada vez mejor, tal como lo reportan Castro (1.984) en Colombia; Pajak y Blase (1.989), Pelsma y colaboradores (1.989) en Estados Unidos; Marrero (1.987), Pérez (1.988) y Piroma (1.989) en Venezuela.

Antes de seguir adelante es conveniente definir lo que en el estudio entendemos por satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Asumimos con Herzberg (1959) que hay satisfacción cuando un trabajador se siente complacido en logros o necesidades en la medida en que la recompensa que recibe por el trabajo que desempeña cubre sus expectativas y esta relacionado con el contenido del trabajo en sí mismo (reconocimiento, el trabajo en sí mismo, logro, crecimiento personal, etc.). La insatisfacción por su parte alude a un sentimiento de no felicidad debido a la ausencia en el trabajo de factores relacionados con el contexto en el cual ejecuta la tarea, estos factores Herzberg los denomina higiénicos y se relacionan con aspectos como salario, condiciones de trabajo, seguridad, etc.. Es importante señalar que para este autor los factores motivadores o satisfactores son independientes de los factores que generan insatisfacción, de tal manera que la ausencia de los satisfactores no necesariamente genera insatisfacción en el trabajador, en cambio la ausencia de los factores higiénicos o insatisfactores sí generan insatisfacción laboral. Indagar cual es el peso relativo de cada uno de estos factores en la conformación del nivel de satisfacción laboral de los Docentes de Educación Básica en Venezuela es la tarea propuesta, por ahora presentamos el procedimiento de construcción y validación del instrumento de recolección de datos escogido para realizar dicha investigación.

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO.

Comúnmente los estudios sobre satisfacción laboral se han realizado sobre la base de cuestionarios que indagan sobre los aspectos que generan satisfacción o insatisfacción en el trabajador, esta modalidad es inspirada por la teoría bifactorial de Herzberg y otros (1.959) acerca de la presencia de factores satisfactorios e insatisfactorios que influyen en la motivación del trabajador. Ahora bien, aún siendo el cuestionario el instrumento más utilizado, en no pocas oportunidades se ha recurrido a entrevistas abiertas (el mismo Herzberg hizo sus primeros estudios con esta metodología), para escudriñar más a profundidad sobre estos problemas. Las entrevistas abiertas han sido de mucha utilidad para realizar estudios en organizaciones particulares y en grupo de trabajadores muy localizados, sin embargo cuando se trata de estudios extensivos que involucran una cantidad muy grande de personas geográficamente dispersas (como es el caso de los docentes), el cuestionario sigue siendo el instrumento más expedito para recabar la información. Es en ese sentido, y como parte de una investigación de más largo aliento sobre la temática, que se expone en este artículo la metodología utilizada para la construcción y validación de una escala para medir niveles de satisfacción laboral en docentes de Educación Básica en Venezuela.

El proceso de elaboración del instrumento se llevó a cabo en dos etapas: una dedicada a la construcción de una batería de ítems para determinar los factores asociados a la actividad laboral de los docentes, que generaban satisfacción o insatisfacción y su posterior selección, la otra al sometimiento de éstos a las pruebas de validez y confiabilidad. A continuación, se explicará en detalle en que consistieron estas etapas y sus resultados.

Construcción del Banco de Ítems

Previamente a la redacción de los ítems de la escala, y para evitar la práctica reiterada de una selección arbitraria y subjetiva de los mismos, se realizó una extensa

revisión de los cuestionarios de satisfacción laboral existentes. No solamente se revisaron aquéllos que medían específicamente la satisfacción de docentes, sino también los utilizados para medir esta variable en otros grupos profesionales. Esta tarea arrojó como resultado la selección de una batería de ítems utilizando como criterio de escogencia su recurrencia y adaptación a la naturaleza y característica de la labor desempeñada por los docentes.

Con lo anterior, y en aras de lograr una mayor seguridad en esta escogencia, se procedió a realizar entrevistas abiertas a una muestra de 43 docentes de Educación Básica del área metropolitana de Caracas, esto con el fin de obtener información sobre los aspectos relacionados con su desempeño laboral y las condiciones de trabajo que les agradaban o desagradaban, para ello se siguió un procedimiento similar al que utilizó Herzberg (1.959), y que le llevó a la formulación de su teoría bifactorial de la satisfacción en el trabajo. Las preguntas de estas entrevistas fueron las siguientes:

- 1) Señale los elementos que, en su opinión, deben estar presentes para que un docente se sienta satisfecho en su trabajo.
- 2) ¿Qué satisfacciones le ha producido a Ud. el trabajo docente hasta ahora desempeñado?.
- 3) Según su criterio señale los aspectos negativos de la labor docente.
- 4) De acuerdo con su opinión, ¿cuáles son las razones por las cuales muchos docentes han renunciado a sus cargos?.

Después de administradas estas entrevistas se procedió a hacer un análisis del contenido de las respuestas, utilizando como metódica el clasificar las afirmaciones similares en categorías diseñadas a posteriori que permitieran agruparlas en sus elementos comunes, de tal manera que se facilitara el manejo de la información recabada. Es pertinente aclarar que para todas las preguntas se construyó una categoría residual que permitiera incluir el conjunto de respuestas poco recurrentes.

Los resultados por cada una de las preguntas fueron los siguientes:

a) Acerca de los elementos que deben estar presentes para que un docente se sienta satisfecho, la frecuencia de respuestas obtenida arrojó los siguientes resultados:

Cuadro Nro. 1
Elementos que Generan Satisfacción en el Trabajo Docente

Elementos	Porcentaje
Tener una remuneración acorde con la labor desempeñada	44.1%
Que existan buenas condiciones de infraestructura	35.5%
Que exista buena dotación del Plantel	29.8%
Mantener buenas relaciones con los compañeros	21.5%
Que haya reconocimiento por la labor docente	19.4%
Un buen rendimiento estudiantil	14.0%
Posibilidad de desarrollo profesional	13.7%
Otras	9.1%

b) Las respuestas sobre las satisfacciones producidas por el trabajo docente realizado hasta ahora, fueron las que a continuación presentamos.

Cuadro Nro. 2
Satisfacciones obtenidas en el Trabajo

Satisfacciones	Porcentajes
Ver como profesionales a los antiguos alumnos	39.8%
Contribuir con la formación de los alumnos	31.2%
El reconocimiento de los alumnos	22.6%
El reconocimiento social e institucional	7,5%
Otras	9.7%

c) Sobre los aspectos que le han generado insatisfacción en el trabajo, los docentes entrevistados hicieron referencia a los siguientes.

Cuadro Nro. 3
Insatisfacciones obtenidas en el Trabajo

Insatisfacciones	Porcentajes
-------------------------	--------------------

La baja remuneración	43,0%
La desatención del docente por el Ministerio de Educación	31,2%
La pobre dotación de los planteles	26.9%
La poca valoración social del docente	25.8%
El desinterés de los padres por sus hijos	14.0%
Tener que trabajar dos turnos para poder vivir	10.8%
Otras	31.0%

d) Al indagar por las razones que, en la opinión de los entrevistados, han privado para que muchos docentes hayan renunciado a sus cargos, se expusieron las siguientes.

Cuadro Nro. 4
Razones de la Renuncia de Docentes

Razones	Porcentajes
La baja remuneración	76,3%
El poco estímulo por parte del Ministerio de Educación	20,4%
La poca valoración del Docente	21,5%
Las condiciones de trabajo	19,4%
La escasa vocación	14.0%
Otras	17.2%

Este conjunto de categorías producto del análisis de las entrevistas, más la información recabada mediante la revisión de los cuestionarios sobre satisfacción laboral, permitieron elaborar un banco de ítems (43 en total), lo cual dio lugar a la formulación de la primera versión de la escala que aquí proponemos.

Validez de Contenido del Instrumento

La validez de un test o de cualquier instrumento de medición depende de la fidelidad con que mide lo que se propone medir (Garrett, 1971). Un tipo de Validez muy recurrida en las Ciencias Sociales es la de Contenido, la cual supone el juicio de personas competentes, en cuanto a la congruencia de cada uno de los ítems respecto de los propósitos del test. En este caso, para garantizar la validez de contenido, se sometió la escala a la consideración de un grupo de docentes (7 en total) de

Educación Básica quienes opinaron sobre la pertinencia o no de los ítems. De esta primera revisión se eliminaron 8 ítems y se reformularon 4, quedando la escala con 36 ítems.

Construida una segunda versión, fue sometida a la consideración de tres expertos, uno en Psicología Social, con estudios de Doctorado en el área, otro en Administración Escolar con estudios de cuarto nivel en Gerencia Educativa y profesor de la Maestría del mismo nombre en la UPEL y el tercero un experto en construcción de instrumentos con dilatada trayectoria como investigador de la realidad docente del país. Estos expertos cotejaron los ítems de la escala con los objetivos de la investigación. De esta consulta fueron eliminados 5 ítems que, a juicio de los expertos, no arrojarían la información que se pretendía debían arrojar, surgiendo una tercera versión con 31 ítems.

Esta nueva versión del instrumento con 31 ítems o reactivos fue sometido a otra prueba de expertos por el método del Coeficiente de Proporción por Rango. Este es un método de validación de carácter cuantitativo y consiste en que los expertos que revisen el instrumento deben asignar un rango del 1 al 4 a cada ítem en función de su correspondencia con las variables de las que se pretende deben recoger información. El valor de cada uno de los rangos es el siguiente: 1= Deficiente; 2= Regular; 3= Bueno y 4= Excelente. Luego de la asignación de la puntuación por cada uno de los jueces, se procede a:

- 1.- Sumar los rangos por cada ítem: Σr_i
- 2.- Calcular el promedio de rango por cada ítem: $PR_i = \Sigma r_i / J$.
- 3.- Calcular la Proporción de Rango por cada ítem: $PpR_i = PR_i / \text{puntuación máxima (4)}$.
- 4.- Calcular el Coeficiente de Proporción por Rango: $CPR = \Sigma PpR_i / \text{número de ítem (31 en este caso)}$.

Después de hechas las correcciones de fondo y de forma sugeridas por los expertos, se procedió a realizar una Prueba Piloto administrando el instrumento a un grupo de docentes con el fin de determinar su nivel de confiabilidad.

Presentación, Formato y Escala de Respuesta del Instrumento.

Tal como arriba se informó la escala definitiva quedó compuesta por 31 ítems. En las instrucciones que se les dió a los docentes entrevistados se les solicitaba que marcaran con una “X” la opción que a su juicio identificara más su apreciación con el aspecto señalado.

La escala de respuesta consideraba siete categorías: 1 Altamente Insatisfecho (AI), 2 Muy Insatisfecho (MI), 3 Insatisfecho (Y), 4 Ni Satisfecho Ni Insatisfecho (NSNI), 5 Satisfecho (S), 6 Muy Satisfecho (MS), 7 Altamente Satisfecho (AS).

Tras la escala de respuestas aparecen los 31 ítems del cuestionario. Estos ítems hacen referencia a aspectos relacionados con el trabajo que los docentes de Educación Básica y Diversificada desempeñan en los planteles públicos. Al final de cada uno de ellos, se colocó un espacio para indicar la opción de respuesta escogida (ver anexo A).

La escala de respuesta empleada permite manifestar tanto la satisfacción como la insatisfacción, manteniendo una simetría entre ambos polos que posibilita una mejor manifestación de la variabilidad, a su vez permite la respuesta en aquellos casos en que el encuestado manifieste no encontrarse ni satisfecho ni insatisfecho con el estímulo presentado a su consideración. Es importante señalar que el instrumento permite la uniformidad en el modo de contestar a todos los ítems, esto facilita la respuesta al demandar un mismo tipo de juicios en todos los casos y conceder el mismo valor a todos los ítems. La escala brinda también la posibilidad de que, en

caso de no estar presente alguno de los aspectos señalados en los ítems en las condiciones particulares del trabajo de los encuestados, los docentes puedan señalar su satisfacción o insatisfacción ante la ausencia de tal aspecto.

Administración y Resultados de la Prueba Piloto.

Se presentan en esta sección los resultados obtenidos en la etapa de administración del cuestionario a una muestra de docentes de Educación Básica de planteles públicos del Área Metropolitana de Caracas, con el fin de realizar un pilotaje y poder de esta manera verificar el funcionamiento del instrumento, el nivel de discriminación de los ítems, estructura factorial, confiabilidad, así como algunos descriptivos que, como consecuencia de la prueba piloto, den información preliminar acerca de las tendencias de respuestas aportadas por esta muestra. En forma previa se hará una breve descripción del procedimiento empleado para la administración de la Prueba Piloto, así como de las características de la muestra.

Características Generales de la Muestra.

La escala de satisfacción laboral se le aplicó a un total de 84 docentes de Educación Básica de planteles públicos del área metropolitana de Caracas. La escogencia de estos docentes se llevó a cabo de la siguiente manera: se escogieron al azar 3 distritos escolares del Área Metropolitana de Caracas a través de un muestreo aleatorio simple, del resultado de esta escogencia se seleccionaron los Distritos Escolares 2, 3 y 6. Del listado de planteles públicos de cada uno de los Distritos se escogieron a través de un muestreo aleatorio simple un número de 3 planteles públicos que cumplieran con los requisitos preestablecidos para la unidad muestral (trabajar con 1era., 2da. o 3era. Etapa de Educación Básica). Después de escogidos los Planteles se procedió a enviar sendas comunicaciones al Cuerpo Directivo y a los docentes explicándoles el interés de la investigación y solicitando su colaboración para participar en la misma respondiendo los cuestionarios. A esta solicitud

accedieron de manera voluntaria 84 docentes. La distribución por Distritos Escolares y planteles fue la siguiente:

Cuadro Nro. 5
Distribución de la Muestra por Distritos Escolares y Planteles

Distritos	Planteles	Docentes	Porcentaje (%)	Porcentaje/Dtto.
2	A-2	7	8.33	
	B-2	6	7.14	
	C-2	12	14.28	29.75%
3	A-3	8	9.52	
	B-3	10	11.9	
	C-3	7	8.33	29.75%
6	A-6	8	9.52	
	B-6	14	16.66	
	C-6	12	14.28	40.45%
Total	9	84	100.00	100.00%

En cuanto al sexo, el 82.1% de la muestra está formada por mujeres y el 17.9% por hombres.

Con respecto a las edades, un 2.4% de los docentes son menores de 25 años, 3.6% tienen edades comprendidas entre 26 y 30 años, 17.9% entre 31 y 35 años, 32.1% entre 36 y 40 años, 23.8% entre 41 y 45 años, 16.7% entre 46 y 50 años y un 3.6% es mayor de 50 años.

La distribución de la muestra, de acuerdo a las Etapas de la Educación Básica en la cual laboran, fue la siguiente: 25 de la Primera Etapa (29.8%), 14 de la Segunda Etapa (16.7%) y 45 de la Tercera Etapa (53.6%).

En cuanto a los años de servicio en la docencia 15.5% tiene menos de 5 años de servicio, 15.5% entre 6 y 11 años, 23.8% entre 12 y 17 años, 32.1% entre 18 y 23 años y 13.1% tiene mas de 23 años trabajando como docentes.

En lo que respecta a la Titulación un 11.9% son maestros normalistas, 15.5% bachilleres docentes, 8.3% son Técnicos Medios, 53.6% son profesores o licenciados y 10.7% poseen Títulos de Especialistas o Maestría.

Cabe destacar otros resultados interesantes. En lo que respecta a la Media Aritmética por ítem, éstas oscilan entre la categoría 2 “Muy Insatisfecho” y 5 “Satisfecho”, ningún ítem queda por debajo de 2 y solamente 4 ítems presentan un puntaje ligeramente superior a 5, los que se refieren a: la autonomía para planificar el trabajo (5.25), las tareas y actividades que se realizan (5.42), la calidad del trabajo que se realiza con los alumnos (5.63) y las relaciones entre los compañeros del Centro de Trabajo (5.04). Como se podrá observar ningún ítem obtuvo una media mas allá del rango de “satisfecho”. La Media total obtenida fue de 3.93 con una desviación standard de 0.89.

En el anexo B se muestran los porcentajes, medias, medianas, las desviaciones estándar y la varianza de cada uno de los 31 ítems que conforman la escala.

Análisis de ítems.

Tal como plantea Garrett (1.971) la conveniencia de un test esta directamente relacionado con el esmero con que se eligieron sus ítems. En cuanto a la validez de contenido de cada uno de ellos, quedó garantizada por las observaciones de los expertos, de esto ya se hizo referencia en el apartado correspondiente a la validez del instrumento.

Una vez realizada la Prueba Piloto, se procedió a determinar el poder de discriminación de los ítems (Magnusson, 1.979), calculándose la varianza de cada uno de ellos, y encontrándose que éstas oscilaban entre 0.85 (la mínima) para el ítem 7 y 3.34 (la máxima) para el ítem 20. De lo anterior se desprende que todos los ítems presentan una alta variabilidad y, por lo tanto, un alto poder de discriminación de

respuestas (autores como Garrett plantean que un ítem con una varianza mayor de 0.40 posee poder discriminatorio), esto determinó que la totalidad de los ítems permanecieran en la escala. En el Anexo B se muestran tales resultados.

Estructura Factorial.

El análisis factorial es una técnica que se utiliza para el estudio y la interpretación de las correlaciones halladas entre un grupo de variables con el objeto de descubrir los posibles factores comunes a todas ellas (Sierra Bravo, 1.981), como fundamento de este análisis se encuentra “la idea de que si tenemos un gran número de índices o variables correlacionadas entre sí, estas relaciones recíprocas pueden deberse a la presencia de una o mas variables o factores subyacentes relacionados en grado diverso con aquéllos” (Blalock, 1.977, 417). Así, el objetivo principal del análisis factorial es identificar estos factores.

A fin de determinar la estructura empírica de la escala, se sometieron todas las medidas obtenidas a un análisis factorial de componentes principales estando la solución fija sujeta a una rotación varimax, procedimiento éste que hace que los factores se mantengan ortogonales entre sí, es decir, no permite que exista relación entre ellos (Ventura, 1.994), creando una estructura simple de los factores a través de la simplificación de las columnas de la matriz de factores. Los criterios utilizados fueron los siguientes: 1) retener aquellos factores con valor propio (eigenvalue) superior a la unidad; 2) los que saturasen notablemente al menos 3 ítems (se observará mas adelante que el factor Autonomía Funcional satura sólo dos ítems, no obstante se recomienda su permanencia por su importancia teórica); y 3) que los factores definidos presentasen una estructura teórica sencilla. Para realizar el análisis factorial se utilizó el Programa Estadístico para las Ciencias Sociales SPSS/PC+. La estructura factorial quedó fijada de la manera como se expone a continuación:

En función de los criterios establecidos en el párrafo anterior, se presentaron cinco tipos de soluciones factoriales diferentes, uno suponía la presencia de 4 factores, las otras de 5, de 6, de 7 y de 8 factores. La decisión de tomar siete factores se tomó por ser esta solución la que garantizaba una mayor congruencia entre los ítems de cada factor en función de una temática común. Observemos como se conforma la carga factorial de cada uno de ellos, así como las puntuaciones medias y desviaciones estándar por factor.

El Factor 1 explica el 33.94% de la varianza total y el 48.83% de la varianza explicada. En él saturan los ítems 25, 26, 27, 28 y 31. El contenido de este factor trata sobre la satisfacción que pueda tener el docente en cuanto a los beneficios obtenidos por el IPASME (ítem 25); El cumplimiento de los compromisos administrativos por parte del Ministerio de Educación (ítem 26); los logros obtenidos a través de los contratos colectivos (ítem 27); la actuación de los Gremios en la defensa de los beneficios de los docentes (ítem 28); la atención recibida por las instancias del Ministerio de Educación cuando recurre a ellas (ítem 31). Todos estos ítems tratan aspectos relacionados con los beneficios percibidos y el comportamiento de los Gremios y el Ministerio de Educación, uno con respecto a la defensa de las mejoras económicas conquistadas, y el otro, con respecto a la manera como instrumenta la atención al docente ante reclamos que involucren aspectos de orden administrativos. La correspondencia y cercanía de tales temáticas hizo adecuado denominar a este factor **SATISFACCIÓN CON LOS BENEFICIOS Y CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS ADMINISTRATIVOS (SATBEF)**.

El Factor 2 explica el 10.83% de la varianza total y el 15.8% de la varianza explicada. En este saturan los ítems 1, 2, 13, 16, 19, 20 y 21. Estos ítems aluden a la dotación de mobiliario (ítem 1); los incentivos recibidos (ítem 2); las condiciones de infraestructura del centro de trabajo (ítem 13); la limpieza y mantenimiento del Plantel (ítem 16); la disponibilidad de recursos instruccionales (ítem 19); la supervisión (ítem 20); las oportunidades de formación (ítem 21). Por estar vinculados

estos ítems a la visión que se tiene sobre las condiciones en que se realiza el trabajo, se tomó la decisión de nombrar a este factor **SATISFACCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (SATCON)**.

El Factor 3 explica el 6.77% de la varianza total y el 9.74% de la varianza explicada. En él saturan los ítems 5, 6, 10 y 11. Hacen referencia a, el reconocimiento del trabajo por parte de: los Directivos (ítem 5); de los alumnos (ítem 6); de los padres y/o representantes (ítem 10); de los compañeros de labores (ítem 11). Estos ítems recogen información acerca del reconocimiento que pueda tener el docente en su trabajo, por esta razón se denomina **SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO OBTENIDO (SATREC)**.

El Factor 4 explica el 5.67% de la varianza total y el 8.15% de la varianza explicada. Se saturan en este factor los ítems 17, 22, 23, 24, 29 y 30. Los aspectos tratados giran en torno a, la accesibilidad al Centro de Trabajo (ítem 17); la disposición, hábitos y actitudes de los estudiantes (ítem 22); las relaciones con los padres y representantes (ítem 23); la realización personal conseguida en el trabajo (ítem 24); las relaciones entre los compañeros de trabajo (ítem 29); las relaciones entre los docentes y los Directivos (ítem 30). Estos ítems abordan lo relativo al ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, de allí que este factor se denomina **SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE DE TRABAJO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES (SATAMB)**.

El Factor 5 explica el 4.53% de la varianza total y el 6.51% de la varianza explicada. En él saturan los ítems 14, 15, y 18. Aluden éstos al salario percibido (ítem 14); las primas y bonos (ítem 15); los ingresos en relación con las responsabilidades del trabajo (ítem 18). El elemento común que caracteriza a este factor es que todos los ítems apuntan a las remuneraciones percibidas por el docente, de tal manera que es pertinente denominarlo **SATISFACCIÓN CON LAS REMUNERACIONES (SATREM)**.

El Factor 6 explica el 4.11% de la varianza total y el 5.91% de la varianza explicada. En el presentan saturaciones los ítems 7, 8, 9 y 12. Estos hacen referencia a las tareas y actividades realizadas en el trabajo (ítem 7); la carga de trabajo (ítem 8); la calidad del trabajo realizado (ítem 9); la relación entre trabajo y expectativas profesionales (ítem 12). Tomando en cuenta que estos ítems hacen alusión a la manera como el docente evalúa su propia actividad laboral, se procedió a denominarlo **SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN SI MISMO (SATRAB)**.

El Factor 7 explica el 3.66% de la varianza total y el 5.26% de la varianza explicada. Saturan los ítems 3 y 4. Contienen lo relativo a la autonomía del docente para planificar el trabajo (ítem 3) y para introducir cambios (ítem 4). El aludir a la autonomía funcional en el contexto laboral del docente permite denominar a este factor como **SATISFACCIÓN CON RESPECTO A LA AUTONOMÍA LABORAL (SATAUT)**.

Cuadro Nro. 6
Varianza Explicada por los Componentes Rotados

Factor	Varianza Explicada	%Varianza Total	% Varianza Explicada
SATBEF	10.52301	33.94	48.83
SATCON	3.36038	10.83	15.58
SATREC	2.09913	6.77	9.74
SATAMB	1.75901	5.67	8.15
SATREM	1.40543	4.53	6.51
SATRAB	1.27477	4.11	5.91
SATAUT	1.13555	3.66	5.26
Total	21.55739	69.54	100.0

Estos siete factores explican el 69.5% (ver Cuadro nro. 6) de la varianza total, lo cual supone que un 30.5% de ésta es explicada por otros Factores que para el estudio no se tomaron en cuenta. En el Anexo C se presentan las saturaciones factoriales de los ítems.

Consistencia Interna (Confiabilidad).

La Confiabilidad, tal como lo señalan Fugett (1.987) y Pick (1.990), se define como la estabilidad de los resultados de una prueba, su determinación se basa en la medición de la consistencia de las respuestas de los sujetos con respecto a los ítems del instrumento. Esta medida se obtuvo aplicando el Coeficiente de Confiabilidad de Crombrach (también llamado Alpha de Crombrach), ya que requiere de una sola aplicación del instrumento. Se determinó el Alpha tanto para toda la escala como para cada uno de los Factores. Estos resultados se presentan en el cuadro nro. 7.

Cuadro Nro. 7
Coefficiente de Confiabilidad por Factores

Factores	Alpha de Crombach
SATBEF	0.8717
SATCON	0.8602
SATREC	0.8745
SATAMB	0.8373
SATREM	0.7736
SATRAB	0.7679
SATAUT	0.7317

El Alpha calculada para la escala total arrojó un valor de **0.9329**, lo que indica que el instrumento se puede considerar altamente confiable de acuerdo con las recomendaciones de Hamdan (1.982) para interpretar los valores del Coeficiente.

En cuanto al valor Alpha obtenido para cada uno de los factores, estos oscilan entre un valor mínimo de 0.7317 del factor 4 (SATAUT), a un valor máximo de 0.8745 del factor 1 (SATREC). Dados los valores mínimos y máximos del coeficiente de confiabilidad por cada Factor, se puede interpretar siguiendo al autor

antes aludido, que todos presentan unos niveles de confiabilidad aceptablemente altos.

CONCLUSIONES Y ALGUNAS RECOMENDACIONES

El instrumento que aquí se propone presenta una alta consistencia interna, además de validez de contenido garantizada por la revisión tanto de docentes de Educación Básica como de expertos. Los siete factores que presenta la estructura factorial de la escala tienen un contenido similar al de otros instrumentos utilizados para medir satisfacción laboral en ambientes profesionales docentes y no docentes. Sin embargo se recomienda incorporar algunos ítems relacionados con la “Autonomía Funcional del Docente”, ya que este factor (SATAUT) sólo es saturado por dos ítems, no fue excluido de la escala dada la importancia del mismo como uno de los elementos nodales que distinguen a las profesiones de las ocupaciones.

Es importante reiterar que los ítems no fueron seleccionados de manera arbitraria, surgieron como producto de una investigación previa basada en entrevistas a profundidad realizadas a un grupo numeroso de docentes de Educación Básica y fueron cotejados con los objetivos de la investigación (recordemos que este instrumento se construye como parte de una investigación a largo plazo), por tres expertos. Sobre la base de las observaciones realizadas se procedió a determinar los ítems definitivos. Estos poseen un elevado poder discriminatorio (ver análisis de varianza de los ítems en el anexo B) y una alta consistencia interna tal como lo indican los índices de confiabilidad calculados (ver cuadro nro.7). También se recomienda acompañar la escala con ítems que recojan información sobre otras variables a fin de hacer las correlaciones y contrastes de hipótesis que dieran lugar.

Las pruebas a las que fue sometida la escala revelan que posee buenas características psicométricas, por tanto constituye un instrumento útil para obtener datos confiables y válidos sobre la satisfacción laboral de los Docentes de Educación Básica en Venezuela.

La realización de diagnósticos confiables sobre esta área contribuirá a pulsar la situación de los docentes de Educación Básica en Venezuela en lo que respecta a los niveles de satisfacción laboral dominantes. Tales resultados se convertirán en un insumo importante para definir políticas que tiendan a mejorar las condiciones de trabajo imperantes y crear condiciones para que los docentes se sientan más motivados para desempeñar una labor tradicionalmente tan exigida pero paralelamente tan poco valorada en Venezuela.

BIBLIOGRAFÍA

Badaracco, J. y Ellsworth, R. (1995). *El Liderazgo y la Lucha por la Integridad*. Bogotá, Edit. Norma.

Blalock, H. (1977). *Estadística Social*. México. Fondo de Cultura Económica.

Blum, M. y Naylor, S. (1957). *Psicología Industrial*. México. Edit. Trillas.

Castro, A. (1984). Análisis Comparativo de las Actitudes hacia la Licenciatura como profesión entre profesores, estudiantes de Licenciatura y Bachilleres. *Revista Universidad de Santander*. (13). Págs. 1-64.

Chruden, H. (1982). *Administración de Personal*. México. Edt. Continental.

Fuguet, A. (1987). Validación de Instrumentos de Medición: Una Visión Conceptual. *Revista de Investigación Educativa*. Vol 14 (29). Págs 23-34.

Garrett, Henry E. (1971). *Estadística en Psicología y Educación*. Buenos Aires. Edit. Paidós.

Hamdan G., N. (1982). *Métodos Estadísticos en Educación*. Bogotá. Edit. Marca.

Herzberg, F. ; Mausner, B y Snyderman, B. (1935). *The Motivation To Work*. New York. Wiley.

Hodgetts, R. y Altmans, D. (1981). *Comportamiento de las Organizaciones*. México. Edit. Interamericana.

Magnusson, D. (1968). *Teoría de los Test*. México. Edit. Trillas..

- Mcgregor, D. (1.972). *El Aspecto Humano de las Empresas*. México. Edit. Diana.
- Marrero, P. (1.987). *Teoría de la Realidad de la Educación Básica en Venezuela*. FENATEV. (mimeo).
- Maslow, A. (1.954). *Motivation and Personality*. New York. Harper and Row
- Natha, H. (1.982). A Study of Perceived Meed Satisfaction in Botton and Middle and Bottons Levels. *Psycological Abstrac*. Vol. 67. (1). Pág. 132.
- Newcoobs, T. (1.959). *Manual de Psicología Social*. Buenos Aires.Edit. Eudeba.
- Pajak, E y J. Blase. (1.989). The Impact of Teachers Personl Lives on Professional Role Enacment. A Qualitative Analisys American Educational. *Reseachrs Journal University of Georgia*. Vol 26. (2). Págs. 283-340.
- Peiró S., J. M. y otros.(1.989). El Cuestionario de Satisfacción Laboral de Profesionales de la Salud de Equipos de Atención Primaria (CSLPS-EAP). *Revista de Psicología de la Salud*. Vol.1 (2). Págs. 135-174.
- Pelsma, D. y otros. (1.989). The Quality of Teacher Word Life Survey. A Measure of Teacher Strees and Job Satisfaction. *Measurement and Evaluation in Couseling and Development*. Vol 21. Págs. 165-176.
- Pérez de T. D. (1.989). *La Satisfacción en el Trabajo del Docente*. (Trabajo de Ascenso). IPMAR.
- Perry, J. (1.961). *Las Relaciones Humanas en la Industria*. Buenos Aires.Edit. Selección Contable.
- Pick, S. y A.L. López. (1.990). *Cómo Investigar en Ciencias Sociales*. México. Edit. Trillas.
- Piroma K. C. (1.989). Influencia de la Política de Ascenso del Ministerio de Educación en la Satisfacción Laboral del Docente. *Revista de Investigación*. Págs. 16-35.
- Porter, L. (1.961). A Study of Perceived Meed Satisfaction in Botton and Middle Management Jobs. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 45. Págs. 1-10.
- Ramírez, T; Rodriguez, P y Camargo, L. (1.997). Creencias y Actitudes Hacia la Escogencia de la Carrera Docente. *Revista de Pedagogía*. Enero-Marzo. Vol. 18 (45). 11-30.

Robbins, S. (1.991). *Organizational Behavior*. New Jersey. Prentice Hall.

Sauser, W. y York, C. (1.978). Sex. Differences in Jobs Satisfaction: A Rexamination. *Personal Psychology*. Vol. 31. Págs. 537-546.

Schneider, B. (1.985). Organizational Behavoir. *Annual Review of Psycology*. 36. Págs. 573-611.

Siegel, L. y Lane, Y. (1.972). *Psicología de las Organizaciones*. Buenos Aires.Edit. El Ateneo.

Sierra Bravo,R. (1981). *Ciencias Sociales. Análisis Estadístico y Modelos Matemáticos*. Madrid. Edit. Paraninfo.

Ventura, J. (1.994). *SPSS/PC + para DOS*. Caracas. Edit. de la Universidad Pedagógica Libertador.

Anexo A

ESCALA PARA MEDIR NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación se le presenta una serie de aspectos relacionados con la manera como se siente Ud. en relación con su trabajo. Marque con una "X" la alternativa que a su juicio identifica mas su apreciación con el aspecto señalado. Las alternativas de respuestas y los símbolos para identificarlas son los siguientes:

ALTAMENTE SATISFECHO: AS

MUY SATISFECHO: MS

SATISFECHO: S
 NI SATISFECHO NI INSATISFECHO: NSNI
 INSATISFECHO: I
 MUY INSATISFECHO: MI
 ALTAMENTE INSATISFECHO: AI

AFIRMACIONES	7 AS	6 MS	5 S	4 NSNI	3 I	2 MI	1 AI
1.-La dotación de mobiliario en su Centro de Trabajo							
2.-Los incentivos recibidos por su trabajo							
3.-La autonomía que Ud. tiene para planificar su propio trabajo.							
4.-La autonomía que Ud. tiene para introducir cambios en su trabajo.							
5.-El reconocimiento de su trabajo por parte del personal directivo.							
6.-El reconocimiento de su trabajo por parte de los alumnos.							
7.-Las tareas y actividades que Ud. realiza en su jornada.							
8.-La carga de trabajo habitual.							
9.-La calidad del trabajo que realiza con los alumnos.							
10.-El reconocimiento de su trabajo por parte de los padres y/o representantes.							
11.-El reconocimiento de su trabajo por parte de sus compañeros de labores.							
12.-La relación entre el trabajo realizado y sus expectativas profesionales.							
13.-Las condiciones de infraestructura del Plantel.							
14.-El sueldo básico que actualmente percibe.							
15.-Las primas y bonos que actualmente percibe.							
16.-Los servicios de limpieza y mantenimiento del plantel.							
17.-La accesibilidad a su Centro de Trabajo.							
18.-El nivel de ingresos en relación con las responsabilidades de su trabajo.							

19.-La disponibilidad de recursos instruccionales .											
20.-La forma en que se supervisa su trabajo.											
21.-Las oportunidades de formación que le ofrece su trabajo.											
22.-La disposición, hábitos y actitudes de los estudiantes.											
23.-Las relaciones con los padres y representantes.											
24.-La realización personal que consigue con su trabajo.											
25.-Los beneficios obtenidos través del IPASME.											
26.-El cumplimiento de los compromisos administrativos por parte del Ministerio de Educación.											
27.-Los logros obtenidos a través de los contratos colectivos.											
28.-La actuación de los Gremios en la defensa de los beneficios obtenidos.											
29.-Las relaciones entre los compañeros del Centro de Trabajo.											
30.-Las relaciones entre los docentes y los Directivos en el Centro de Trabajo.											
31.-La atención recibida por las instancias administrativas del M. de E. cuando recurre a ellas.											

Anexo B

Porcentajes, Medias, Medianas, Desviación Standard y Varianza de los ítems

ítems	AS	MS	S	NSNI	I	MI	AI	Med	Mdna	Ds. st	Var
1	4.8	6.0	31.5	9.5	34.5	7.1	7.1	3.86	4.00	1.50	2.26
2	9.5	4.8	22.6	17.9	32.1	6.0	7.1	3.95	4.00	1.58	2.50
3	17.9	20.2	45.2	7.1	7.1	0.0	2.4	5.25	5.00	1.27	1.61
4	11.9	15.5	44.0	11.9	13.1	0.0	2.4	4.85	5.00	1.40	1.96
5	10.7	11.9	31.1	16.7	14.3	1.2	14.3	4.27	5.00	1.79	3.19
6	4.8	31.0	39.3	9.5	9.5	1.2	4.8	4.89	5.00	1.36	1.86

7	5.42	14.3	26.2	4.8	3.6	0.0	0.0	5.42	5.00	.92	0.85
8	4.90	6.0	10.7	6.0	3.6	0.0	4.8	4.90	5.00	1.15	1.32
9	5.63	19.0	35.7	0.0	4.8	0.0	1.2	5.63	6.00	1.07	1.05
10	13.1	19.0	34.5	13.1	10.7	1.2	8.3	4.73	5.00	1.64	2.68
11	8.3	19.0	42.9	13.1	7.1	2.4	7.1	4.72	5.00	1.50	2.25
12	8.3	11.9	36.9	11.9	20.2	4.8	4.8	4.36	5.00	1.58	2.50
13	2.4	2.4	41.7	7.1	26.2	7.1	11.9	3.72	4.00	1.58	2.49
14	1.2	1.2	6.0	4.8	41.7	15.5	28.6	2.48	3.00	1.32	1.75
15	0.0	0.0	3.6	6.0	42.9	15.5	31.0	2.32	3.00	1.12	1.26
16	1.2	8.3	31.0	16.7	21.4	9.5	10.7	3.73	4.00	1.57	2.46
17	9.5	13.1	57.1	7.1	8.3	0.0	3.6	4.88	5.00	1.34	1.79
18	0.0	1.20	7.1	3.6	47.6	17.9	21.4	2.57	3.00	1.19	1.40
19	3.6	7.1	13.1	7.1	28.6	6.0	33.3	2.92	3.00	1.83	3.34
20	1.2	11.9	27.4	11.9	22.6	9.5	13.1	3.64	4.00	1.71	2.93
21	1.2	4.8	27.4	10.7	28.6	13.1	13.1	3.41	3.00	1.56	2.44
22	4.8	13.1	35.7	7.1	23.8	6.0	8.3	4.10	5.00	1.66	2.75
23	8.3	20.2	48.8	7.1	7.1	0.0	7.1	4.81	5.00	1.24	2.33
24	6.0	26.2	45.2	14.3	4.8	0.0	2.4	4.99	5.00	1.52	1.53
25	0.0	1.2	6.0	11.9	31.0	11.9	34.5	2.35	2.50	1.38	2.32
26	1.2	1.2	2.4	6.0	31.3	19.0	33.3	2.22	2.00	1.31	1.72
27	0.0	0.0	7.1	7.1	40.5	14.3	28.6	2.42	3.00	1.24	1.55
28	0.0	1.2	7.1	9.5	25.0	15.5	40.5	2.27	2.00	1.37	1.86
29	9.5	21.4	51.2	9.5	3.6	1.2	2.4	5.04	5.00	1.28	1.64
30	8.3	15.5	48.8	8.3	10.7	3.6	3.6	4.71	5.00	1.46	2.13
31	0.0	0.0	13.1	19.0	27.4	10.7	26.2	2.71	3.00	1.46	2.14

Anexo C

Saturaciones Factoriales de los Items en los Factores Definidos

Items	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7
1	0.06616	0.57876	0.24855	0.5453	-0.00470	0.03957	0.41780
2	-0.02585	0.54674	0.45917	-0.00635	0.32040	0.12180	0.30541
3	-0.09419	0.39023	0.18083	0.03088	0.16547	0.15385	0.68060
4	0.10654	0.06574	0.19260	0.02516	0.02516	0.20101	0.84046
5	0.23726	0.50251	0.69692	0.01300	0.09311	0.11799	0.08738
6	0.06694	0.1580	0.68844	-0.12216	-0.12216	0.20461	0.20202

7	0.03240	0.02600	0.23430	0.15212	-0.00841	0.73465	0.32104
8	0.15253	0.10129	0.21650	0.29160	-0.16972	0.61461	0.8690
9	-0.02823	0.21761	0.12554	0.1734	0.12768	0.82170	0.03715
10	0.15893	0.04188	0.81372	0.13682	0.06543	0.31292	0.06015
11	0.24759	0.17909	0.72698	0.20232	0.04033	0.13807	0.21969
12	0.08056	0.15314	0.47687	0.12104	0.35870	0.48201	0.02640
13	0.11809	0.75987	-0.15690	0.00982	-0.09862	0.16549	0.18874
14	0.43784	0.13418	-0.05503	0.09385	0.71080	0.01199	0.09133
15	0.46559	0.26118	-0.2847	0.13811	0.63375	0.05139	0.22848
16	0.28222	0.63606	0.13945	0.32785	0.04781	0.01599	-0.03161
17	0.7369	0.26023	-0.14821	0.65712	-0.19368	0.5463	0.07855
18	0.52817	0.12933	0.10826	0.11265	0.59472	-0.06934	-0.00484
19	0.30483	0.61511	0.15602	0.30185	0.22653	0.16353	0.15986
20	0.13630	0.67470	0.19812	0.27324	0.31072	0.11486	-0.03456
21	0.13655	0.53218	0.28790	0.33734	0.36059	0.03072	-0.05527
22	0.19513	0.18702	0.17356	0.60756	0.20130	0.20685	-0.07763
23	0.02916	-0.01167	0.18696	0.72776	0.33046	0.30718	0.11358
24	0.16393	-0.01689	0.31901	0.56268	0.45284	0.23256	-0.08663
25	0.81900	0.11568	0.11934	0.12339	-0.04846	0.13592	-0.13453
26	0.83104	0.11024	0.11649	0.14210	0.12866	0.11117	-0.03991
27	0.82252	0.16448	0.05114	0.09714	0.22697	0.00757	-0.00380
28	0.70228	0.06519	0.04641	-0.01317	0.24525	0.3342	0.15575
29	0.16616	0.18007	0.38019	0.69694	0.03823	-0.10988	0.24608
30	0.09915	0.38869	0.39729	0.56187	0.11530	0.7778	0.7229
31	0.65488	0.10447	0.28950	0.11883	0.08848	-0.08811	0.11175
