

Extramuros

versión impresa ISSN 1316-7480

Extramuros v.10 n.25 Caracas oct. 2006

El trabajo docente en Venezuela. Un estudio sobre satisfacción laboral

Tulio Ramírez

Escuela de Educación (FHE-UCV). Caracas, Venezuela.

RESUMEN

Se presentan resultados de un estudio sobre los niveles de satisfacción laboral de una muestra de 1473 docentes de Educación Básica. Estos resultados se comparan con los obtenidos en un estudio similar realizado en 1996 en una muestra de 750 maestros. En ambos estudios se administró una escala construida a partir de los lineamientos aportados por la Teoría Bifactorial de Herzberg y colaboradores (1959). La comparación evidencia diferencias estadísticamente significativas que apuntan a señalar que han bajado los niveles de satisfacción laboral con respecto a los factores evaluados.

Palabras clave: Magisterio, Satisfacción laboral, trabajo docente, educación básica

ABSTRACT

This paper presents results of a study on the job satisfaction levels of a sample of 1473 elementary education teachers from Venezuela. These results are compared with those obtained in a similar study conducted in 1996 with a sample of 750 teachers. In both studies a scale constructed along the principles set forth by Herzberg at al (1959) bi-factorial theory was administered. The comparison shows statistically significant differences according to which it can be said that in the number of factors evaluated job satisfaction levels have decreased in the last few years.

Key Words: Teachers, job satisfaction, work teachers, education basic

INTRODUCCIÓN

En las Ciencias Sociales es muy frecuente replicar investigaciones con el fin de determinar las tendencias que determinados fenómenos presentan en el tiempo. Los cambios de condiciones económicas, políticas y sociales en determinados contextos pueden ser elementos que inciden en el comportamiento de variables sociológicas. La importancia de estos estudios radica en que permiten pulsar y explicar las reiteraciones o alteraciones de determinadas conductas sociales.

Desde este orden de ideas, es indudable que Venezuela ha sufrido cambios importantes desde 1996 a la fecha. Los avatares políticos, los inmensos recursos económicos producto del alza de los precios del petróleo, los nuevos rumbos de la política internacional, la creación de una institucionalidad paralela a través de las diferentes Misiones y la polarización política llevada a su máxima expresión, son sólo algunos de los indicadores que han signado los últimos años y han alterado de alguna manera el comportamiento social del venezolano en la última década.

En lo que respecta a la educación, es importante destacar las políticas públicas implementadas para el sector, a saber, el Decreto 1011 sobre los supervisores itinerantes, la creación de las escuelas bolivarianas, la eliminación de los concursos para el ingreso a la carrera docente, las jubilaciones de oficio de los docentes, las diversas Misiones educativas, el aumento de salarios de los maestros vía decretos presidenciales, desconociendo la contratación colectiva o la discusión de contratos sólo con gremios creados desde el gobierno, sin la participación de federaciones legítimamente constituidas, amén de las amenazas de sustitución de maestros por «voluntarios de la comunidad» cuando osen utilizar la huelga como instrumento de lucha para obtener reivindicaciones laborales. Todas estas acciones gubernamentales han creado un clima de continua polémica entre los actores involucrados con el hecho educativo. Es precisamente el maestro, quizás el actor que ha vivido más de cerca la implementación de estas políticas, el centro de interés de la investigación que nos propusimos llevar a cabo. El objetivo que nos planteamos lograr fue conocer hasta qué punto han mermado sus niveles actuales de satisfacción laboral con respecto a resultados obtenidos en una investigación similar realizada por nosotros en el año 1996. En ambos estudios se aplicó una escala para medir satisfacción laboral construida a partir de las orientaciones de la Teoría Bifactorial de Frederik Herzberg (1959).

LA SATISFACCIÓN LABORAL. ALGUNOS ENFOQUES

La temática de la satisfacción laboral como fenómeno psicosocial ligado al mundo del trabajo, ha sido abordada ampliamente por diversos especialistas desde que Hoppock, en 1935, desarrollara los primeros estudios sobre el tema. Una revisión de las diversas aproximaciones al problema de la satisfacción laboral permite advertir la existencia de tres corrientes que intentan dar una explicación racional a las causas que generan este estado de ánimo en el trabajador.

Una primera postura concibe que la satisfacción de los trabajadores es producto de una actitud positiva hacia factores no necesariamente ligados estrechamente a la tarea que desempeña, comúnmente llamados factores extrínsecos o que giran en torno a la actividad laboral. Ejemplo de estos factores son el salario, las condiciones de trabajo, la estabilidad laboral, las relaciones con los compañeros de trabajo, supervisores y subordinados, entre otros. Para autores como Morse (1953) la satisfacción laboral no es más que el estado de ánimo que se genera con respecto a los factores que compensan la actividad realizada, expresada en salarios, condiciones de trabajo y estatus. En ese mismo sentido, Perry (1961) plantea que es la seguridad en el empleo (estabilidad), el ambiente de trabajo y la competencia demostrada por los supervisores, lo que podría generar sentimientos de agrado o desagrado con respecto al trabajo. En esta misma línea de pensamiento Porter y Lawler (1969) y Wanous (1974) sostienen que para lograr un alto rendimiento en el trabajo, los trabajadores deben estar altamente motivados y esto se logra a través de incentivos externos tales

como una buena remuneración, excelentes condiciones de trabajo y pagos compensatorios paralelos al salario.

Blum y Naylor (1981), por su parte, asumen que la satisfacción por el trabajo es el producto de actitudes positivas hacia el salario, la estabilidad en el trabajo, la supervisión, el trato justo por parte de los patrones y el reconocimiento a la labor. Peiró (2001) coincide en este planteamiento al aseverar que los cinco componentes principales generadores de satisfacción están ligados a factores externos a la tarea, siendo estos componentes: el salario, las condiciones de trabajo, los beneficios monetarios o compensaciones extrasalario, la supervisión, la empresa.

Todos los autores antes señalados coinciden en señalar que son los factores extrínsecos o ambientales que rodean a la tarea, los que generan satisfacción en el trabajador. Otras posiciones asumen, por el contrario, que son los factores intrínsecos ligados directamente a la tarea los que son generadores de satisfacción en el trabajador. Veamos algunos exponentes de esta corriente.

Maslow (1943), máximo exponente de esta corriente, sostiene que el hombre se encontrará más satisfecho mientras más se acerque a la fase de autorrealización, siendo el trabajo la actividad que más posibilidades brinda al hombre para ingresar a esa fase por los retos asociados a éste (interesante, creativo y significativo) y que motivan al logro. Siguiendo esta línea de pensamiento, Hackman y Lawler (1971), Mag-Gregor (1972) y Flippo (1982) sostienen que el trabajador mientras perciba que su trabajo sea interesante y significativo, se sienta responsable por la calidad de sus productos (bienes o servicios), se sienta identificado por el resultado de su esfuerzo y asuma que se respeta y valora sus prescripciones, se sentirá motivado por los logros alcanzados. Nótese que todos estos elementos están relacionados con la tarea en sí misma.

En la década de los 80, Barry (1985) encontró que los factores motivacionales estructuralmente ligados a la tarea podrían ser los desencadenantes del logro de la satisfacción laboral por estar ligados a las expectativas de autorrealización que genera el trabajo. Esto explicaba el porqué las estrategias utilizadas para mejorar el ambiente de trabajo, e incluso el aumento de los niveles salariales, eran ineficaces para hacer que los trabajadores se sintieran satisfechos con la labor que desempeñaban.

Corroborando los resultados de las investigaciones de Barry, Robbins (1991) sostiene que los trabajadores que están orientados hacia el logro, son más eficaces y tienen alto rendimiento en sus metas individuales si perciben que su trabajo les ofrece responsabilidad personal, retroalimentación y riesgos moderados. Lo que no sucede si el estímulo está limitado a las compensaciones económicas.

Una tercera posición, que da un vuelco a las interpretaciones anteriores sobre los factores generadores de satisfacción laboral, es la sostenida por la Teoría Bifactorial de Herzberg y colaboradores (1959). Fundamentan parte de sus apreciaciones la Teoría de Maslow sobre las necesidades higiénicas y de autorrealización del hombre. Así, el hombre tiene un conjunto de necesidades biológicamente básicas (hambre, sexo, etc.), y un conjunto de necesidades referentes a una característica particular del ser humano como es la capacidad de logro y, a través de ésta, el crecimiento psicológico. Ambos son dos sistemas distintos de necesidades humanas. Las necesidades básicas de supervivencia son satisfechas instintiva o conscientemente a través de conductas aprendidas natural o socialmente (la cacería, la pesca, el trabajo como vía para

obtener dinero y poder adquirir alimentos). El otro conjunto de necesidades está ligado a la necesidad de crecimiento personal y de autorrealización. La satisfacción del primer conjunto de necesidades o factores higiénicos, según la Teoría Bifactorial, previene la insatisfacción pero no genera satisfacción positiva; en cambio los factores motivadores sí generan satisfacción. De tal manera que para este autor la insatisfacción y la satisfacción no son los extremos de un continuo construido con los mismos factores, tal como lo expresaban los representantes de las corrientes anteriormente explicadas. Los factores que generan satisfacción e insatisfacción se agrupan en líneas paralelas, cada una representando un conjunto diferenciado de factores. Por un lado, la línea de los factores higiénicos donde los extremos son la No insatisfacción (si están satisfechos) y la Insatisfacción (si no están satisfechos); por otro lado, la línea de los factores motivadores o de autorrealización, donde los extremos son la Satisfacción (si están cubiertos) y la No satisfacción (si no están cubiertos).

Así, según esta teoría, en el mundo laboral existirá satisfacción e insatisfacción, en función de que las necesidades del individuo estén o no cubiertas en la situación laboral. En estos casos los factores de satisfacción o «motivadores» se diferencian claramente: son intrínsecos al trabajo y pueden concretarse en el gusto por el trabajo mismo, la responsabilidad que deriva del mismo, el deseo de realización o de logro, el de obtener la estima ajena y la propia promoción. Estos factores son considerados como de verdadera satisfacción positiva.

Una segunda agrupación se hace entre algunos factores que «rodean» al trabajo (extrínsecos), tales como: condiciones materiales de seguridad e higiene, salario, política de personal, condiciones de trabajo, administración de la organización y relación entre colegas.

Esto explica que al eliminar los factores causantes de la insatisfacción se podría evitar el aumento de los índices de rotación, el ausentismo laboral, altos niveles de descontento; sin embargo, no necesariamente se evitaría la presencia de trabajadores satisfechos y motivados. La política correcta, o en todo caso deseable, es aquella que conjuntamente con la satisfacción de los factores higiénicos, estimule el logro, el reconocimiento, el crecimiento personal y profesional, la responsabilidad y cierto margen de autonomía en la toma de decisiones que haga de la tarea una actividad interesante y retadora.

METODOLOGÍA

La muestra de docentes seleccionada para el estudio se configuró a partir de los siguientes requisitos: a) docentes de aula; b) adscritos a escuelas oficiales; c) de la primera o segunda etapa de la educación básica. Originalmente se estimó en dos mil docentes distribuidos en diez estados del país y el Distrito Capital. La selección se hizo de manera incidental (Ramírez, 2006; Hernández, Fernández y Baptista, 2006). La muestra definitiva fue de 1473 docentes.

Se puede observar que hay disparidad entre las cantidades de docentes que conformaron la muestra por región. El estado donde hubo mayor cantidad de entrevistados fue Carabobo (312), y el menor Táchira (16). En este tipo de estudio donde la recolección de la información depende de la voluntad de participar del entrevistado, es muy frecuente que existan discrepancias entre el número de cuestionarios asignados y los contestados.

Tabla N° 1
Total de la muestra por regiones

Regiones	Fr. Ab	%	% Acum.
Aragua	142	9,6	9,6
Carabobo	312	21,2	30,8
Caracas	140	9,5	40,3
Miranda	161	10,9	51,3
Bolívar	158	10,7	62,0
Anzoátegui	132	9,0	70,9
Sucre	136	9,2	80,2
Falcón	90	6,1	86,3
Zulia	82	5,6	91,9
Barinas	104	7,1	98,9
Táchira	16	1,1	100,0
Total	1473	100,0	

Variables estudiadas, técnica de recolección de datos e instrumento de registro

Siguiendo la tradición de los estudios sobre satisfacción laboral se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento de recolección de datos, un cuestionario contentivo de una escala de rangos sumados para determinar los niveles de satisfacción laboral, además de un conjunto de ítems para recoger información sobre variables socioprofesionales de los docentes entrevistados.

Las variables socioprofesionales estudiadas fueron las siguientes: edad, sexo, años de graduado, instrucción alcanzada, nivel de la educación básica donde labora, años de servicio, motivo de ingreso a la carrera docente.

La variable satisfacción laboral (SL), ya definida conceptualmente en los apartados anteriores, comprende una serie de ítems o reactivos en atención a los factores extrínsecos e intrínsecos a la labor docentes que, de acuerdo con los planteamientos de Herzbert, influyen en los niveles de satisfacción laboral.

La escala quedó compuesta por 31 reactivos y consideró cinco categorías de respuesta: 1 Altamente Insatisfecho (AI), 2 Insatisfecho (I), 3 Indeciso (IND), 4 Satisfecho (S), 5 Altamente Satisfecho (AS).

Validez y poder discriminatorio de los ítems

La escala fue la utilizada en 1996 para realizar un estudio similar en una muestra de 750 docentes de Educación Básica que laboraban en Caracas, Anzoátegui, Lara y Amazonas (Ramírez, 2000). Para el estudio de 2006 fue sometida a pruebas de

discriminación de ítems y confiabilidad a fin de asegurar qué variables, como el tiempo y el contexto, no hayan afectado su consistencia interna.

Los resultados del análisis de ítems constataron que los valores de la varianza oscilaron entre 0,73 para el ítem 9 (la mínima) y 3,59 para el ítem 25 (la máxima). Lo cual revela un alto poder de discriminación de respuestas, siguiendo el criterio aportado por Garret (1971) y Magnumson (1979) en cuanto a que un ítem con una varianza mayor a 0,40 posee poder discriminatorio y por lo tanto garantiza la variabilidad de las respuestas (ver [anexo 2](#)).

Estructura factorial

Para determinar cuáles eran variables subyacentes que identificaran factores que influyeran sobre la satisfacción laboral. A tales efectos se realizó una prueba estadística de 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 (Pérez, 2005), creando una estructura simple de los factores. Los criterios utilizados para escoger los factores fueron los siguientes: 1) retener aquellos con valor propio (eigenvalue) superior a la unidad; 2) los que saturasen notablemente al menos 3 ítems (se observará más 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. La estructura factorial quedó fijada de la manera como se expone a continuación:

El Factor 1, Satisfacción con los beneficios y cumplimiento de los compromisos administrativos (SATBEF), incluye los reactivos: beneficios obtenidos por el IPASME (25); cumplimiento de los compromisos administrativos por parte del Ministerio de Educación (26); los logros de los contratos colectivos (27); la actuación de los gremios docentes (28); la atención recibida por el Ministerio de Educación y Deportes (31). Este factor explica el 33,94% de la varianza total y el 48,83% de la varianza explicada.

El Factor 2, Satisfacción sobre las condiciones de trabajo (SATCON), incluye los reactivos: la dotación de mobiliario (1); los incentivos recibidos (2); las condiciones de infraestructura del centro de trabajo (13); la limpieza y mantenimiento del plantel (16); la disponibilidad de recursos instruccionales (19); la supervisión (20); las oportunidades de formación (21). Este factor explica el 10,83% de la varianza total y el 15,8% de la varianza explicada.

El Factor 3, Satisfacción con el reconocimiento obtenido (SATREC), satura los ítems: el reconocimiento del trabajo por parte de los directivos (5); de los alumnos (6); de los padres y/o representantes (10); de los compañeros de labores (11). Este factor explica el 6,77% de la varianza total y el 9,74% de la varianza explicada.

El Factor 4, Satisfacción con el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales (SATAMB), incluye los reactivos referidos a: la accesibilidad al Centro de Trabajo (17); la disposición, hábitos y actitudes de los estudiantes (22); las relaciones con los padres y representantes (23); la realización personal conseguida en el trabajo (24); las relaciones entre los compañeros de trabajo (29); las relaciones entre los docentes y los directivos (30). Este factor explica el 5,67% de la varianza total y el 8,15% de la varianza explicada.

El Factor 5, Satisfacción con las remuneraciones (SATREM). En él saturan los ítems cuyas temáticas son: el salario (14); primas y bonos (15); ingresos versus responsabilidades laborales (18). Este factor explica el 4,53% de la varianza total y el 6,51% de la varianza explicada.

El Factor 6, Satisfacción con el trabajo en sí mismo (SATRAB), satura los reactivos: tareas y actividades realizadas en el trabajo (7); la carga de trabajo (8); la calidad del trabajo realizado (9); la relación trabajo y expectativas profesionales (12). Este factor explica el 4,11% de la varianza total y el 5,91% de la varianza explicada.

El Factor 7, Satisfacción con respecto a la autonomía laboral (SATAUT), incluye los reactivos: autonomía del docente en el trabajo (3) y para introducir cambios (4). Este factor explica el 3,66% de la varianza total y el 5,26% de la varianza explicada.

Estos siete factores explican el 69,5% de la varianza total, lo cual supone que 30,5% de ésta es explicada por otros factores que para el estudio no se tomaron en cuenta.

Confiabilidad de la escala

La Confiabilidad se determinó aplicando el Coeficiente de Confiabilidad de Crombrach, obteniéndose un α de 0,94, lo que indica que el instrumento se puede considerar altamente confiable de acuerdo con las recomendaciones de Ruiz (2002) para interpretar los valores del Coeficiente.

Los niveles de Confiabilidad por cada una de las subescalas representadas por los factores obtenidos a partir del análisis factorial de componentes principales se presenta a continuación.

Como puede observarse, los coeficientes de confiabilidad obtenidos por cada uno de los factores mantienen valores α por encima de 0,89, por lo que permitiría afirmar que todas son altamente confiables.

RESULTADOS

Comportamiento de las variables socioprofesionales

La edad promedio es de 40 años, en un rango que abarca, de forma muy homogénea, desde los 20 hasta los 59 años de edad. En lo que respecta al género, el 72,03% son mujeres y el 24,17% hombres. Un 3,8% de la muestra no refiere ninguna información en torno a su género.

Tabla N° 2
Coefficientes de confiabilidad de las subescalas

Factores	Alfa de Crombach
FACTOR 1 (SATBEF)	,902
FACTOR 2 (SATCON)	,920
FACTOR 3 (SATREC)	,862
FACTOR 4 (SATAMB)	,916
FACTOR 5 (SATREM)	,929
FACTOR 6 (SATTRAB)	,897
FACTOR 7 (SATAUT)	,947

Finalmente, en cuanto a la cantidad de años de servicio, el 72,3% refiere unos 14,32 años de labor docente. El 27,7% restante no contesta.

En cuanto a las variables académicas, el 83,8% refiere un promedio de 13,35 años de haberse graduado. En cuanto a la última titulación acreditada; el 53,3% reporta poseer el título de profesor o licenciado; el 17,38% posee alguna especialización; el 9,44% se acredita como bachiller docente; el 8,08% como técnico medio; el 4,62% como sólo bachiller y el 0,54% como doctor. El 2,56% restante no respondió este ítem.

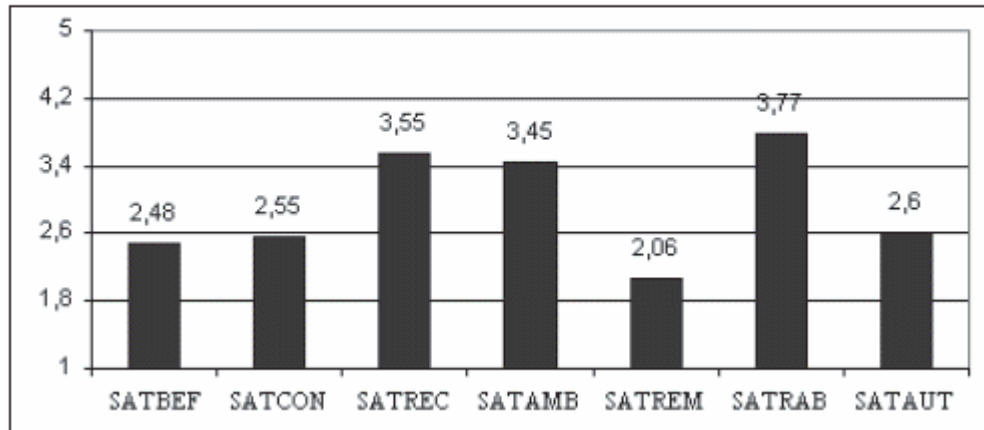
Por último, en cuanto a la motivación para haber ingresado a la carrera docente se observó que un 78% asegura haberlo hecho por vocación; un 7% por influencia de sus padres; un 5% por haber ingresado por el CNU; un 3% por la influencia de sus amigos; otro 3% por la influencia de algún profesor; un 1% por necesidad; un 1% por razones económicas; otro 1% porque no tenía otra alternativa y el restante 1% no contestó a la pregunta.

Niveles de satisfacción laboral

Los resultados de la escala de satisfacción laboral se presentarán por cada uno de los factores obtenidos a partir del análisis factorial de los componentes principales. La primera tabla totalizará los porcentajes válidos de respuesta en tres categorías (Insatisfecho, Indeciso y Satisfecho), ya que para facilitar la presentación se procedió a sumar los resultados de las alternativas «totalmente insatisfecho» e «insatisfecho», actuando de igual manera con los de las alternativas «satisfecho» y «totalmente satisfecho».

Observamos resultados diferenciados según la naturaleza del factor evaluado. Los docentes entrevistados se muestran satisfechos con algunos de los factores definidos por Herzberg (1959) como intrínsecos o motivadores (reconocimiento por parte de padres, representantes y alumnos, el ambiente de trabajo y el trabajo en sí mismo), mientras que manifiestan estar insatisfechos con los factores extrínsecos (beneficios y cumplimiento de compromisos laborales, condiciones de trabajo y remuneraciones). Es de destacar que con respecto al factor «autonomía en el trabajo» (factor intrínseco y motivador por naturaleza), los entrevistados mostraron una tendencia de respuesta hacia la alternativa insatisfecho. Comparemos estos resultados con los obtenidos en

Gráfico N° 1
Resultados medios de los niveles de satisfacción laboral



Cuadro N° 4
Niveles diferenciales de satisfacción laboral
por factores (1996-2006)

Factores	Media aritmética 1996	Media aritmética 2006	Z
<i>Beneficios y cumplimiento de compromisos del MED (SATBEF)</i>	2,02 Insatisfecho	2,48 Insatisfecho	13,840***
<i>Condiciones de trabajo (SATCON)</i>	2,56 Insatisfecho	2,55 Insatisfecho	0,231
<i>Reconocimiento (SATREC)</i>	3,82 Satisfecho	3,55 Satisfecho	6,642***
<i>Ambiente de Trabajo (SATAMB)</i>	3,61 Satisfecho	3,45 Satisfecho	4,157***
<i>Remuneraciones (SATREM)</i>	2,26 Insatisfecho	2,06 Insatisfecho	5,275***
<i>Trabajo en sí mismo (SATRAB)</i>	4,18 Satisfecho	3,77 Satisfecho	11,891***
<i>Autonomía en el trabajo (SATAUT)</i>	3,97 Satisfecho	2,60 Insatisfecho	25,930***

Una primera interpretación revela que en un lapso de 10 años no ha habido cambios en los niveles de satisfacción e insatisfacción con respecto a los factores sometidos al escrutinio de los docentes, salvo el caso del factor autonomía en el trabajo, donde se evidencia un cambio que va de un alto nivel de satisfacción en 1996, a un alto nivel de insatisfacción en el 2006. Un análisis más minucioso revela la existencia de diferencias estadísticamente significativas al 99% de probabilidad en los factores beneficios, reconocimiento ambiente de trabajo, remuneraciones, trabajo en sí mismo y autonomía, que merece la pena sean comentadas.

En todos los factores con respecto a los cuales los docentes se mostraron satisfechos (SATREC, SATAMB y SATRAB) se advierten diferencias estadísticamente significativas ($p > 0,0001$), que llevan a concluir que para el año 2006 los docentes se muestran menos satisfechos que en 1996. De igual manera sucede con los factores SATBEF y SATREM, con los cuales se han mostrado insatisfechos en ambos estudios, en estos casos los valores z muestran la existencia de diferencias estadísticamente significativas ($p < 0,0001$), que señalan que en estos rubros los docentes entrevistados en el año 2006 se encuentran más insatisfechos que los docentes entrevistados en el año 1996. Con respecto al factor SATCON, si bien en ambos estudios el sentimiento expresado fue de insatisfacción, no se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas.

Comentario aparte merece lo que ha sucedido con el factor referido a la autonomía en el trabajo. Este factor es, entre otros, uno de los aspectos que demarcan el trabajo profesional de los oficios no profesionales, en la medida en que la formación académica por largos años de estudios universitarios y la titulación legalmente conferida le da al profesional la autoridad para hacer diagnósticos y prescribir las soluciones más adecuadas (Freidsson, 1977; Ramírez, 2000). Ahora bien, el hecho de que el docente haya pasado de sentirse satisfecho en 1996 a insatisfecho en 2006, revela una señal preocupante, a saber, la desprofesionalización progresiva de la carrera docente. Este dato tiene especial relevancia por el hecho de que los docentes que manifiestan ese sentimiento en un 80% poseen títulos de educación superior, tal como se señala en los resultados de las variables socio-profesionales arriba indicados.

CONCLUSIONES

En el año 1996 se emprendió el estudio sobre los niveles de satisfacción laboral de los docentes de Educación Básica (Ramírez, 2000), como consecuencia de una coyuntura de descontento general en el sector, producto de la discusión del IV Contrato Colectivo entre las federaciones que agrupan a los diferentes gremios docentes y el entonces Ministerio de Educación. Los maestros venezolanos, como respuesta a una actitud considerada entreguista por parte de sus organizaciones sindicales, los cuales a la postre firmaron un contrato que, de acuerdo con la opinión general, vulneraba conquistas ya logradas y no cubría las legítimas aspiraciones del gremio, amenazaron con renunciar masivamente ante el despacho de educación. La decepción era evidente. Los sindicatos docentes perdían legitimidad ante sus bases y los maestros desanimados volvieron al trabajo sin lograr satisfacer las reivindicaciones solicitadas y por las que tanto lucharon. En ese escenario se hizo el estudio arriba referido. Sus resultados arrojaron altos índices de insatisfacción con respecto a los llamados factores higiénicos y niveles de satisfacción con respecto a los factores motivadores. Esto, de acuerdo con Herzberg y colaboradores (1959), es suficiente para interpretar que los docentes se encontraban insatisfechos con su trabajo. Sin embargo, las anunciadas renunciaciones no se llevaron a cabo. Nuestra hipótesis, en ese momento, lo explicaba por la vía del elemento vocacional (más de un 70% señaló este factor como el motivante para ingresar a la carrera docente), lo cual haría las veces de inhibidor para tomar la drástica decisión de, cambiar de actividad laboral, a pesar del descontento generalizado. Hoy, diez años después, pareciera que, con mayores niveles de insatisfacción, el elemento vocacional sigue jugando papel importante como catalizador del descontento.

En efecto, un 78% manifestó haber escogido la carrera docente por vocación, lo que hace que esta variable sea recurrente, como interviniente, para explicar en parte el porqué, ante la percepción del deterioro del trabajo docente, los maestros generan

pocos niveles de rotación o migración hacia otras actividades laborales. Por supuesto que habría que tomar en cuenta otras variables para explicar este fenómeno: los altos índices de desempleo, el alto costo de la vida, la dificultad de acceder a otras instancias laborales por objeciones de conciencia, el temor a dejar un puesto con ciertos niveles de estabilidad, el miedo a perder la jubilación, etcétera. Todos estos factores podrían tener un peso importante, valdría la pena llevar a cabo investigaciones que permitieran profundizar sobre el peso relativo de estas variables para explicar el comportamiento laboral de nuestros docentes.

Como corolario de estas conclusiones resaltaremos un dato a nuestro entender relevante por sí mismo; nos referimos al cambio de percepción sobre el factor autonomía en el desempeño docente. Este es un factor muy asociado con la vocación. En la medida en que un docente pueda desplegar sus conocimientos y habilidades con la autonomía de criterio que le da el ser un profesional reconocido socialmente y autorizado legalmente por la titulación académica obtenida, percibirá su trabajo interesante y retador (factor motivador) y potenciará su vocación hacia el servicio, compensando la ausencia de factores higiénicos; pensemos en el caso de los médicos que trabajan en condiciones depauperadas y con bajos salarios, pero con entusiasmo y entrega al servicio encomendado. Si, por el contrario, esta autonomía funcional se restringe cada vez más, podría traer como consecuencia la merma de la autoestima profesional, lo cual incidiría de manera directamente proporcional en los niveles vocacionales del docente. Algunos indicadores preocupantes que apuntan hacia esto son de conocimiento público por haber sido denunciados por los propios docentes; es el caso por ejemplo de supervisiones trastocadas en intervenciones indebidas para prescribir lo que debe o no debe hacerse en el aula, la obligación de aprobar a alumnos con déficit de formación, la amenaza permanente de una «contraloría social» con la potestad de sustituir al docente si éste no se atiene a los lineamientos políticos del gobierno de turno o ejerce su derecho a la lucha sindical por mejorar las condiciones de trabajo. Estas y otras denuncias de igual naturaleza explicarían por qué, diez años después, los docentes se muestran insatisfechos con un factor sobre el que, diez años atrás, se encontraban satisfechos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. BLUM, M. y NAYLOR, S. (1981). Psicología Industrial. México: Trillas. [[Links](#)]
2. CRESWEL, J. (2005). Educational research: planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research. Upper Saddle River: Pearson Education. [[Links](#)]
3. GARRETT, HENRY E. (1971). Estadística en Psicología y Educación. Buenos Aires, Paidós. [[Links](#)]
4. HACKMAN, J. y LAWLER, E. (1971) Employee reactions to job characteristics. Journal of Applied Psychology (55). 259-286. [[Links](#)]
5. HERNÁNDEZ, R.; FERNÁNDEZ, C.; BAPISTA, P. (2006) Metodología de la Investigación. México: MacGraw Hill. [[Links](#)]
6. HERZBERG, F.; MAUSNER, B. y SNYDERMAN, B. (1959). The Motivation To Work. New York, Wiley. [[Links](#)]

7. HODGETTS, R. y ALTMANS, D. (1981). Comportamiento de las Organizaciones. México: Interamericana. [[Links](#)]
8. FLIPPO, E. (1982). Principios de Administración de Personal. México: Mac- Graw Hill. [[Links](#)]
9. FREIDSSON, E. (1976) La profesión médica. Barcelona, Península. [[Links](#)]
10. MAGNUSSON, D. (1968). Teoría de los Test. México: Trillas. [[Links](#)]
11. MASLOW, A. (1954). Motivation and Personality. New York, Harper and Row. [[Links](#)]
12. MCGREGOR, D. (1972). El Aspecto Humano de las Empresas. México: Diana. [[Links](#)]
13. MORSE, N. (1963). Satisfaction in the White-Collar Job. University of Michigan Review, 54, (6). 112-134. [[Links](#)]
14. PEIRÓ, J. M. (2001). Psicología de las organizaciones. Madrid, UNED. [[Links](#)]
15. PÉREZ, C. (2005) Técnicas estadísticas con SPSS. Aplicaciones al análisis de datos. Madrid, Prentice Hall. [[Links](#)]
16. PERRY, J. (1961). Las Relaciones Humanas en la Industria. Buenos Aires, Selección Contable. [[Links](#)]
17. PORTER, L. y LAWLER, E. (1969). What Job. Attitudes Tell About Motivation. Harvard Business Review, 46, (1). 118-126. [[Links](#)]
18. RAMÍREZ, T. (2006). Cómo Hacer un Proyecto de Investigación. Caracas, Panapo. [[Links](#)]
19. RAMÍREZ, T. (2000). El Trabajo docente en Venezuela. Entre el compromiso y el desencanto. Caracas, Fondo Editorial de FHE. [[Links](#)]
20. ROBBINS, S. P. (1998). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall. [[Links](#)]
21. RUIZ, C. (2002). Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación. Barquisimeto, CIDEG. [[Links](#)]
22. STEVENS, S. (1946). «On the theory of scales of measurement». En: Valleman, P. y Wilkinson, L. (1993) Nominal, ordinal, interval and ratio typologies are misleading. Northwestern University Press. [[Links](#)]
23. VALLEMAN, P. y WILKINSON, L. (1993). Nominal, ordinal, interval and ratio typologies are misleading. Northwestern University Press. [[Links](#)]

24. WANOUS, J. (1975). Organizational entry: Newcomers moving from outside to inside. Psychological Bulletin. (84). 601-618. [[Links](#)]

Anexo 1
Escala para medir niveles de satisfacción laboral
de docentes de Educación Básica

Usted se encuentra satisfecho.....	AI	I	ID	S	AS
1. Con la dotación de mobiliario en su Centro de Trabajo					
2. Con los incentivos recibidos por su trabajo					
3. Con la autonomía para planificar su propio trabajo					
4. Con la autonomía para introducir cambios en su trabajo					
5. Con el reconocimiento de su trabajo por parte del personal directivo					
6. Con el reconocimiento de su trabajo por parte de los alumnos					
7. Con las tareas y actividades que realiza en su jornada de trabajo					
8. Con la carga de trabajo habitual					
9. Con la calidad del trabajo que realiza con los alumnos					
10. Con el reconocimiento de su trabajo de parte de los padres y/o representantes					
11. Con el reconocimiento de su trabajo de parte de sus compañeros de labores					
12. En cuanto a la relación entre el trabajo realizado y sus expectativas profesionales					
13. Con las condiciones de infraestructura del plantel					
14. Con la remuneración que percibe.					
15. Con las primas y bonos que percibe					
16. Con la limpieza y mantenimiento del plantel					
17. Con la accesibilidad a su Centro de Trabajo					
18. Con la relación entre sus ingresos y las responsabilidades de su trabajo					
19. Con la disponibilidad de recursos instruccionales					
20. Con la forma en que se supervisa su trabajo					
21. Con las oportunidades de formación profesional que le ofrece su trabajo					
22. Con la disposición, hábitos y actitudes de los estudiantes					
23. Con las relaciones sostenidas con padres y representantes					
24. Con la realización personal conseguida por su trabajo					
25. Con los beneficios obtenidos a través del IPASME					
26. Con el cumplimiento de los compromisos administrativos por parte del Ministerio de Educación y Deportes					
27. Con los logros obtenidos a través de los contratos colectivos					
28. Con la actuación de los gremios docentes					
29. Con respecto a las relaciones entre los compañeros del Centro de Trabajo					

Anexo 2

Resultados de la prueba piloto: porcentajes, media, mediana, modo desviación típica y varianza (31 sujetos)

Ítems	AI	I	ID	S	AS	NC	Media	Mdna	Mdo	DT.	Var
1	38,7	41,9	3,2	16,1			1,97	2	2	1,04	1,09
2	32,3	39,7	9,7	19,4			2,16	2	2	1,09	1,20
3	12,9	3,2	12,9	54,8	16,1		3,58	4	4	1,20	1,45
4	16,1	16,1	22,6	35,5	9,7		3,06	3	4	1,26	1,59
5	41,9	16,1	16,1	19,4	3,2	3,2	2,35	2	1	1,45	2,10
6	3,2	6,5	9,7	48,4	29,0	3,2	4,03	4	4	1,04	1,09
7	3,2	9,7	12,9	54,8	19,4	2,0	3,77	4	4	,990	,98
8	3,2	12,9	12,9	58,1	12,9		3,65	4	4	,985	,97
9		9,7	6,5	58,1	25,8		4,00	4	4	,856	,73
10	6,5	16,1	3,2	61,3	12,9		3,58	4	4	1,11	1,25
11		16,1	12,9	61,3	9,7		3,65	4	4	,877	,77
12		9,7	6,5	64,4	12,9	6,5	4,00	4	4	,931	,86
13	25,8	48,4	6,5	12,9	3,2	3,2	2,29	2	2	1,27	1,61
14	48,4	35,5	3,2	9,7	3,2		1,84	2	1	1,09	1,20
15	51,6	35,5	3,2	6,5		3,2	1,77	1	1	1,14	1,31
16	12,9	41,9	3,2	29,0	6,5	6,5	2,94	2	2	1,45	2,12
17	6,5	25,8	9,7	45,2	6,5	6,5	3,39	4	4	1,30	1,71
18	38,7	38,7	3,2	9,7	3,2	6,5	2,19	2	1	1,47	2,16
19	16,1	48,4	9,7	16,1	3,2	6,5	2,61	2	2	1,38	1,91
20	29,0	32,3	6,5	22,6	3,2	6,5	2,58	3	4	1,52	2,31
21	22,6	29,0	3,2	32,3	3,2	9,7	2,94	2	2	1,61	2,59
22		22,6	29,0	32,3	9,7	6,5	3,48	2	4	1,15	1,32
23	3,2	19,4	9,7	51,6	9,7	6,5	3,68	3	4	1,24	1,55
24	6,5	16,1	9,7	51,6	9,7	6,5	3,61	4	4	1,25	1,57
25	41,9	25,8	9,7	3,2		19,4	2,52	2	1	1,89	3,59
26	48,4	32,3	6,5	3,2		9,7	2,03	2	1	1,51	2,29
27	25,8	51,5	6,5	6,5	3,2	6,5	2,29	2	2	1,37	1,88
28	22,6	35,5	12,9	9,7	6,5	12,9	2,81	2	2	1,68	2,82
29	3,2	22,6	9,7	41,9	16,1	6,5	3,65	4	4	1,27	1,63
30	12,9	22,6	9,7	32,3	12,9	9,7	3,39	4	4	1,54	2,37
31	35,5	25,8	9,7	16,1	3,2	9,7	2,55	2	1	1,65	2,72