

**EL DOCENTE VENEZOLANO FRENTE A SU TRABAJO.
ENTRE EL COMPROMISO Y EL DESENCANTO**

**Prof. Tulio Ramirez
Escuela de Educación UCV**

Referencia: Ramírez, T (1999). *El docente venezolano frente a su trabajo. Entre el compromiso y el desencanto*. Caracas: Fondo Editorial de la Facultad de Humanidades y Educación.

Indice

	pág.
Introducción	2
El Docente Frente a su Trabajo	4
Factores que Inciden sobre la Satisfacción Laboral.	
Algunas Teorías	7
Los Factores Extrínsecos como Generadores de Satisfacción Laboral.....	7
Los Factores Intrínsecos como Generadores de Satisfacción Laboral.....	9
La Teoría Bifactorial sobre Satisfacción Laboral.....	10
La Satisfacción Laboral de los Docentes de Educación Básica a la Luz de la Teoría Bifactorial.....	17
¿Cómo hicimos el estudio?	18
Selección de la Muestra.....	18
Técnica de Recolección de Datos e Instrumento de Registro Utilizado.....	19
Procedimiento para la Elaboración del Instrumento. Análisis de Items, Estructura Factorial y Confiabilidad de la Escala sobre Satisfacción Laboral	20
El Docente Venezolano Frente a su Trabajo. Entre el compromiso y el desencanto. Algunos Resultados	23
Resultados Totales de la Escala de Satisfacción Laboral.....	23
Análisis Correlacional de los Niveles de Satisfacción Laboral.....	32
Análisis Diferencial de los Niveles de Satisfacción Laboral por Grupos de Docentes.....	32
A Manera de Conclusión	38
BIBLIOGRAFÍA	42
ANEXO	
ESCALA PARA MEDIR NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA.....	48

Introducción

La noción de la docencia como una suerte de apostolado que supone sacrificios a cambio de exiguas remuneraciones y en condiciones de trabajo adversas, ha signado históricamente a la labor magisterial. Hoy día, pareciera que esta representación colectiva no ha variado. Se sigue asumiendo esta actividad, a pesar de poseer rango de profesión universitaria, como marginal con respecto a otras actividades profesionales. Pareciera que está vedado a este sector, el exigir mejores remuneraciones y mejores condiciones de trabajo, sin embargo, y es lo paradójico, la sociedad cada vez con mayor fuerza, les reclama el cabal cumplimiento de la alta responsabilidad que les compete como docentes.

Inmersos en esta contradicción, se crea un clima alrededor del docente que, cual caldo de cultivo, contribuye a generar altos niveles de desmotivación, lo cual indudablemente incidiría de manera negativa en su quehacer profesional, repercutiendo de manera inmediata en la calidad de su trabajo. Ante esto los gerentes de la educación deben estar vigilantes.

La visión que considera al trabajo docente como una actividad marginal y por ende al docente como un profesional “de segunda”, el cual debe asumir como condición natural de su actividad el trabajar en condiciones adversas, sin recursos y con baja remuneración, debe dar paso a una visión más gerencial que entienda que estos profesionales ocupan un lugar estratégico en el desarrollo de cualquier país, y como tales deben ser atendidos en sus demandas laborales y tomados en cuenta como protagonistas fundamentales del hecho educativo.

Precisamente en atención a esta última afirmación, se considera pertinente abrir líneas de investigación que tengan como interés fundamental estudiar los diversos factores que afectan la labor de los docentes en Venezuela. Estas líneas podrían girar en torno a problemas tales como: el diagnóstico de las innovaciones pedagógicas exitosas diseñadas por los docentes de aula, las necesidades de actualización, las relaciones entre los docentes y la comunidad, la supervisión escolar y el papel que ha jugado como coadyuvante del proceso educativo, los niveles de motivación de los docentes, etc.

Los resultados que aquí se presentan son el producto de la incursión por una de estas líneas de investigación. La detección de los niveles dominantes de satisfacción laboral de los docentes de la Educación Básica, no deja de ser un insumo importante para cualquier proceso de toma de decisiones a nivel de la gerencia educativa, ya que permite implementar a tiempo los correctivos necesarios, a fin de garantizar un clima laboral propicio para llevar adelante los cambios y reformas que la educación reclama

El Docente Frente a su Trabajo

El Trabajo, y eso lo indican las múltiples investigaciones al respecto, es una actividad esencial del hombre, estrechamente ligada a su condición de ser social. Esta actividad le permite organizar y transformar el medio y desarrollar sus talentos y habilidades para el bien propio y de los demás. Así, según Brown (1.980), el trabajo cumple una doble función, la de producir bienes y servicios a fin de reproducir las condiciones materiales de existencia y satisfacer las necesidades de la sociedad, y la de integrar al hombre a la vida social.

Pero esta relación no se presenta en forma tan sencilla, el desarrollo tecnológico y las exigencias del mundo moderno han propiciado que el trabajo pase de ser un fin en sí mismo, a ser medio para un fin, por lo que no se puede afirmar sin cortapisas que los individuos trabajan por un sólo motivo. En este sentido el mismo Brown (1.980) sugiere tres tipos de motivos que pueden actuar individual o conjuntamente matizando la relación hombre-trabajo . Estos motivos son los siguientes:

a) Realizar el trabajo como un fin en sí mismo porque es satisfactorio para un individuo el hecho de hacer algo.

b) Trabajar por motivos que se relacionan directamente con el ambiente laboral, porque este le permite la satisfacción de necesidades intrínsecas, como puede ser la de entablar amistades, sentirse aceptado por el grupo, tener poder y control, etc.

c) Para satisfacer necesidades extrínsecas, como por ejemplo la remuneración como medio para garantizar el consumo de bienes y servicios, la estabilidad, etc.

Cualquiera fuese el motivo predominante, la teoría actual del trabajo se inclina por considerar que el ser humano tiene necesidades que deben ser satisfechas en el medio laboral. El entronque entre la motivación del individuo, el medio de trabajo y el logro de las expectativas genera un proceso, denominado por England y otros (citado por Yoder, 1.981), como “ajuste al trabajo”, entendiéndose como tal el proceso mediante el cual el individuo interactúa y entra en términos con su medio de trabajo, siendo el producto de esta interacción medido por dos indicadores “la satisfacción” y la “falta de satisfacción”. Así, los estudios sobre los niveles de

satisfacción en el trabajo adquieren relevancia en la medida en que permiten detectar hasta que punto el proceso de “ajuste en el trabajo” se está realizando de una manera efectiva ya que ello repercutiría en variables laborales tan importantes como el rendimiento, la rotación, el ausentismo, etc. Ahora bien, el proceso de “ajuste al trabajo” no es exclusivo de las organizaciones empresariales, también es un fenómeno que se presenta en otro tipo de organizaciones, no escapando, por supuesto, aquellas de tipo educativo. Aunque con características y dinámicas diferentes, las organizaciones educativas no están exentas de sufrir las consecuencias de contar con un personal docente con serios “desajustes laborales”.

El afirmar que cualquier cambio que se pretenda realizar en el sistema educativo encontrará un muro de contención en aquellos docentes desmotivados e insatisfechos con el trabajo no es una expresión pesimista ni tremendista, por el contrario es una expresión que recoge y sintetiza *mutatis mutandi* las innumerables conclusiones a las que han llegado los estudiosos del tema como Larouche y Delone (1.972), Salancik y Pfeffer (1.977), Robbins (1.978) y Flippo (1.982), entre muchos otros, como producto de las investigaciones realizadas con trabajadores del sector productivo.

Los altos niveles de inasistencia injustificada por parte de los docentes, el poco compromiso con lo que hacen, la indiferencia ante el éxito o el fracaso escolar de los alumnos, la rutinarización del trabajo, el rechazo al cambio, el asumir el trabajo de aula como castigo transitorio, podrían ser sólo alguno de los indicadores de bajos niveles de satisfacción laboral.

He allí la importancia de realizar diagnósticos periódicos sobre este fenómeno tanto a nivel nacional, regional, local o en instituciones específicas. De estos estudios se obtendrá un cúmulo de información que enriquecerá el conjunto de insumos necesarios para desempeñar con éxito la gerencia educacional.

No considerar al docente como un ente clave en el proceso, es asumir el riesgo del fracaso. Se ha partido, erróneamente, de contar con un docente de educación básica siempre dispuesto a “hacer lo que se le mande, con entusiasmo y dedicación”, sin detenerse a pensar si este docente está lo suficientemente motivado para llevar a cabo con “entusiasmo” la tarea encomendada. De un engranaje más en la maquinaria muy

bien aceptada de la planificación educativa, el docente de educación básica debe pasar a ser el centro de una reflexión permanente que considere y evalúe su situación laboral y disposición hacia el trabajo como una variable que eventualmente puede convertirse en potenciadora u obstaculizadora de los procesos de cambio de la educación venezolana. Precisamente hacia ésto apuntó este estudio, los resultados que aquí presentamos revelan los niveles de satisfacción laboral de una muestra de docentes de Educación Básica en cuatro regiones del país, así como el comportamiento de algunas variables asociadas a los mismos.

Para finalizar esta sección dejaremos explícitos los objetivos que orientaron esta investigación. Partimos de un objetivo muy general, a saber, ***“Diagnosticar los niveles de Satisfacción Laboral en docentes de la Educación Básica en el Distrito Federal, Barcelona, Barquisimeto y Puerto Ayacucho”***. A partir de este gran objetivo general se delinearón un conjunto de objetivos específicos que permitieran ir acercandonos a los elementos más sustanciales de la problemática estudiada, tales objetivos fueron:

- 1. Identificar las variables y factores que influyen en los niveles de Satisfacción Laboral en docentes de Educación Básica que laboran en el Distrito Federal, Barcelona, Barquisimeto y Puerto Ayacucho.***
- 2. Explicar la relación existente entre las variables y factores que influyen en los niveles de Satisfacción Laboral en docentes de Educación Básica que laboran en el Distrito Federal, Barcelona, Barquisimeto y Puerto Ayacucho.***
- 3. Establecer las posibles diferencias, en cuanto a los niveles de satisfacción laboral detectados, con respecto a los docentes en función de sus características sociales y profesionales***
- 4. Establecer las posibles diferencias, en cuanto a los niveles de satisfacción laboral detectados, entre las regiones estudiadas.***

Factores que Inciden sobre la Satisfacción Laboral. Algunas Teorías.

Los estudios sobre la satisfacción en el trabajo han abordado la problemática desde diferentes perspectivas teóricas. Las más importantes oscilan entre asumir la satisfacción en el trabajo como producto de una actitud positiva hacia los denominados factores extrínsecos, es decir, hacia aquellos factores que rodean a la tarea, tales como salarios, ambiente y condiciones de trabajo, estabilidad laboral, relaciones con los supervisores, compañeros y subordinados, etc.; hasta la corriente que plantea que un trabajador se siente satisfecho si ha logrado cubrir sus expectativas con respecto a los llamados factores intrínsecos o factores directamente relacionados con la tarea, tales como el logro, la responsabilidad que implica la labor, el crecimiento personal y profesional, el trabajo en sí mismo, el reconocimiento, etc. Es pertinente aclarar que en ambas corrientes, si bien se pone mayor énfasis en alguno de estos factores, no obvian la importancia del otro.

Una tercera corriente, la cual también ha copado el espectro de las explicaciones sobre los problemas inherentes a los recursos humanos, le da un trato diferencial a ambos factores en la medida en que la presencia de uno de ellos (los factores intrínsecos) impulsan los niveles de satisfacción, mientras que la ausencia de otros (los factores extrínsecos) generan altos niveles de insatisfacción.

En los apartados que se expondrán a continuación, se hará un recorrido por los planteamientos de los principales representantes de estas corrientes.

Los Factores Extrínsecos como Generadores de Satisfacción Laboral.

Este enfoque, sin restarle importancia al peso de los factores intrínsecos, asume que si los factores extrínsecos cubren las aspiraciones y expectativas del trabajador, traen como consecuencia la satisfacción en el trabajo.

Autores como Morse (1.953) plantea que el nivel de satisfacción es una combinación del nivel de aspiraciones o de tensiones con respecto a la cantidad de beneficios obtenidos en el ambiente de trabajo, tales como la remuneración, beneficios, status y condiciones de trabajo.

En ese mismo sentido Perry (1.961), sostiene que entre las causas que producen satisfacción o insatisfacción se tienen:

- a) Un buen ambiente de trabajo.
- b) La competencia de la dirección.
- c) La seguridad en el empleo.

Reafirmando lo expuesto por Perry, dos reconocidos investigadores sobre el área como Porter y Lawler (1.969), sostienen que la satisfacción laboral es el resultado de un alto rendimiento, pero para mantener este rendimiento la tarea debe proveer o bien una oportunidad de realización o, a falta de ésta, una recompensa extrínseca inmediata como un pago compensatorio.

A similar conclusión llega Wanous (1.974) al establecer una relación de causa-efecto entre rendimiento y satisfacción, pero acota que para lograr el rendimiento es necesario garantizarle al trabajador una satisfacción extrínseca generada por los niveles de remuneración, óptimas condiciones de trabajo, etc..

Blum y Naylor (1.981) por su parte, asumen que la satisfacción en el trabajo es una actitud general que se forma el trabajador como resultado de muchas actitudes específicas con respecto a factores tales como el salario, la supervisión, la estabilidad del empleo y el tratamiento justo por parte de los patrones.

Sin alejarse mucho de los autores antes mencionados Byars y Rue (1.983) enumeran cinco componentes principales de la satisfacción:

- a) Actitud hacia el grupo de trabajo
- b) Hacia las condiciones generales que rodean el empleo
- c) Hacia la compañía
- d) Hacia los beneficios monetarios; y
- e) Hacia la supervisión.

Se observa como estos autores no menosprecian el estado de ánimo del trabajador en relación con el trabajo en sí mismo, pero le dan más importancia a los factores externos o ambientales que rodean la tarea.

Los autores reseñados son sólo algunos de los exponentes de lo que también se ha dado en llamar el enfoque ambientalista o contextual de la satisfacción laboral. A continuación se ofrecerá una panorámica de algunos de los planteamientos centrales del enfoque centrado en la tarea.

Los Factores Intrínsecos como Generadores de Satisfacción Laboral.

El enfoque centrado en el trabajo en sí mismo y lo que irradia de él, asume que la satisfacción laboral es producto de cubrir expectativas más ligadas a la realización personal y profesional que brinda un trabajo interesante, que a los beneficios ambientales que rodean la tarea. Por supuesto, e insistimos en ello, no se trata de descalificar a los factores extrínsecos o ambientales, sino del poco peso relativo que le confieren como generadores de satisfacción laboral. Se pasará revista a algunos autores identificados con esta corriente.

Tourne y Lawrence (1.965) señalan que son necesarios ciertos atributos de las tareas como variedad, autonomía, interacción con otros compañeros, conocimientos profundos, y responsabilidad para que se produzca satisfacción en los empleados.

Siguiendo esta misma línea Hackman y Lawler (1.978) sugieren que una tarea producirá mayor satisfacción a quien la realiza si la percibe como algo que:

- a) Tiene significado, vale la pena y es importante.
- b) Si el trabajador percibe que es personalmente responsable del producto de su trabajo.
- c) Si sabe cual es el resultado de su esfuerzo.

Así, para este autor, la satisfacción laboral deviene de una suerte de sintonía entre el trabajo y las expectativas de realización del trabajador.

Por su parte, MacGregor (1.972) sostiene que el trabajador se sentirá placentero con el trabajo si está motivado al logro de objetivos que emanan de una tarea interesante y retadora.

Flippo (1.982), adhiriéndose a la Teoría de las Jerarquías de Maslow (1.943), sostiene con éste que la más alta necesidad del hombre es la de autorealización y por lo tanto su logro genera mayor nivel de satisfacción, siendo el trabajo el espacio por excelencia donde se busca satisfacer esta necesidad. De tal manera que un trabajo interesante, retador y reconocido socialmente es una fuente de autorealización y por ende, de satisfacción.

Barry (1.985) encontró que los factores motivacionales pueden ser los determinantes más importantes para el logro de la satisfacción en el trabajo y que

estos factores están ligados a las expectativas de autorealización que genera el trabajo. Esto explicaría el porque muchas veces los programas diseñados para cambiar el ambiente y circunstancias que están en la periferia del trabajo, son ineficaces para el logro de la satisfacción en los trabajadores.

Robbins (1.987) sostiene que los individuos que están más orientados hacia el logro no se sienten motivados por los premios y recompensas de las organizaciones y alcanzan sus metas individuales sin este estímulo, siempre que el trabajo les ofrezca responsabilidad personal, retroalimentación y riesgos moderados. Así, los factores motivacionales más importantes que pueden producir satisfacción laboral son: un trabajo mentalmente interesante, la equidad de los premios y las condiciones propias del trabajo.

Pérez y Salom (1.992) están de acuerdo en que, a mayor motivación al logro mayor satisfacción en el trabajo, debido a que las personas construyen sus tareas como un medio de crecimiento personal, sintiendo la necesidad de alcanzar cada día mayores niveles de desarrollo personal y obteniendo, como recompensa interna, mayor satisfacción.

Después de la exposición de los planteamientos más importantes de algunos de los representantes de los enfoques ambientalistas y centrados en la tarea, se presentará como tercer enfoque la Teoría Bifactorial cuyo máximo representante es Frederick Herzberg.

La Teoría Bifactorial sobre Satisfacción Laboral.

Los autores señalados en los apartados anteriores si bien se diferencian por atribuir, unos a los factores extrínsecos y otros a los factores intrínsecos, el peso determinante en la producción de satisfacción laboral, tienen en común el hecho, por interpretación en contrario, de explicar la insatisfacción del trabajador por la ausencia limitada o total de los mencionados factores. Desde una perspectiva diferente Herzberg, Mausner y Snyderman (1.959), cuya obra se encuentra entre los clásicos de este tipo de estudios, atribuyen a cada uno de estos factores una contribución diferenciada en la conformación de la satisfacción del trabajador. El centro de la propuesta de estos autores se esbozará en las líneas que mas adelante se exponen.

En 1.959 Frederick Herzberg, B. Mausner y B. Snyderman publicaron “The Motivation to Work”, libro que contiene los resultados de la investigación realizada, presentando la Teoría Bifactorial o de Motivación/Higiene referida a la Satisfacción en el Trabajo. En 1.957, Herzberg comenzó a estudiar los factores que motivan y que no motivan al individuo dentro de su trabajo, llegando a la conclusión de que la satisfacción y la insatisfacción que ocasiona el trabajo no son antagónicos. Para la realización de este estudio comenzó indagando cuáles eran los motivos que hacían a la gente sentirse contenta con su trabajo y cuáles eran los que las hacían sentirse descontentos. Para este propósito Herzberg se propuso utilizar una metodología que permitiera obtener aquellas experiencias que producían tanto satisfacción como insatisfacción en el trabajo, por lo cual decidió que deberían recogerse historias de los empleados acerca de las situaciones de trabajo que habían sido excepcionalmente satisfactorias o excepcionalmente insatisfactorias. Se utilizó entonces la técnica de entrevistas semiestructuradas en la cual al entrevistado le fue dada la libertad de seleccionar la clase de eventos que quisiera reportar. Se procedió a analizar los datos obtenidos para determinar:

- a) Los factores mencionados por las personas cuando describían las veces en las que estaban satisfechos con su trabajo.
- b) Los factores mencionados por los individuos cuando describían las situaciones en las que se sentían insatisfechos con su trabajo.
- c) Las características de los factores descritos en esas circunstancias diferentes.

A partir de esto se logra inferir cuáles son las situaciones importantes para el individuo y medir de esta manera las actitudes hacia el trabajo, considerando que éstas fueran negativas o positivas, se correlacionarían con el desempeño del trabajo. Las entrevistas fueron realizadas a 200 contadores e ingenieros. Las respuestas a las entrevistas generaron cinco factores como elementos determinantes o principales de la satisfacción en el trabajo: logro, reconocimiento, el trabajo en sí, responsabilidad y progreso. Se determinó que los tres últimos eran de mayor importancia para un cambio de actitud más permanente. Estos mismos cinco factores aparecieron en forma esporádica cuando los trabajadores describían sucesos que resultaban en

carencia de satisfacción hacia el trabajo. En consecuencia, cuando uno de estos cinco factores se encontraba presente, los trabajadores se encontraban satisfechos, sin embargo, cuando estaba ausente, los trabajadores se encontraban descontentos.

Se encontró, igualmente un grupo de factores nuevos para determinar la insatisfacción en el trabajo. Los principales disatisfactores, como se les llamó, eran factores extrínsecos a la tarea en sí y lo constituyen: la política y la administración de la compañía, la supervisión, el salario, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo.

En esta dirección los resultados de los estudios originales llegaron a la conclusión de que los factores implicados en la producción de satisfacción en el trabajo son distintos y están separados de los que conducen a la insatisfacción en el trabajo . Es importante considerar que para entender la conducta de la gente en su medio de trabajo, Herzberg y colaboradores (1.959) señalan en términos generales la consideración de dos necesidades diferentes en el hombre. Un tipo de necesidades que tienen su origen en la naturaleza animal del hombre y que son todas aquellas inclinadas a la satisfacción de necesidades biológicas básicas; y otro tipo de necesidades, referentes a una característica singular del ser humano como es la capacidad de logro, y a través de ésta, el crecimiento psicológico. Con respecto a esta consideración, las dos dimensiones antes mencionadas y designadas como satisfactores y disatisfactores o insatisfactores se suponen que reflejan dos sistemas distintos de necesidades humanas. Es importante señalar que para los autores analizados, un sistema de necesidades se deriva de la naturaleza biológica del hombre compuesta por impulsos primarios tales como el hambre, el sexo, por ejemplo, a los cuales se agregan todos aquellos impulsos aprendidos que han llegado a condicionarse a los primeros, como es el caso de ganar dinero para comprar alimentos. Subyacente a este sistema de necesidades se encuentra el impulso biológico para evitar el dolor, la incomodidad, etc. El otro sistema de necesidades se deriva de la habilidad humana de realización y progreso para lo cual el hombre necesita desafíos que sean la plataforma para alcanzar logros y el triunfo que le permita sentirse desarrollado, a fin de experimentar crecimiento personal. Se debe

observar una cierta similitud entre las opiniones de Herzberg y colaboradores (1.959) con los planteamientos de Maslow (1.954), lo que el primero considera como la necesidad de evitar lo desagradable, es para el segundo la clasificación de las necesidades de nivel inferior (fisiológicas, de seguridad, sociales); en forma similar, la necesidad de progreso a la que hace referencia Herzberg y colaboradores (1.959), se corresponde con las necesidades de alto nivel para Maslow , a saber, necesidades de estima y de desarrollo personal.

Los cinco factores que hacían a la gente sentirse contenta con su trabajo, denominados por Herzberg y colaboradores (1.959), como motivadores, podrían describirse de la siguiente manera.

a) El logro: factor que incluye el éxito en el trabajo realizado, solución de problemas, reivindicaciones y observación de los resultados del trabajo. Implica aquellas situaciones en las cuales el sujeto puede apreciar el resultado del esfuerzo realizado, experimentando de alguna manera la sensación de logro, es decir, la percepción de que se ha logrado algo justificable y definitivo.

b) El reconocimiento por la labor realizada: indica que un individuo obtiene una distinción por su rendimiento de parte de otra persona, siempre que se tome nota de ello en su trabajo. En este sentido el reconocimiento debe ser manifiesto y divulgado dentro de la organización, tomándose nota del rendimiento real del empleado en su trabajo.

c) El trabajo en sí mismo: Es la consideración que hace el trabajador con respecto al contenido específico del trabajo que se realiza o las tareas del trabajo como una fuente de sentimientos buenos o malos hacia este. Esto quiere decir que el contenido específico del trabajo es el ingrediente esencial de esta categoría. Es en última instancia la determinación, para el trabajador, sobre si el trabajo es rutinario o presenta algún interés intrínseco; si es tedioso o si exige un desafío o un esfuerzo creativo para el empleado, etc.

d) La responsabilidad consustancial con la tarea: incluye aspectos relativos al control del empleado sobre el contenido de su trabajo, determinando si es responsable por el trabajo de otros, si tiene autoridad para manejar aspectos contenidos en el radio

de acción de su puesto; incluye también cierto grado de autonomía o un sentimiento de propiedad dentro de su trabajo. Tal como lo señala Herzberg es aquella secuencia de eventos en los cuales la persona reporta que su satisfacción deriva de la responsabilidad que tiene para con su trabajo, para con el trabajo de otros, o en cuanto a tomar nuevas responsabilidades.

e) El progreso o avance en el trabajo: Referido a la modalidad de jerarquía o posibilidad de ascender, lo cual supone un cambio real ascendente dentro de la organización, es decir, el hecho de que se actualice o se efectúe un cambio en el status o posición de una persona en la compañía.

f) Posibilidad de desarrollo o crecimiento: Este factor incluye el adquirir nuevos conocimientos o tener la oportunidad en el trabajo de aprender más y desarrollar las capacidades, es decir, que los trabajadores puedan generar cambios en su situación implicando evidencias objetivas de que las posibilidades para su crecimiento incrementen con el tiempo.

Se hace la salvedad de que se listan seis factores dado que por la importancia y complejidad del quinto (progreso y desarrollo), se decidió desagregarlo en dos, a saber, progreso o avance en el trabajo, por un lado y posibilidad de desarrollo y crecimiento personal en el trabajo, por el otro.

Los factores que generaban insatisfacción en el trabajo, también llamados por Herzberg y colaboradores (1.959), factores higiénicos, se definen en virtud de las siguientes características.

a) El salario: agrupa toda secuencia de eventos referida a la compensación. Involucra situaciones en las cuales los incrementos de sueldo son o no otorgados, así como también los métodos utilizados por la organización para manejar la administración de salarios.

b) La supervisión: Referida a la competencia o incompetencia, equidad o inequidad por parte del supervisor. Esta categoría incluye impresiones acerca de la competencia técnica y conocimientos del supervisor, así como su estilo general de supervisión; incluye además, situaciones que demuestran la voluntad de éste para dejar actuar a sus subordinados sin límites rigurosos, su voluntad de delegar y las

acciones cotidianas de las que se desprende el trato de los subordinados.

c) Las relaciones interpersonales: considera las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, con los subordinados y con el supervisor. Las relaciones con los compañeros de trabajo, supone a su vez dos situaciones, las que son interpersonales pero se relacionan con el trabajo y aquellas que son interpersonales pero estrictamente sociales aunque puedan tener lugar en una situación laboral. Las relaciones con los subordinados están referidas a aquellas relaciones sólo relevantes para sujetos que supervisan el trabajo de otros. Las relaciones con el supervisor se puedan dar en el plano sólo laboral o social; esta categoría no incluye el tipo de relación en la que el supervisor actúa para reconocer o premiar el rendimiento superior de sus subordinados.

d) Las condiciones de trabajo: Se refiere a las condiciones físicas del trabajo incluyendo la disponibilidad y eficiencia de las herramientas, espacio e instalaciones, condiciones de luminosidad, calefacción, ventilación o sistemas de acondicionamiento según el clima, así como la estética general del lugar de trabajo. En palabras de Herzberg se requiere indicar con esto las condiciones físicas, el importe o facilidades de los que se disponga para realizar el trabajo.

e) La administración de la organización: Los eventos incluidos en esta categoría se relacionan con aspectos de la política laboral y procedimientos generales de la administración. Comprende reacciones frente a la forma en la cual se administra la organización así como también comprende reacciones acerca de los problemas de comunicación, inhibiciones debido a las políticas severamente limitativas, o problemas creados por la ausencia de una política laboral y procedimientos adecuados. Según Herzberg, la mayoría de las anécdotas señaladas en este sentido por los sujetos que investigó, se refieren a las políticas de personal y a la manera general de hacer las cosas; los procedimientos utilizados por la organización también se incluyen; en resumen, esta categoría describe los componentes de una secuencia de eventos, los cuales tienen que ver con aspectos específicos de la compañía.

Ahora bien, y es importante reiterar el hallazgo de Herzberg y colaboradores, contrariamente a lo esperado, se encontraron en sus investigaciones que los factores

extrínsecos a la tarea en sí, eran los que estaban asociados a sentimientos de insatisfacción en la medida en que no llenaban las expectativas del trabajador. Lo curioso de este descubrimiento es que, en caso contrario, si bien la presencia de estos factores cubren estas expectativas, no necesariamente generan en los trabajadores un sentimiento de satisfacción.

Lo anterior lleva a Herzberg y colaboradores a afirmar que la satisfacción y la insatisfacción no son los extremos de un continuo construido por los mismos factores (tal como lo señalan los autores inscritos en las corrientes reseñadas), mas bien los grados de satisfacción se deben buscar a lo largo de un continuo dual, construido por factores diferenciados cuyos extremos son:

Factores	Presencia	Ausencia
Motivadores	Satisfacción →	No Satisfacción
Higiénicos	No Insatisfacción →	Insatisfacción

Así, en el caso de los motivadores, el opuesto a la “satisfacción” es la “no satisfacción” y el opuesto de la “insatisfacción” es la “no insatisfacción”. De tal manera que, de acuerdo a la Teoría Bifactorial, al eliminar los factores causantes de insatisfacción, se producirán efectos como el no aumento de los índices de rotación, la reducción del ausentismo laboral, ausencia de altos niveles de descontento, etc. pero, y es lo paradójico, no se podría esperar la presencia de un trabajador satisfecho y motivado a menos que, conjuntamente con la satisfacción de los factores higiénicos se 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.

La Satisfacción Laboral de los Docentes de Educación Básica a la Luz de la Teoría Bifactorial.

En Venezuela, ha sido lugar común el aseverar que existe un descontento generalizado en el seno del personal docente que labora en los diferentes niveles de la Educación Básica. Sostienen los que opinan de esta manera, que tal situación se ha traducido en renunciaciones masivas, bajo rendimiento, resistencia al cambio, constantes paralizaciones y huelgas en búsqueda de mejoras salariales, etc. Se atribuye tal descontento, entre otras razones a factores tales como bajos niveles de remuneraciones, pésimas condiciones de trabajo, ineficientes mecanismos de seguridad social, incumplimiento por parte del Ministerio de Educación de los compromisos contractuales adquiridos, poco o nulo reconocimiento a la labor realizada, mecanismos de ingreso y ascenso que obvian las credenciales profesionales, la excesiva partidización de los gremios, la desvalorización creciente de la profesión por parte del sector oficial, etc. Sin embargo, pese a lo generalizado de estas afirmaciones, el Ministerio de Educación ha insistido en que la cifra de renunciaciones de docentes se ubican dentro de parámetros normales, por lo que mal se podría hablar de renunciaciones masivas. Lo cierto es que no se cuenta con cifras confiables al respecto, los sindicatos y gremios docentes aportan números alarmantes y el sector oficial aporta otras tantas cifras que difieren enormemente de las primeras. En todo caso, lo que sí es evidente es que hay indicios de un malestar generalizado que debe ser estudiado con cierta profundidad. Los resultados que se presentan pretenden aportar algunos elementos que permitan avanzar hacia un diagnóstico que clarifique sobre los factores que están incidiendo sobre los niveles de satisfacción e insatisfacción de los docentes de Educación Básica en Venezuela.

Para este propósito se aborda la temática desde el enfoque de la Teoría Bifactorial propuesto por Herzberg y colaboradores (1.959), por considerar que en la labor docente confluyen, al igual que en otras profesiones, una dimensión que exige del trabajador el concurso de sus destrezas y capacidades intelectuales (Know How) obtenidos después de largos años de estudios universitarios (lo que hace atractivo el

puesto desde el punto de vista profesional), conjuntamente con una dimensión contextual al trabajo en sí mismo que, de acuerdo con los autores aludidos, puede generar insatisfacción en el profesional de la docencia, en caso de no cubrir sus expectativas.

Se sostiene hipotéticamente que nuestros docentes a nivel de básica se encuentran entre estas dos aguas, a saber, **un trabajo atractivo que llena sus intereses vocacionales y profesionales, y unas condiciones contextuales al trabajo en sí mismo que ha sido fuente de permanente insatisfacción**. Esto explicaría en parte la dialéctica de la vida laboral de los docentes, signada, desde el vamos, por la estoica permanencia en el ejercicio de la profesión en medio de condiciones generales de trabajo que han hecho las veces de detonante periódico para hacer sentir su descontento.

Es precisamente por esta característica dual del trabajo docente en el sector oficial de nuestra Educación Básica que se aborda el estudio desde la Teoría Bifactorial de la Satisfacción Laboral, en el sentido de que para comprobar la hipótesis inicial es necesario medir de manera diferenciada la contribución de cada uno de los factores (motivadores e higiénicos) en la conformación de los niveles de satisfacción laboral de los docentes objeto de este estudio.

¿Cómo hicimos el estudio?

Esta investigación se encuadra, tomando como referencia la tipología más utilizada para caracterizar las investigaciones (Kerlinger, 1.975; Selltiz y Jahoda, 1.977; Duverger, 1.980; Sierra, 1.985) en los denominados estudios de campo, en tanto que el objeto se abordó en condiciones no artificiales de investigación (Ramírez, 1.995), recogándose los datos en forma directa por el propio investigador (UPEL, 1.990).

En cuanto al nivel, es descriptiva, en tanto que entre sus objetivos se planteó la detección de los factores asociados a la satisfacción laboral de los docentes de Educación Básica en Venezuela.

Selección de la Muestra

Los criterios para formar parte de la muestra en estudio fueron los siguientes:

a) Ser docente de aula en cualquiera de las tres etapas que componen la Educación Básica en Venezuela.

b) Estar adscrito a escuelas básicas oficiales, como docente graduado o no graduado.

La muestra fue de 789 docentes distribuidos en ciudades como el Distrito Federal, Barcelona, Barquisimeto, Ciudad Bolívar, Mérida y Puerto Ayacucho. La distribución cuantitativa por regiones quedó conformada como sigue:

Cuadro Nro. 1
Total de la Muestra por Regiones

Regiones	Fr. Ab	%	% Acum.
Dtto. Federal	355	45.0	45.0
Barcelona	83	10.5	55.0
Barquisimeto	156	19.8	75.3
Pto. Ayacucho	195	24.7	100.0
Total	789	100.0	

Técnica de Recolección de Datos e Instrumento de Registro Utilizado.

En cuanto al instrumento de recolección de datos se utilizó un cuestionario que incluyó una escala tipo Lickert para medir la satisfacción laboral de los docentes entrevistados, también incluyó una batería de preguntas tendientes a recoger información sobre variables cuantitativas y cualitativas importantes para el estudio. la escala definitiva quedó compuesta por 31 ítems. En las instrucciones que se les dio 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 Insatisfecho (I), 3 Ni Satisfecho Ni Insatisfecho (NSNI), 4 Satisfecho (S), 5 Altamente Satisfecho (AS).

Esta 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.

Procedimiento para la Elaboración del Instrumento. Análisis de Items, Estructura Factorial y Confiabilidad de la Escala sobre Satisfacción Laboral .

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. En este sentido se recurrió al mismo procedimiento utilizado por Herzberg y asociados (1.959) quienes, en estudios realizados en empresas, solicitaban de los trabajadores entrevistados, identificaran los aspectos que más les agradaban y los que más les desagradaban de su trabajo, este proceso se logró con una entrevista a 43 docentes.

De los resultados de las entrevistas y de la revisión de los cuestionarios existentes, se procedió a construir una escala para medir satisfacción laboral, instrumento que se consideró adecuado por el tamaño y dispersión de la muestra en estudio. La siguiente etapa consistió en someter los ítems seleccionados, a las pruebas de validez y confiabilidad. A continuación, se explicará en detalle en que consistieron estas etapas y sus resultados.

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, tal como arriba se señaló, 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, no está demás expresar que autores como Garrett (1.971) plantean que un ítem con una varianza mayor de 0.40 posee poder

discriminatorio. Los resultados de esta prueba determinó que la totalidad de los ítems permanecieran en la escala.

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 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 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). 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 a el 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 él 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)**.

Estos siete factores explican el 69.5% 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.

La Confiabilidad, se obtuvo aplicando el Coeficiente de Confiabilidad de Crombrach (también llamado Alpha de Crombrach), ya que requiere de una sólo aplicación del instrumento.

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.

El Docente Venezolano Frente a su Trabajo. Entre el Compromiso y el Desencanto. Algunos Resultados.

Resultados Totales de la Escala de Satisfacción Laboral

Para facilitar la interpretación de los resultados medios obtenidos de la aplicación de la escala, se construyeron un conjunto de intervalos, cuyo recorrido se estableció sumando al límite inferior de cada categoría una constante, la cual es el resultado de aplicar la fórmula $(VMC-1) / VMC$, donde VMC es el Valor Máximo de las Categorías, en nuestro caso es el valor 5 correspondiente a la categoría “Absolutamente Satisfecho”, siendo el mínimo el 1 correspondiente a la categoría “Absolutamente Insatisfecho”. Así tenemos que aplicando la fórmula $(5-1) / 5 = 0.80$. Así, siendo 0.80 la constante, los intervalos de interpretación de las medias,

quedan contruidos de la siguiente manera.

- 0.01 – 1.80 Absolutamente Insatisfecho
- 1.81 – 2.61 Insatisfecho
- 2.62 – 3.42 Ni Satisfecho Ni Insatisfecho
- 3.43 - 4.23 Satisfecho
- 4.24 – 5.00 Absolutamente Satisfecho

Construida la guía de interpretación se procederá a presentar las frecuencias de respuestas para cada una de las alternativas de la escala, y en cuadros subsiguientes los descriptivos que permitan tener una visión más panorámica de estos resultados

Cuadro Nro. 2
Distribución de los Docentes por Niveles de Satisfacción Laboral.
(Todas las Regiones)

Alternativas	Fr. Ab.	%	% Acum.
Absolutamente Insatisfecho	20	2.6	2.6
Insatisfecho	160	21.1	23.7
Ni Satisfecho Ni Insatisfecho	377	49.6	73.3
Satisfecho	183	24.1	97.4
Absolutamente Satisfecho	20	2.6	100.0
Totales	760	100.0	

La frecuencia más alta (49.6%) se presenta en la categoría “Ni Satisfecho Ni Insatisfecho”, uniendo los extremos, se evidencia que un 23.7% manifiesta encontrarse insatisfecho y un 26.7% satisfecho. Por ahora no se emitirán mayores juicios acerca de estos resultados en tanto que merecen un análisis que trascienda las interpretaciones que puedan surgir de un manejo superficial y poco analítico de las cifras que se presentan.

Para una mejor y más profunda comprensión del fenómeno estudiado y para efecto de los análisis que posteriormente se realizarán, se presentarán los valores medios arrojados por la escala. Esto con el fin de tener una visión más acabada de estos resultados, se presentarán las medias aritméticas discriminadas por regiones.

Cuadro Nro. 3
Resultados Medios por Regiones. Escala de Satisfacción

Regiones	Media Aritmética	Desviación Estándar
Distrito Federal	2.98	0.87
Barcelona	2.91	0.81
Lara	3.14	0.73
Pto. Ayacucho	3.08	0.76
Valores Totales	3.03	0.81

En el cuadro nro.2 se evidenció que la mayoría de los docentes entrevistados (49.6%) se ubican en la alternativa “Ni Satisfecho Ni Insatisfecho” . Sin embargo también se destacaba que al sumar los resultados extremos se encuentra que un 23.7% manifiesta estar Insatisfecho, mientras que un 26.7% se considera Satisfecho con el trabajo. En los resultados que se muestran en el cuadro nro. 3, la Media Aritmética (3.03) expresa de manera categórica esta situación. Nótese que la dispersión con respecto a la Media, tanto a nivel general como en cada una de las regiones es muy baja. Ahora bien, la sola lectura de este valor nos conduciría a concluir que estamos ante un docente que en promedio no se ubica en los extremos (satisfecho o insatisfecho) de la escala.

Una interpretación optimista podría tranquilizar a muchos gerentes de la educación, sin embargo, para tener una visión más clara del problema es necesario indagar sobre los resultados promedios obtenidos para cada uno de los factores que componen la escala ya que ello permitiría identificar con mas precisión en cuales aspectos el docente se encuentra satisfecho y en cuales no. Si bien una medida general de los niveles de satisfacción laboral es útil para poder tener una idea del sentir de los docentes, no es menos cierto que una visión más analítica brindaría la oportunidad de desagregar esta medida general en los factores que lo componen, lo cual permitiría un diagnóstico más puntual de los aspectos que inciden, de acuerdo a su peso específico, en la variable que se está estudiando. El cuadro nro. 4 persigue este cometido.

Cuadro Nro. 4
Resultados Medios Discriminados por Factores
(Todas las Regiones)

Factores	Media Aritmética	Desv. Estand.	Interpretación
Remuneraciones (satrem)	2.26	1.10	Insatisfecho
Trabajo en Sí (sattra)	4.18	0.81	Satisfecho
Condiciones de Trab. (satcon)	2.56	1.03	Insatisfecho
Ambiente de Trab. (satamb)	3.61	0.95	Satisfecho
Reconocimiento (satrec)	3.82	0.98	Satisfecho
Beneficios (satbef)	2.02	0.96	Insatisfecho
Autonomía (Sataut)	3.97	1.11	Satisfecho

Al analizar los resultados por factores podemos observar comportamientos diferenciados de la media aritmética. Así, con respecto a los llamados por Herzberg y colaboradores (1.959) factores Motivadores (sattra, satamb, satrec, y sataut), los resultados medios indican la presencia de docentes satisfechos, mientras que para los factores Higiénicos (satrem, satcon y satbef), los mismos docentes revelan sentimientos de insatisfacción, presentándose los valores mas alarmantes en los factores asociados a ingresos económicos (satrem) y seguridad social (satbef). Un primer análisis nos llevaría a concluir que estos valores diferenciados, explican, por efectos de su contribución al descriptivo general, un valor promedio total ubicado en una categoría ambigua como la de “Ni Satisfecho Ni insatisfecho”. Esto hace que resulte valioso para un diagnóstico más acabado, indagar a profundidad acerca de cada uno de los factores en particular.

Si bien los datos revelan que los docentes se sienten satisfechos en lo que respecta a lo factores motivadores, no sucede así con respecto a los factores higiénicos. Así estamos en presencia de docentes que han cubierto expectativas de carácter profesional, pero no aquellas de índole vital (remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo, etc.), las cuales contribuyen a “evitar situaciones desagradables en el trabajo que conducen a la insatisfacción aun siendo interesante y enriquecedora la tarea que se realice” (Herzberg y otros, 1.959, 114).

Análisis Diferencial de los Niveles de Satisfacción Laboral por Grupos de Docentes.

Si bien es importante el análisis desagregado de los factores que componen la satisfacción laboral ya que permite visualizar con mayor grado de nitidez el comportamiento de esta variable, no es menos importante analizar los resultados obtenidos en función de algunas variables tomadas en cuenta en el estudio. En tal sentido se procederá a presentar los valores que permiten detectar si existen diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de satisfacción laboral general y por factores, y los docentes de acuerdo a su sexo, motivo de ingreso a la profesión docente, nivel de la educación básica en la cual trabajan y la Titulación obtenida.

Con respecto al sexo de los docentes entrevistados los resultados que se obtuvieron se resumen en el siguiente cuadro.

Cuadro Nro. 5
Niveles Diferenciales de Satisfacción Laboral por Sexo.

Sexo Factores	Hombre	Mujer	t	Categoría
Satrem (Remuneraciones)	2.39	2.22	1.76	Insatisfecho
Sattra (Trabajo en sí mismo)	4.19	4.17	0.25	Satisfecho
Satcon (Condiciones de Trab)	2.70	2.52	2.05*	Insatisfecho
Satamb (Ambiente de Trab)	3.64	3.60	0.52	Satisfecho
Satrec (Reconocimiento)	3.78	3.83	0.63	Satisfecho
Satbef (Beneficios)	2.20	1.98	2.67**	Insatisfecho
Sataut (Autonomía)	4.05	3.95	1.07	Satisfecho
Satis (Satisfacción Laboral)	3.13	2.99	1.94	Ni Satisf. Ni Insatis.

** p< 0.01 * p<0.05

A pesar de que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de satisfacción laboral encontrados y el sexo de los docentes, ubicándose la media general en la categoría “Ni Satisfecho Ni Insatisfecho”, el comportamiento por factores varió de acuerdo a la naturaleza de los mismos. En cuanto al factor “remuneraciones” tanto los hombres como las mujeres se encuentran insatisfechos, de igual manera manifiestan este mismo sentimiento con los factores “Condiciones de Trabajo” y “Beneficios”, encontrándose en ambos la existencia de diferencias estadísticamente significativas al 95% y 99% respectivamente. Estas diferencias estriban en que las mujeres están más insatisfechas que los hombres en lo que se

refiere a las condiciones de trabajo, mientras que los hombres están más insatisfechos que las mujeres con respecto a los beneficios obtenidos por la labor realizada. En cuanto a los factores “Trabajo en sí mismo”, “Reconocimiento”, “Ambiente de Trabajo” y “Autonomía en el trabajo”, tanto hombres como mujeres se encuentran satisfechos, no habiendo en ningún caso diferencias significativas entre ellos.

La vocación siempre ha sido una de las variables más tomada en cuenta en los estudios sobre los docentes, a través de ella se ha intentado explicar el fracaso de la educación en el país, siempre ha sido el lugar común para descargar en los docentes la responsabilidad de los males que aquejan al sistema educativo. Evidentemente un maestro sin vocación de servicios le haría un flaco favor a la educación. La enseñanza es una de las profesiones que más amerita, de los que la ejercen, una identificación especial por el trabajo que realizan, sin embargo no es el desideratum que revela todo lo referente a la calidad de lo que se enseña, aunque, y en esto pareciera no haber dudas, puede afectar negativamente el proceso por la falta de compromiso, y porque un docente sin vocación siempre es más proclive a sentirse insatisfecho en su trabajo.

Lo anteriormente señalado se evidencia en los datos del cuadro nro.6, los cuales se comentarán a continuación.

Cuadro Nro. 6
Niveles Diferenciales de Satisfacción Laboral por Motivo de Ingreso.

Motivos Factores	Vocación	Otros	t	Categoría
Satrem (Remuneraciones)	2.30	2.13	1.85	Insatisfecho
Sattra (Trabajo en sí mismo)	4.24	4.01	3.33**	Satisfecho
Satcon (Condiciones de Trab)	2.61	2.40	2.75**	Insatisfecho
Satamb (Ambiente de Trab)	3.66	3.43	3.01**	Satisfecho
Satrec (Reconocimiento)	3.88	3.64	3.02**	Satisfecho
Satbef (Beneficios)	2.05	1.95	1.35	Insatisfecho
Sataut (Autonomía)	4.02	3.86	1.78	Satisfecho
Satis (Satisfacción Laboral)	3.09	2.85	3.59**	Ni Satisf. Ni Insatis.

** p< 0.01 * p<0.05

A pesar de que los docentes que manifestaron haber ingresado a la profesión

docente por vocación, se ubican en la categoría “Ni Satisfecho Ni Insatisfecho”, al igual que el grupo que manifestó haber ingresado por razones diferentes, mantienen entre ambos diferencias estadísticamente significativas, así, el grupo que ingresó por vocación se encuentra significativamente más cercano a la “satisfacción laboral”, que el grupo que ingresó por otras razones.

En lo referente a cada uno de los factores, ambos grupos muestran su insatisfacción con las remuneraciones, condiciones de trabajo y beneficios, encontrándose diferencias estadísticamente significativas en el segundo de los factores señalados, donde los docentes que ingresaron por razones diferentes a la vocación se encuentran más insatisfechos (ver cuadro nro.6). En cuanto a los factores trabajo en sí mismo, ambiente reconocimiento y autonomía, ambos grupos se encuentran satisfechos, sin embargo, es importante advertir que se encontraron diferencias estadísticamente significativas en todos estos factores, menos en lo que respecta a la autonomía. Las diferencias encontradas estriban en que el grupo que ingresó por vocación a la labor magisterial se encuentra más satisfecho con estos factores que el grupo que manifestó haber ingresado sin vocación. Estos datos confirman de alguna manera las bondades de contar con docentes comprometidos vocacionalmente con la labor docente.

Para los efectos del análisis se agruparon los docentes que trabajan en las dos primeras etapas de la escuela básica, a fin de diferenciarlos de los que trabajan en la tercera etapa. La razón de este reagrupamiento se debe a que los docentes de primera y segunda etapa tienen condiciones similares de trabajo, por lo general laboran en los mismos locales y la naturaleza y características del trabajo no difiere significativamente, a pesar de las especificidades propias de cada uno de los grados. Los que trabajan en la tercera etapa, por lo general, lo hacen en locales diferentes, apropiados para esa etapa educativa (Liceos, Ciclos Diversificados, etc.), con una organización del trabajo también diferente y con un status académico que los ubica por encima, en cuanto a prestigio profesional, de los enseñantes de las dos primeras etapas de básica. Es precisamente esta última características, lo que podría hacer pensar que en este grupo se generarían mayores expectativas en cuanto a las

retribuciones que manifiestan merecer por su trabajo. Sin embargo, los datos obtenidos con la aplicación de la escala de satisfacción laboral señalan lo contrario.

Cuadro Nro. 7
Niveles Diferenciales de Satisfacción Laboral por el Nivel de E.B. donde trabajan

Etapas Factores	1ra y 2da.	3era.	t	Categoría
Satrem (Remuneraciones)	2.27	2.21	0.58	Insatisfecho
Sattra (Trabajo en sí mismo)	4.17	4.22	0.64	Satisfecho
Satcon (Condiciones de Trab)	2.56	2.58	0.26	Insatisfecho
Satamb (Ambiente de Trab)	3.58	3.69	1.32	Satisfecho
Satrec (Reconocimiento)	3.81	3.88	0.82	Satisfecho
Satbef (Beneficios)	2.04	1.97	0.79	Insatisfecho
Sataut (Autonomía)	3.95	4.09	1.55	Satisfecho
Satis (Satisfacción Laboral)	3.02	3.03	0.07	Ni Satisf. Ni Insatis.

** p< 0.01 * p<0.05

El cuadro nro. 7 no evidencia diferencias estadísticamente significativas entre los docentes que trabajan en las dos primeras etapas de básica y los que ejercen el magisterio en la tercera etapa, en cuanto a la satisfacción general, ni con respecto a los diferentes factores asociados a ella. Ambos grupos se encuentran satisfechos con los denominados factores motivadores (trabajo en sí mismo, ambiente, reconocimiento y autonomía) e insatisfechos con los factores higiénicos (remuneraciones, condiciones de trabajo y beneficios). Sobre la satisfacción general, las medias se ubican en la categoría “Ni Satisfecho Ni Insatisfecho”, sin que existan diferencias significativas entre ellas.

El nivel de Titulación alcanzado por los docentes es otra de las variables tomada en cuenta al momento de realizarse inventarios sobre los factores que afectan negativamente la calidad de la educación en el país. Se ha afirmado, no sin poca razón, que la calidad de lo que se imparte está estrechamente relacionado con la calidad de quien lo imparte. En Venezuela hasta no hace mucho tiempo la relación docentes titulados/docentes no titulados desfavorecía enormemente a los primeros, hoy en día la distancia se acorta. Los estímulos económicos, la estabilidad en el trabajo y la posibilidad de ascender en el escalafón docente depende enormemente de

haber alcanzado la titulación universitaria. Todo lo anterior ha auspiciado que los docentes en ejercicio no titulados, emprendan estudios universitarios para mejorar sus condiciones laborales. La pregunta a responder es la siguiente, ¿estas diferencias laborales producto de la titulación generan sentimientos adversos hacia los factores asociados a la satisfacción laboral, de manera más acentuada entre los no titulados?.

El próximo cuadro deja ver las opiniones de ambos grupos con respecto a cada uno de los factores estudiados en la escala, así como con la satisfacción en general.

Cuadro Nro. 8
Niveles Diferenciales de Satisfacción Laboral por Nivel de Titulación

Titulación Factores	No Titulado	Titulado	T	Categoría
Satrem (Remuneraciones)	2.26	2.25	0.12	Insatisfecho
Sattra (Trabajo en sí mismo)	4.16	4.19	0.55	Satisfecho
Satcon (Condiciones de Trab)	2.64	2.46	2.36**	NSNI/Insatisfecho
Satamb (Ambiente de Trab)	3.65	3.54	1.51	Satisfecho
Satrec (Reconocimiento)	3.82	3.82	0.05	Satisfecho
Satbef (Beneficios)	2.07	1.97	1.41	Insatisfecho
Sataut (Autonomía)	3.98	3.97	0.11	Satisfecho
Satis (Satisfacción Laboral)	3.07	2.97	1.70	Ni Satisf. Ni Insatis.

** p< 0.01 * p<0.05

El cuadro nro. 8 señala que los docentes titulados y los no titulados se encuentran “Ni Satisfechos Ni Insatisfechos” con respecto a la satisfacción general, no habiendo diferencias estadísticamente significativas entre los valores medios correspondientes a ambos grupos. Los factores en los cuales ambos grupos coinciden estar satisfechos son: trabajo en sí mismo, ambiente, reconocimiento y autonomía. Sobre los que se sienten insatisfechos: remuneraciones y beneficios. En cuanto al factor “condiciones de trabajo”, hay un dato curioso, existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos, estando la media de los no titulados en la categoría “Ni Satisfecho Ni Insatisfecho” (2.64) y la de los titulados en la categoría de “Insatisfecho”. No es de extrañar tales resultados, todo profesional universitario, estable en un cargo y con perspectiva de hacer una larga carrera dentro de la organización en la que trabaja, está en condiciones privilegiadas para exigir ante el

patrón, mejoras en las condiciones de trabajo.

Análisis Correlacional de los Niveles de Satisfacción Laboral.

A fin de establecer posibles asociaciones entre los resultados medios de la escala con diferentes variables estudiadas, se procedió a correlacionar aspectos tales como edad, años de graduado, años de servicio con la variable satisfacción laboral y con cada uno de los factores que la componen. Para ello se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

Cuadro Nro. 9
Correlaciones entre la Satisfacción General y los Factores Asociados
con Edad, Años de Graduado y Años de Servicio.
(Todas las Regiones)

Factores	Edad r	Años de Graduado R	Años de Servicio r
Satrem (Remuneraciones)	- 0.0580	- 0.0849	- 0.0925
Sattra (Trabajo en sí mismo)	- 0.0042	0.0110	- 0.0010
Satcon (Condiciones de Trab)	- 0.0082	- 0.0274	- 0.0338
Satamb (Ambiente de Trab)	0.0628	0.0604	0.0227
Satrec (Reconocimiento)	0.0807	0.0668	0.0390
Satbef (Beneficios)	- 0.0301	- 0.0671	- 0.0588
Sataut (Autonomía)	0.0193	0.0223	0.0108
Satis (Satisfacción Laboral)	0.0204	- 0.0010	- 0.0287

Como se puede observar no se evidencia ningún tipo de asociación significativa positiva o negativa entre la variable satisfacción laboral y sus factores asociados, con respecto a variables tales como la edad, los años de graduado o los años de servicio.

El planteamiento que sostiene que los niveles de insatisfacción se van produciendo en la medida en que el individuo tenga mayor edad, más tiempo en la docencia o más tiempo de graduado, no parece ser consistente con los datos que aquí se presentan.

Pareciera pues, que es necesario estudiar otras variables independientes que puedan incidir de manera significativa en la generación de los sentimientos de aceptación o rechazo con respecto a los diferentes factores implicados en la satisfacción laboral de los docentes.

Análisis Diferencial de los Niveles de Satisfacción Laboral por Regiones.

En este apartado se procederá a mostrar los resultados obtenidos en cada una de

las regiones estudiadas con respecto a los factores asociados a la satisfacción laboral y las diferencias que desde el punto de vista estadístico puedan existir entre ellas.

Cuadro Nro. 10
Factor Satrem (Remuneraciones).
Medias Aritméticas y Desviación Estándar por Región

Región	Media Aritmética	Desv. Est.	Categoría
Distrito Federal	2.18	1.12	Insatisfecho
Barcelona	2.03	1.01	Insatisfecho
Barquisimeto	2.50	1.08	Insatisfecho
Pto. Ayacucho	2.30	1.09	Insatisfecho

En todas las regiones la media aritmética resultante se ubica en la categoría de “Insatisfecho”, mostrándose a simple vista que los valores mas bajos se encuentran tanto en Barcelona (2.03) como en el Distrito Federal (2.18). Los resultados de un análisis de varianza para detectar las posibles diferencias estadísticamente significativas entre las medias de cada una de estas regiones, fueron los siguientes:

Cuadro Nro.11
Factor Satrem (Remuneraciones)
Diferencias de Medias por Región. Análisis de Varianza

	gl	Suma de Cuadrados	Medias Cuadráticas	F (Ratio)
Entre Grupos	3	16.0830	5.3610	4.4480**
Intra Grupos	785	946.1325	1.2053	
Total	788	962.2155		

n=789 *P< 0.05 ** P<0.01

Del análisis de varianza resultan las siguientes diferencias estadísticamente significativas.

Cuadro Nro. 12
Factor Satrem (Remuneraciones)
Diferencias Estadísticamente Significativas entre las Regiones

Media	Región	Barcelona	Dtto. Federal	Pto. Ayacucho	Barquisimeto
2.0361	Barcelona				
2.1831	Dtto. Federal				
2.3026	Pto. Ayacucho				
2.5064	Barquisimeto	*	*		

A un nivel de confianza del 99% se encuentran diferencias estadísticamente

significativas entre las regiones. En específico entre Distrito Federal (media=2.18) y Barcelona (media= 2.03), con respecto a Barquisimeto (media=2.50). A pesar de que en todas las regiones se evidencia un alto grado de insatisfacción con respecto a este factor, es en la Capital del país y en Barcelona donde se encuentran más insatisfechos. El alto costo de la vida en ambas regiones hace que los ingresos percibidos tengan menos valor adquisitivo que en otras regiones en las cuales, si bien la crisis económica ha estado presente, no ha ocasionado tal repunte de los precios como en aquéllas zonas turísticas y dolarizadas como es el caso de la Capital y Barcelona por su cercanía a Puerto La Cruz.

Cuadro Nro. 13
Factor Sattrra (Trabajo en Sí).
Medias Aritméticas y Desviación Estándar por Región

Región	Media Aritmética	Desv. Est.	Categoría
Distrito Federal	4.21	0.85	Satisfecho
Barcelona	4.14	0.95	Satisfecho
Barquisimeto	4.11	0.73	Satisfecho
Pto. Ayacucho	4.20	0.74	Satisfecho

Con respecto al factor “Trabajo en Sí Mismo”, los valores medios por región mantienen una constante, la de ubicarse siempre en la categoría de “Satisfecho”. La media más alta se encontró en el Distrito Federal (4.21) y la más baja en Barquisimeto (4.11). Realizado el análisis de varianza para detectar diferencias de medias por región, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre ellas. Los docentes entrevistados, se muestran en todas las regiones estudiadas, identificados de alguna manera con su labor, lo cual no deja de ser un buen síntoma. Este resultado, a nuestro entender, es uno de los pocos hilos que mantiene sujetos a los docentes a sus cargos. El trabajo docente en sí mismo al parecer no ha dejado de ser atractivo, sin embargo, como lo hemos demostrado en estos resultados, sólo hasta cierto punto el alimento del espíritu puede servir de elemento inmovilizador ante condiciones tan adversas de trabajo.

Cuadro Nro. 14
Factor Satcon (Condiciones de Trabajo).
Medias Aritméticas y Desviación Estándar por Región

Región	Media Aritmética	Desv. Est.	Categoría
Distrito Federal	2.50	1.08	Insatisfecho
Barcelona	2.47	0.92	Insatisfecho
Barquisimeto	2.71	1.05	Ni Satis. Ni Insat.
Pto. Ayacucho	2.61	0.94	Insatisfecho

Salvo en Barquisimeto donde se obtuvo una media de 2.71 (Ni Satisfecho Ni Insatisfecho), en las otras regiones los docentes entrevistados se encuentran insatisfechos con lo concerniente a las condiciones de trabajo, siendo la media más baja la correspondiente a Barcelona (2.47). Sin embargo, al realizar el análisis de varianza para detectar diferencias estadísticamente significativas entre las medias aritméticas, no se encontraron diferencias entre las regiones, de esto se desprende que si bien la región lareense se ubica en una categoría intermedia entre la satisfacción y la insatisfacción, en términos estadísticos su ubicación no se diferencia mucho de la obtenida por las otras regiones.

Cuadro Nro. 15
Factor Satamb (Ambiente).
Medias Aritméticas y Desviación Estándar por Región

Región	Media Aritmética	Desv. Est.	Categoría
Distrito Federal	3.62	1.01	Satisfecho
Barcelona	3.62	0.98	Satisfecho
Barquisimeto	3.67	0.91	Satisfecho
Pto. Ayacucho	3.52	0.88	Satisfecho

Dados los resultados del cuadro anterior pareciera que el factor “Ambiente” no genera insatisfacción en los docentes entrevistados en ninguna de las regiones estudiadas. La media más alta se obtuvo en Barquisimeto (3.67) y la más baja en Puerto Ayacucho (3.52). Tampoco se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas entre las medias obtenidas.

Con respecto al reconocimiento por la labor realizada, por cierto uno de los

factores a los cuales se hace más referencia al momento de explicar el descontento de los docentes, los resultados se resumen en el cuadro siguiente.

Cuadro Nro. 16
Factor Satrec (Reconocimiento).
Medias Aritméticas y Desviación Estándar por Región

Región	Media Aritmética	Desv. Est.	Categoría
Distrito Federal	3.85	1.03	Satisfecho
Barcelona	3.80	1.08	Satisfecho
Barquisimeto	3.95	0.87	Satisfecho
Pto. Ayacucho	3.69	0.90	Satisfecho

Al igual que los resultados del factor anterior, con respecto al reconocimiento recibido por los alumnos, compañeros, directivos y representantes, los entrevistados se mostraron satisfechos en todas las regiones encontrándose la media más alta en Barquisimeto (3.95) y la más baja en Puerto Ayacucho (3.69). No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las regiones. Veamos a continuación que sucede con el factor Beneficios.

Cuadro Nro. 17
Factor Satbef (Beneficios).
Medias Aritméticas y Desviación Estándar por Región

Región	Media Aritmética	Desv. Est.	Categoría
Distrito Federal	1.92	0.94	Insatisfecho
Barcelona	1.84	0.84	Insatisfecho
Barquisimeto	2.00	0.97	Insatisfecho
Pto. Ayacucho	2.32	1.01	Insatisfecho

El factor referido a los beneficios es de los que generan mayores sentimientos de insatisfacción, los resultados medios lo evidencian. En todas las regiones estudiadas se aprecian altos niveles de insatisfacción. La media más alta corresponde a Puerto Ayacucho (2.32) y la más baja a Barcelona (1.84). El análisis de varianza para detectar diferencias estadísticamente significativas entre las medias de las regiones, arrojó los siguientes resultados.

Cuadro Nro. 18
Factor Satbef (Beneficios)
Diferencias de Medias por Región. Análisis de Varianza

	gl	Suma de Cuadrados	Medias Cuadráticas	F (Ratio)
Entre Grupos	3	23.4455	7.8152	8.5662**
Intra Grupos	785	708.8771	0.9123	
Total	788	732.3227		

n=789 *P< 0.05 ** P<0.01

Del análisis de varianza resultan las siguientes diferencias estadísticamente significativas.

Cuadro Nro. 19
Factor Satbef (Beneficios)
Diferencias Estadísticamente Significativas entre las Regiones

Media	Región	Barcelona	Dtto. Federal	Barquisimeto	Pto. Ayacucho
1.8434	Barcelona				
1.9237	Dtto. Federal				
2.0066	Barquisimeto				
2.3229	Pto. Ayacucho	*	*	*	

Aunque en todas las regiones estudiadas se consiguen altos niveles de insatisfacción, se tiene que a un nivel de confianza del 99% se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre los docentes del Distrito Federal (media=1.92), Barcelona (media=1.84) y Barquisimeto (media=2.00) con respecto a los docentes de Puerto Ayacucho (media=2.32). Los primeros están significativamente más insatisfechos que los segundos.

Cuadro Nro. 20
Factor Sataut (Autonomía).
Medias Aritméticas y Desviación Estándar por Región

Región	Media Aritmética	Desv. Est.	Categoría
Distrito Federal	3.88	1.16	Satisfecho
Barcelona	4.03	1.14	Satisfecho
Barquisimeto	4.10	1.01	Satisfecho
Pto. Ayacucho	4.02	1.07	Satisfecho

Uno de los aspectos sobre los cuales más se ha escrito para caracterizar al trabajo

docente como una actividad con rasgos que lo alejan de las profesiones es el de la poca o inexistente autonomía funcional de los docentes. La prescripción sobre lo que debe enseñar y como lo debe enseñar anula, según los que sostienen esta apreciación, toda posibilidad de desplegar destrezas, habilidades, técnicas, métodos y teorías esperables de un profesional adiestrado por largo tiempo a través de estudios universitarios. Sin embargo los docentes entrevistados declaran sentirse satisfechos con los niveles de autonomía funcional alcanzados en el trabajo. No se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas entre las medias obtenidas en cada una de las regiones. La media aritmética más alta corresponde a Barquisimeto (4.10) y la más baja al Distrito Federal (3.88).

A Manera de Conclusión

Las conclusiones que se presentan a continuación no presumen erigirse en todo lo que se pueda decir en torno a los resultados obtenidos. Los mismos son proclives a diferentes lecturas dependiendo la óptica que se asuma para su análisis. No obstante y corriendo el riesgo de quedar corto en la interpretación, se procederá, en aras de una deseable y nunca lograda objetividad académica, a delinear los aspectos que se consideran más resaltantes de este estudio.

En primer lugar, los niveles de Satisfacción Laboral General se ubican dentro de la categoría “Ni Satisfecho Ni Insatisfecho”, sin embargo como se demuestra en el cuadro nro. 18, la media aritmética obtenida en el ámbito de los resultados generales podría generar una interpretación engañosa de los mismos, ya que al analizar los resultados obtenidos por cada uno de los factores particulares que conforman la satisfacción general, se evidencia que a nivel de cada uno de ellos, hay una media aritmética particular que permite con mayor precisión y certeza diagnosticar el sentir de los docentes. Así, la prudencia analítica indicó la pertinencia de proceder a interpretar los resultados de manera diferenciada en atención a los factores antes aludidos. Las conclusiones de este análisis son las siguientes:

1.- Los docentes se encuentran satisfechos con los llamados factores motivadores, a saber, hacia el trabajo en sí mismo, el ambiente de trabajo, el reconocimiento por la

labor realizada y hacia la autonomía funcional en el trabajo docente.

2.-Se evidenció un alto margen de insatisfacción hacia los llamados factores higiénicos o contextuales del trabajo, estos factores son: las remuneraciones, las condiciones de trabajo, y los beneficios obtenidos por la labor realizada.

3.- No hay diferencias estadísticamente significativas entre el sexo de los docentes y los niveles de satisfacción general detectados.

4.- Los docentes que ingresan por vocación se encuentran más cercanos a la satisfacción laboral que los que manifestaron no haber ingresado por vocación.

5.-Tampoco se encontró diferencias estadísticamente significativas en los niveles de satisfacción laboral general entre los docentes que laboran en la 1ra. y 2da. etapa de la Educación Básica con respecto a los docentes que laboran en la 3ra. etapa, ambos sectores se ubican en la categoría “Ni Satisfecho Ni Insatisfecho”. Estos resultados sorprenden un tanto, ya que una de las hipótesis generalmente sustentadas por los analistas de la profesión docente, se basa en que las diferencias laborales y de prestigio en ambos sectores de docentes hace que los que laboran en la 3ra. etapa sean más proclives a exigir más beneficios y consideraciones en su trabajo que los de las etapas inferiores. Los resultados no sustentan tal apreciación.

6.- A nivel de la satisfacción laboral general se repiten los resultados anteriores cuando se comparan a los titulados con los no titulados.

7.-No se evidenciaron correlaciones ni positivas ni negativas entre los niveles de satisfacción laboral general detectados con variables tales como edad, años de graduado y años de servicios.

8.- Sobre el factor “Remuneración”, hay insatisfacción en todas las regiones estudiadas, sin embargo se evidencian diferencias estadísticamente significativas entre el Distrito Federal y Barcelona con respecto a Barquisimeto, encontrándose los docentes de las dos primeras regiones más insatisfechos que los de la tercera.

9.-Todas las regiones estudiadas se encuentran satisfechas con respecto al factor “Trabajo en sí mismo”.

10.-Con respecto al factor “Condiciones de Trabajo” se encuentran insatisfechos los docentes del Distrito Federal, Barcelona y Puerto Ayacucho, mientras que los de

Barquisimeto se encuentran “ Ni Satisfechos Ni Insatisfechos”.

11.- Los docentes de todas las regiones estudiadas se muestran satisfechos con el factor “Ambiente de Trabajo”.

12.-De igual manera, con respecto al factor “Reconocimiento por la Labor Realizada , no hay diferencias en las regiones estudiadas, en todas los docentes entrevistados se encuentran satisfechos.

13.-Por el contrario en todas las regiones el factor “ Beneficios”, genera grandes sentimientos de insatisfacción.

14.- Por último el factor “ Autonomía Funcional” no evidenció ser un elemento que genere insatisfacción en ninguna de las regiones estudiadas.

Para finalizar se hace necesario acotar que los datos que aquí se presentan de alguna manera podrían explicar el porqué los docentes de Educación Básica, a pesar de laborar en condiciones de trabajo poco cónsonas para el desempeño de la actividad docente, percibiendo remuneraciones, compensaciones y beneficios que no retribuyen con justicia la compleja y exigente tarea profesional, con un empleador que constantemente desconoce los acuerdos laborales suscritos con los gremios docentes, no han generado una crisis de grandes proporciones, trasladándose masivamente a otros quehaceres para ganarse el sustento.

Siendo consecuentes con Herzberg y colaboradores (1.959) tendríamos que afirmar que la satisfacción producida, en los docentes de Educación Básica, por los factores motivadores ha servido de compensación a la insatisfacción generada por los factores higiénicos.

Contrariamente a la afirmación generalizada de que los docentes se encuentran desmotivados, con bajos niveles de autoestima profesional, no identificados vocacionalmente con su labor, los datos aquí presentados revelan la existencia de un docente identificado con su labor pedagógica y satisfecho con los factores inherentes a él. Sin embargo, y paralelamente a lo anterior, estos mismos docentes se encuentran insatisfechos con aquellos factores higiénicos, que si bien no tienen que ver con el trabajo en sí mismo, tal como lo plantean Herzberg y colaboradores (1.959), generan desmotivación en el trabajador.

Lo señalado en el párrafo precedente reafirma la hipótesis sostenida en este estudio, a saber, **la confluencia en los docentes de Educación Básica, de un trabajo atractivo que llena sus intereses vocacionales y profesionales, y unas condiciones contextuales al trabajo en sí mismo que ha sido fuente de permanente insatisfacción.** Ahora bien, no es impertinente llamar la atención acerca del hecho de que esta situación está muy lejos de garantizar por mucho tiempo la relativa calma existente. Una tendencia sostenida a la acentuación de las condiciones negativas que generan insatisfacción podría provocar una crisis aun más grave que la posibilidad de renuncias masivas por parte de los docentes de estos niveles de la educación venezolana. El peligro de tal situación se podría traducir en la presencia de un ejército de docentes poco o nada preocupados por la calidad de su propio trabajo. Sobran comentarios acerca de las repercusiones de tal situación en la educación venezolana.

Como comentario final si a los resultados aquí presentados les agregamos dos indicadores hoy día preocupantes: el decrecimiento sostenido de la matrícula en las carreras docentes (Barrios, 1995), y el poco atractivo que ellas provocan en los jóvenes bachilleres (Ramírez y otros, 1.997), el panorama en un futuro cercano se nos advertiría poco optimista.

BIBLIOGRAFÍA

- Badaracco, J. y Ellsworth, R. (1.995). *El Liderazgo y la Lucha por la Integridad*. Bogotá, Edit. Norma.
- Barrios, M. (1.995). Vocaciones y Formación de Educadores. En Doce Propuestas Educativas para Venezuela. Caracas. Edit. UCAB-Fundación Polar.
- Blalock, H. (1.977). *Estadística Social*. México. Fondo de Cultura Económica.
- Blum, M. y Naylor, S. (1.957). *Psicología Industrial*. México. Edit. Trillas.
- Blum, M. y Naylor, S. (1.981). *Psicología Industrial*. México. Edit. Trillas.
- Bracho, C. (1.989). *Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral en una Organización de Educación Superior*. Tesis Doctoral. Universidad Simón Rodríguez.
- Brito, H. (1.995). *Factores Internos de las Escuelas Básicas del Distrito Nro. 7 de Caricuao que Inciden en la Satisfacción Profesional de los Docentes que laboran en la I y II Etapa de Educación Básica*. Tesis de Maestría. Instituto Pedagógico de Caracas.
- Brown, J. A. (1.980). *La Psicología Social en la Industria*. México. Edit Fondo de Cultura Económica.
- Castro, A. (1.984). 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.
- Castro la Percepción que tienen los Docentes y los Administrativos de esta Institución. *Revista de Investigación IPC-UPEL*. Vol. 16 (35). Extraordinario., S. (1.989). Diagnóstico del Clima Organizacional del IUPC. Un Estudio sobre
- Cortázar, J. M. (1.990). La Leyenda Negra y Dorada del Docente en Venezuela: Aproximación al Estudio del prestigio Ocupacional de la Docencia. *Revista de Pedagogía*. Vol. 11 (24). Págs. 11-26.
- Chruden, H. (1.982). *Administración de Personal*. México. Edt. Continental.
- Duverger, M. (1.980). *Los Métodos de las Ciencias Sociales*. Barcelona. Edit. Ariel. 11va. Edición.

- Espinoza, R. (1.983). *Diagnóstico del Empleo y Desarrollo de los Recursos Humanos en el Sector Educativo. Caso Educación Media*. Trabajo de Ascenso. Universidad del Zulia.
- Fermín, I. (1.987). *El Clima Organizacional en cuatro Instituciones de Educación Superior*. Trabajo de Maestría no Publicado. IPC-UPEL. Caracas
- Flippo, E. (1.982). *Principios de Administración de Personal*. México. Edit. MacGrw-Hill.
- Fuenmayor, V. (1.987). *Identificación de los Factores que Inciden en la Satisfacción o Insatisfacción Laboral de los Docentes de Educación Media*. Tesis de Grado. Universidad del Zulia.
- Fuguet, A.(1.987). Validación de Instrumentos de Medición: Una Visión Conceptual. *Revista de Investigación Educativa*. Vol. 14 (29). Págs 23-34.
- Galvis, C.(1.993). Necesidades de Logro y Satisfacción Laboral del Docente de la 3ra. Etapa de Educación Básica. IUPB-UPEL. Tesis de Maestría no Publicada.
- Garrett, Henry E. (1.971). *Estadística en Psicología y Educación*. Buenos Aires. Edit. Paidos.
- Gil, A. (1.992). *Relación de la Satisfacción del Docente Universitario con las Funciones de Docencia, Investigación y Extensión de los Pedagógicos de Venezuela*. Ponencia presentada en el Congreso Hispanoamericano de Investigación Educativa. Universidad Simón Bolívar.
- González, F. (1.992). *La Legislación de la Profesión Docente en Venezuela y su Influencia sobre la Motivación del Trabajador a nivel de Educación Media, Diversificada y Profesional*. Tesis de Maestría. Instituto Pedagógico de Caracas.
- González, G. (1.980). *The Organizational Climate in the Venezuelan Elementary School*. Doctoral Dissertation, University of Missouri, Columbia.
- Hamdan G., N. (1.982). *Métodos Estadísticos en Educación*. Bogotá.Edit. Marca.
- Herzberg, F. ; Mausner, B y Snyderman, B. (1.935). *The Motivation To Work*. New York. Wiley.
- Hodgetts, R. y Altmans, D.(1.981). *Comportamiento de las Organizaciones*. México. Edit. Interamericana.
- Kerlinger, F. (1.975). *Investigación del Comportamiento*. España. Edit. Hispanoamericana.

- Larouche, V. y Delone, F. (1.972). Satisfaction and Travail; Reformulation Theorique. *Relations Industrielles*. Vol. 27 (4), Págs. 567-599.
- Lawler, E. y Porter, L. (1.969). What Job. Attitudes Tell About Motivation. *Harvard Business Review*. Vol. 46 (1), Págs. 118-126.
- Ledezma, M. (1.992). *Satisfacción de los Docentes de la Unidad Educativa Miguel José Sanz*. Tesis de Maestría. Instituto Pedagógico de Barquisimeto.
- López, L. (1.992). *El Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral en el Departamento de Prácticas Docentes del Instituto Pedagógico de Caracas*. Tesis de Maestría. Instituto Pedagógico de Caracas.
- Lugo, B. (1.983). Relaciones entre Motivación, Ausentismo Laboral y Productividad en Educadores. Tesis de Maestría. Instituto Pedagógico de Caracas.
- Magnusson, D. (1.968). *Teoría de los Test*. México. Edit. Trillas..
- Marichal, C. (1.985). *Percepción y Expectativas Organizacionales de la UNESR*. Trabajo de Ascenso no Publicado. UNESR. Caracas.
- Marin, L. (1.982). *Ambiente Organizacional del Ciclo Básico Común de Educación Media de los Institutos Oficiales del Estado Nueva Esparta*. Trabajo de Maestría no Publicado, UDO, Cumana.
- Marrero, P. (1.987). *Teoría de la Realidad de la Educación Básica en Venezuela*. FENATEV. (mimeo).
- Martínez, L. (1.993). *Evaluación de los Factores del Clima Organizacional del Centro de Aplicación Miguel Antonio Caro y su Influencia en el Desarrollo de las Innovaciones Educativas Implantadas por la UPEL*. IPC-UPEL. Trabajo de Maestría no Publicado.
- Maslow, A. (1.954). *Motivation and Personality*. New York. Harper and Row
- Mcgregor, D. (1.972). *El Aspecto Humano de las Empresas*. México. Edit. Diana.
- Melendez ,O. (1.993). *Grado de Satisfacción Laboral del Personal Docente que labora en la Escuela de Agronomía de la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado*. IUPB-UPEL. Tesis de Maestría no Publicada.
- Merchan, C. (1.993). *Clima Organizacional y Grado de Satisfacción en el Trabajo del Personal Docente y Administrativo del Instituto Universitario de Tecnología Eustacio Guevara*. IUPB-UPEL. Tesis de Maestría no Publicada.

- Ministerio de Educación (1.983). Resolución Nro 12.
- Ministerio de Educación (1.995). Plan de Acción
- Ministerio de Educación (1.996). Resolución Nro 1.
- Morse, N. (1.963). Satisfaction in the White-Collar Job. *University of Michigan Review*. Vol 54. (6). 112-134.
- Natha, H. (1.982). A Study of Perceived Meed Satisfaction in Botton and Middle and Bottons Levels. *Psychologycal Abstrac*. Vol. 67. (1). Pág. 132.
- Newcoobs, T. (1.959). *Manual de Psicología Social*. Buenos Aires.Edit. Eudeba.
- Osorio, M. y Moretti, F. (1.992). *Satisfacción Laboral de la UEN "Liceo Aplicación"*. Un Estudio Diagnóstico. IPC-UPEL, Caracas, Tesis de Mestría.
- 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. Instituto Pedagógico de Maracay.
- 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.

- Quero, J. (1.989). Trayectoria Profesional y Grado de Satisfacción del Técnico Superior en Administración Aduanera de la USB. *Revista Investigaciones Educativas Venezolanas*. CERPE. (93)
- Ramirez, T. (1.995). *Como Hacer un Proyecto de Investigación*. Caracas. Edit. Carhel. 3er. Edición.
- 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.
- Rodríguez, E. (1.993). *Un Estudio sobre la Satisfacción con el Trabajo Docente Aplicado a las Escuelas Técnicas Agropecuarias a Nivel Medio del Estado Lara*. IUPB-UPEL. Tesis de Maestría no Publicada.
- Robbins, S. (1.991). *Organizational Behavior*. New Jersey. Prentice Hall.
- Salancik, B. Y Pfeffer, J. (1.977). Informational Influence a Determinant of Perceived task characteristics and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 64. Págs. 21-27.
- Sausser, 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.
- Selltiz, C. y M. Jahoda. (1.977). *Los Métodos de Investigación en las Ciencias Sociales*. Madrid. Edit. Rialp.
- 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.
- Sierra Bravo, R. (1.985). *Metodología de las Ciencias Sociales*. Madrid. Edit. Paraninfo.
- Valera, R. (1.988). *El Clima Organizacional en las Escuelas Básicas del Estado Aragua*. Tesis de Maestría no Publicada. IUPEMAR-UPEL. Maracay.
- Ventura, J. (1.994). *SPSS/PC + para DOS*. Caracas. Edit. de la Universidad Pedagógica Libertador.

Yoder, D. (1.981). *Manejo de Personal y Relaciones Industriales*. México. Edit. CECSA.

Zancudo, M. (1.990). *Variables que inciden en la Percepción del Clima Organizacional de los Docentes del Núcleo del Litoral de la USB*. IPC-UPEL. Trabajo de Maestría no Publicado

ANEXO

-

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:

- ABSOLUTAMENTE SATISFECHO: AS
- SATISFECHO: S
- NI SATISFECHO NI INSATISFECHO: NSNI
- INSATISFECHO: I
- ABSOLUTAMENTE INSATISFECHO: AI

AFIRMACIONES	5 AS	4 S	3 NSNI	2 I	1 AI
1.-Con respecto a la dotación de mobiliario en su Centro de Trabajo					
2.-Sobre los incentivos recibidos por su trabajo					
3.-Sobre la autonomía que Ud. tiene para planificar su propio trabajo.					
4.-En cuanto a la autonomía que Ud. tiene para introducir cambios en su trabajo.					
5.-En cuanto al reconocimiento de su trabajo por parte del personal directivo.					
6.-En lo que se refiere al reconocimiento de su trabajo por parte de los alumnos.					
7.-Sobre las tareas y actividades que Ud. realiza en su jornada.					
8.-En cuanto a la carga de trabajo habitual.					
9.-Sobre la calidad del trabajo que realiza con los alumnos.					
10.-Por el reconocimiento de su trabajo de parte de los padres y/o representantes, se siente:					
11.-Por el reconocimiento de su trabajo de parte de sus compañeros de labores, se siente:					
12.-En caunto a la relación entre el trabajo realizado y sus expectativas profesionales.					
13.-Sobre las condiciones de infraestructura del Plantel.					

14.-Referente al sueldo básico que actualmente percibe.					
15.-En cuanto a las primas y bonos que actualmente percibe.					
16.-Sobre los servicios de limpieza y mantenimiento del plantel.					
17.-En cuanto a la accesibilidad a su Centro de Trabajo.					
18.-En lo que respecta al nivel de ingresos en relación con las responsabilidades de su trabajo.					
19.-Sobre la disponibilidad de recursos instruccionales .					
20.-Sobre la forma en que se supervisa su trabajo.					
21.-Referente a las oportunidades de formación que le ofrece su trabajo.					
22.-Sobre la disposición, hábitos y actitudes de los estudiantes.					
23.-En lo que respecta a las relaciones con los padres y representantes.					
24.-Sobre la realización personal que consigue con su trabajo.					
25.-En cuanto a los beneficios obtenidos través del IPASME.					
26.-Sobre el cumplimiento de los compromisos administrativos por parte del Ministerio de Educación.					
27.-Sobre los logros obtenidos a través de los contratos colectivos.					
28.-En lo que respecta a la actuación de los Gremios en la defensa de los beneficios obtenidos.					
29.-Sobre las relaciones entre los compañeros del Centro de Trabajo.					
30.-Sobre el tipo de relaciones entre los docentes y los Directivos en el Centro de Trabajo.					
31.-En referencia a la atención recibida por las instancias administrativas del M. de E. Cuando recurre a ellas.					

