

**Los niveles de satisfacción laboral  
del maestro venezolano 10 años después  
(1996-2006)**

Dr. Tulio Ramírez\*  
Lic. María Eugenia D`Aubeterre  
Universidad Central de Venezuela

**Referencia:** Ramírez, T. y D`Aubeterre, M. (2007) *Revista Investigación y Postgrado*, XXII, (2). P.p.: 57-87

**Los niveles de satisfacción laboral  
del maestro venezolano 10 años después  
(1996-2006)**

**RESUMEN**

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

**Palabras claves:** maestros, satisfacción laboral, trabajo docente, Educación Básica

**Job satisfaction levels  
of venezuelan teachers Ten years after  
(1996-2006)**

**ABSTRACT**

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

**Key Words:** teachers, job satisfaction, work teachers, Basic Education

\*Coordinador del Doctorado en Educación, Facultad de Humanidades y Educación-UCV. Centro Comercial Los Chaguaramos, piso 5, oficina 5-11. e-mail: [tuliorc@cantv.net](mailto:tuliorc@cantv.net). Telf. 6930814. Cel: 04122110008

## **INTRODUCCIÓN**

Es frecuente replicar investigaciones para determinar la tendencia de fenómenos en el tiempo. Los cambios de contextos económicos, políticos y sociales pueden incidir en las variables sociológicas, por ello estos estudios permiten pulsar y explicar las reiteraciones o alteraciones de conductas sociales.

Es indudable que Venezuela ha sufrido cambios importantes desde 1996, avatares políticos, el alza de los precios del petróleo, la creación de una institucionalidad paralela a través de Misiones así como la polarización política, son algunos de los indicadores que pueden haber alterado el comportamiento social del venezolano. En el ámbito educativo la incorporación del Decreto 1011 que hace referencia a: supervisores itinerantes, escuelas bolivarianas, concursos para el ingreso a la carrera docente, jubilaciones de oficio de los docentes, Misiones educativas, y aumento de salarios de los maestros vía Decretos Presidenciales, desconoce la Contratación Colectiva y establece la discusión los Contratos sólo con gremios creados desde el gobierno, sin la participación de Federaciones legítimamente constituidas, lo cual ha creado un clima de continua polémica entre los actores involucrados con el hecho educativo, siendo el actor más afectado por estas políticas el Maestro, centro de interés de esta investigación.

El objetivo fue determinar hasta que punto se han mermado sus niveles de satisfacción laboral respecto a resultados obtenidos en la investigación realizada por Ramírez en 1996. Para replicar este estudio se aplicó una escala para medir satisfacción laboral construida a partir de las orientaciones de la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg (1959), a fin de establecer comparaciones entre sus resultados luego de diez años transcurridos.

## **LA SATISFACCIÓN LABORAL. ALGUNOS ENFOQUES.**

La temática de la satisfacción laboral como fenómeno psicosocial ligado al mundo del trabajo, ha sido abordado ampliamente por diversos especialistas desde que Hoppock, en 1935, desarrollara los primeros estudios sobre el tema.

Los estudios sobre las actitudes hacia el trabajo o más particularmente sobre satisfacción laboral constituyen una herramienta útil para explicar algunos problemas frecuentes en los ambientes laborales y que atentan contra el eficiente desempeño de las organizaciones. Algunos de estos problemas asociados con altos niveles de insatisfacción en el trabajo son: a) la rotación de personal y su secuela de altos costos

para la organización; b) el ausentismo como reflejo del desgano y falta de motivación del trabajador; c) los reclamos y protestas en la búsqueda de mejoras en las condiciones laborales; d) la disminución en el desempeño; e) la falta de compromiso con los objetivos de la organización y f) eventuales acciones contra de esta.

Una revisión de las diversas aproximaciones al problema de la satisfacción laboral permite advertir la existencia de tres corrientes que intentan dar una explicación racional a las causas que generan este estado de ánimo en el trabajador.

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

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

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

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

En la década de los 80, Barry (1985), encontró que los factores motivacionales estructuralmente ligados a la tarea podría ser los desencadenantes del logro de la satisfacción laboral al estar ligados a las expectativas de autorrealización que genera el trabajo. Esto explicaba el por qué las estrategias utilizadas para mejorar el ambiente de trabajo e incluso el aumento de los niveles salariales eran ineficaces para hacer que los trabajadores se sintieran satisfechos con la labor que desempeñaban. A este respecto, Robbins (1991), sostiene que los trabajadores que están orientados hacia el logro, son más eficaces y tienen alto rendimiento en sus metas individuales si perciben que su trabajo les ofrece responsabilidad personal, retroalimentación y riesgos moderados. Lo que no sucede si el estímulo está limitado a las compensaciones económicas.

Una tercera posición, que da un vuelco a los resultados anteriores sobre los factores generadores de satisfacción laboral, es la sostenida por la Teoría Bifactorial de Herzberg y colaboradores (1959) la cual se fundamenta en la Teoría de Maslow sobre las necesidades higiénicas y de autorrealización del hombre. Se hace referencia a que el hombre tiene un conjunto de necesidades biológicamente básicas (hambre, sexo, etc.), y un conjunto de necesidades referentes a una característica particular del ser humano como es la capacidad de logro y a través de esta, el crecimiento psicológico. Ambos son dos sistemas distintos de necesidades humanas. Las necesidades básicas de supervivencia son satisfechas a través de conductas aprendidas natural o socialmente (la cacería, la pesca, el trabajo como vía para obtener dinero y poder adquirir alimentos). El otro conjunto de necesidades están ligadas a la necesidad de crecimiento personal y de autorrealización. La satisfacción del primer conjunto de necesidades o factores higiénicos, según la Teoría Bifactorial, previenen la insatisfacción, pero no generan satisfacción positiva, a diferencia de los factores motivadores sí generan satisfacción.

De tal manera que para este autor, la insatisfacción y la satisfacción no son los extremos de un continuo construido los factores, estos se agrupan en líneas paralelas en donde cada uno representando conjunto diferenciado de factores. Por un lado los factores higiénicos presentan extremos de No insatisfacción (si están satisfechos) e Insatisfacción (si no están satisfechos). Para los factores motivadores o de autorrealización los extremos son la Satisfacción (si están cubiertos) y la No satisfacción (si no están cubiertos).

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

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

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

## **ABORDAJE METODOLÓGICO**

Para llevar a cabo esta investigación se considero una muestra a partir del siguiente perfil: docentes de aula adscritos a Escuelas Oficiales de la Primera o Segunda Etapa de la Educación Básica. Esta muestra inicialmente estuvo conformada por 2000 docentes distribuidos en 10 estados del país y el Distrito Capital, el muestreo llevado a cabo fue de tipo incidental (Ramírez, 2006; Hernández, Fernández y Baptista, 2006), quedando una muestra final de 1473 docentes, tal como lo describe la Tabla 1.

Tabla 1.  
Total de la Muestra por Regiones.

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

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

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y el cuestionario como instrumento, conformado por una escala de rangos sumados para determinar los niveles de satisfacción laboral, así como un conjunto de ítems referidos a variables socioprofesionales de los docentes que conformaron la muestra considerando edad, sexo, años de graduado, instrucción alcanzada, nivel de la Educación Básica donde labora, años de servicio, motivo de ingreso a la carrera docente. La variable satisfacción laboral (SL), comprende ítems o reactivos en atención a los factores extrínsecos e intrínsecos a la labor docentes que, de acuerdo a los planteamientos de Herzbert (1959), influyen en los niveles de satisfacción laboral. La escala tipo Likert quedó compuesta por 31 reactivos y consideró cinco categorías de respuesta: 1 Altamente Insatisfecho (AI), 2 Insatisfecho (I), 3 Indeciso (IND), 4 Satisfecho (S), 5 Altamente Satisfecho (AS).

Validez y poder discriminatorio de los ítems.

La escala anteriormente descrita (ver anexo), fue utilizada en 1996 para realizar un estudio similar en una muestra de 750 docentes de Educación Básica que laboraban en Caracas, Anzoátegui, Lara y Amazonas (Ramírez, 2000). Para el estudio del 2006 fue sometida a pruebas de discriminación de ítems y confiabilidad a fin de asegurar que variables como el tiempo y el contexto no hayan afectado su consistencia interna. Los resultados del análisis de ítems constataron que los valores de la varianza oscilaron entre 0,73 para el ítem 9 (la mínima) y 3,59 para el ítem 25 (la máxima). Lo cual revela

un alto poder de discriminación de respuestas siguiendo el criterio aportado por Garret (1971) y Magnusson (1979), en cuanto a que un ítem con una varianza mayor a 0,40 posee poder discriminatorio y por lo tanto garantiza la variabilidad de las respuestas.

### Estructura factorial

A fin de identificar los factores que influyen sobre la satisfacción laboral se realizó una prueba estadística de *análisis factorial de componentes principales* estando la solución fija sujeta a una rotación varimax, el cual permite que los factores se mantengan ortogonales entre sí, es decir, no permite que exista relación entre ellos (Pérez, 2005), creando una estructura simple de los estos. Para la elección de los factores se determinó: 1) retener aquellos con valor propio (eigenvalue) superior a la unidad; 2) los que saturasen notablemente al menos 3 ítems (se observará más adelante que el factor Autonomía Funcional satura sólo dos ítems, no obstante se recomienda su permanencia por su importancia teórica); y 3) que los factores definidos presenten una estructura teórica sencilla.

La estructura factorial quedó fijada de la manera como se expone a continuación:

El Factor 1, *Satisfacción con los beneficios y cumplimiento de los compromisos administrativos (SATBEF)*, incluye los reactivos 25, 26, 27, 28 y 31 ofreciendo como resultado el 33.94% de la varianza total y el 48.83% de la varianza explicada.

El Factor 2, *Satisfacción sobre las condiciones de trabajo (SATCON)*, incluye los reactivos: 1, 2, 13, 16, 19, 20 y 21). Este factor revela el 10.83% de la varianza total y el 15.8% de la varianza explicada.

El Factor 3, *Satisfacción con el reconocimiento obtenido (SATREC)*, satura los ítems: 5, 6, 10 y 11. Este factor expresa el 6.77% de la varianza total y el 9.74% de la varianza explicada.

El Factor 4, *Satisfacción con el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales (SATAMB)*, incluye los reactivos referidos: 17, 22, 23, 24, 29 y 30. Este factor conforma el 5.67% de la varianza total y el 8.15% de la varianza explicada.

El Factor 5, *Satisfacción con las remuneraciones (SATREM)*. En el saturan los ítems 14, 15 y 18. Este factor representa el 4.53% de la varianza total y el 6.51% de la varianza explicada.

El Factor 6, *Satisfacción con el trabajo en si mismo (SATRAB)*, saturan los reactivos: 7, 8, 9 y 12). Este factor explica el 4.11% de la varianza total y el 5.91% de la varianza explicada.

El Factor 7, *Satisfacción con respecto a la autonomía laboral (SATAUT)*, incluye los reactivos: 3 y 4. Este Factor explica el 3.66% de la varianza total y el 5.26% de la varianza explicada.

Estos siete factores explican el 69.5% de la varianza total, lo cual supone que un 30.5% de ésta es explicada por otros Factores que para el estudio no se tomaron en cuenta.

#### Confiabilidad de la escala

La Confiabilidad se determinó a partir del Coeficiente de Crombrach, obteniéndose un alpha de 0,94, indicando alta confiabilidad del instrumento de acuerdo con las recomendaciones de Ruiz (2002) para interpretar los valores del Coeficiente. La Confiabilidad para cada una de las subescalas representadas por los factores obtenidos en el análisis factorial de componentes principales destaca valores Alpha por encima de 0,89, por lo que permitiría afirmar que todas son altamente confiables tal como se expresa en la Tabla 2.

Tabla 2  
Coeficientes de Confiabilidad de las subescalas

<b>FACTORES</b>	<b>Alfa de Crombach</b>
FACTOR 1 (SATBEF)	0,90
FACTOR 2 (SATCON)	0,92
FACTOR 3 (SATREC)	0,86
FACTOR 4 (SATAMB)	0,91
FACTOR 5 (SATREM)	0,92
FACTOR 6 (SATTRAB)	0,89
FACTOR 7 (SATAUT)	0,94
Escala Total	0,94

## **RESULTADOS**

### Comportamiento de las variables socioprofesionales.

La edad promedio de la muestra es de 40 años, en un rango que abarca, de forma muy homogénea desde los 20 hasta los 59 años de edad. En lo que respecta al género, el 72,03% son mujeres y el 24,17% hombres; el 3,8% no ofrece información entorno a su género. Finalmente, el 72,3% refiere unos 14,32 años de labor docente. El 27,7% restante no contesta.

En cuanto a las variables académicas; el 83,8% refiere un promedio de 13,35 años, de haberse graduado. En cuanto a la última titulación acreditada; el 53,3% reporta poseer el título de profesor o Licenciado; el 17,38% posee alguna especialización; el

9,44% se acredita como bachiller docente; el 8,08% como técnico medio; el 4,62% bachiller y el 0,54% doctor. El 2,56% restante no respondió este ítem.

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

### Niveles de Satisfacción Laboral por grupo de ítems

Los resultados sobre los niveles de satisfacción laboral se reportan, en primer lugar para los ítems que conforman cada factor, y en segundo lugar los resultados porcentuales del factor correspondiente. Para efectos del análisis se procedió a sumar los resultados de las alternativas *Absolutamente Insatisfecho e Insatisfecho* (AI + I), así como los resultados de las alternativas *Absolutamente Satisfecho y Satisfecho* (AS + S), esto con el propósito de evitar abrumar al lector con datos dispersos, aunque en las tablas si aparecen discriminados.

Con respecto al Factor Nro. 1, denominado *Satisfacción con los Beneficios*, los resultados expresan que: con respecto a los beneficios que el IPASME ofrece a los educadores las respuestas oscilan entre un 59,4% de insatisfacción y un 22,5% de satisfacción, permaneciendo un 10,1% de entrevistados indecisos en esta valoración, el 7,9% no contestaron el ítem. De igual manera se observa un alto porcentaje de insatisfacción (63,6%) con respecto al cumplimiento de los compromisos administrativos por parte del MED, tan sólo un 18,5% mostró satisfacción por el comportamiento asumido por esa instancia gubernamental, un 12,5% se mostró indeciso, mientras que un 5,3% prefirió no contestar. En el mismo sentido un 42,6% se encuentran insatisfechos con la actuación de los gremios docentes como mediadores en la consecución de beneficios, aun cuando el 37,3% se encuentra satisfecho con los esfuerzos realizados por estos gremios, un 16,1% se mostró indeciso y un 4,2% no contestaron, llama la atención que el valor que más se repitió fue el 4 correspondiente a la categoría *Satisfecho*. Al respecto de atención recibida por el MED, el 58,8% se mostró insatisfecho, un 22,7% satisfecho y un 13,3% se mostró indeciso, 73 docentes (5%) no contestaron. La tabla 3 muestran los resultados discriminados por alternativa de respuesta.

Tabla 3  
Reactivos que componen el factor Satisfacción con los Beneficios

Se encuentra	AI	I	Ind	S	AS	NC	Md	Mo	Total
25.- Con los beneficios obtenidos a través del IPASME.	4 28.4	456 31.0	149 10.1	295 20.0	37 2.5	117 7.9	2	2	1473 100.0
26.-Con el cumplimiento de los compromisos administrativos por parte del MED.	427 29.0	510 34.6	185 12.6	236 16.0	37 2.5	78 5.3	2	2	1473 100.0
27.- Con los logros obtenidos a través de los contratos colectivos.	276 18.7	520 35.3	204 13.8	351 23.8	60 4.1	62 4.2	2	2	1473 100.0
28.- Con la actuación de los gremios docentes.	218 14.8	406 27.6	237 16.1	464 31.5	86 5.8	62 4.2	3	4	1473 100.0
31.- Con la atención recibida por las instancias administrativas del MED	341 23.2	525 35.6	196 13.3	298 20.2	40 2.7	73 5.0	2	2	1473 100.0

El Factor Nro.2, denominado *satisfacción con las condiciones de trabajo*, que hace referencia a todos los aspectos que son inherentes a la dinámica diaria de trabajo de los docentes y a los elementos que hacen posible tal actividad tales como dotación, incentivos al personal, infraestructura, disponibilidad de recursos instruccionales, limpieza y mantenimiento, supervisión y las oportunidades de formación profesional de los docentes, arrojó los siguientes resultados.

Tabla 4  
Reactivos que componen el factor Satisfacción con las condiciones de trabajo

Se encuentra	AI	I	Ind	S	AS	NC	Md	Mo	Total
1.- Con la dotación de mobiliario en su Centro de Trabajo.	367 24.9	646 43.9	86 5.8	317 21.5	42 2.9	15 1.0	2	2	1473 100.0
2.- Con los incentivos recibidos por su trabajo.	313 21.2	650 44.1	125 8.5	311 21.1	44 3.0	30 2.0	2	2	1473 100.0
13.- Con las condiciones de infraestructura del Plantel.	390 26.5	532 36.1	115 7.8	342 23.2	71 4.6	23 1.6	2	2	1473 100.0
16.- Con la limpieza y mantenimiento del plantel.	198 13.4	467 31.7	135 9.2	564 38.3	81 5.5	28 1.9	3	4	1473 100.0
19.- Con la disponibilidad de recursos instruccionales.	305 20.7	695 47.2	130 8.8	279 18.9	23 1.6	41 2.8	2	2	1473 100.0
20.- Con la forma en que se supervisa su trabajo.	219 14.9	451 30.6	146 9.9	565 38.4	58 3.9	34 2.3	3	4	1473 100.0
21.- Con las oportunidades de formación profesional que le ofrece su trabajo	276 18.7	520 35.3	204 13.8	351 23.8	60 4.1	62 4.2	2	2	1473 100.0

La mayoría de los docentes entrevistados se encuentran insatisfechos con las condiciones del mobiliario en las escuelas (68,8%), un 24,4% muestra una visión

contraria, un 5,8% se mostró indeciso y 15 docentes (1%) prefirió no contestar este ítem. Por otra parte un 65,3% de los entrevistados mantiene igual criterio (insatisfacción) al momento de opinar sobre los incentivos que reciben (o no) por el trabajo realizado, mientras que 24,4% manifestaron estar conformes con el estímulo recibido por parte de sus superiores, 8,5% no se decidió por ninguna de las alternativas y 2% optó por no contestar.

En otro orden de ideas, más del 60% manifestó su insatisfacción por las condiciones de infraestructura que presentan los planteles donde desempeñan sus labores, mientras que el 27,8% no considera que existan motivos para sentirse insatisfechos; 7,8% presenta indecisión para tomar una posición al respecto y un 1,6% no contestó. Al analizar los resultados obtenidos sobre la limpieza y mantenimiento del centro de trabajo no se observan tendencias mayoritarias de respuestas que haga pensar sobre la existencia de cierto consenso entre los entrevistados, los resultados de insatisfacción (45,1%) y de satisfacción (43,8%) es más o menos paritaria, un 9,2% se mantiene indeciso y un 1,9% prefirió no contestar. Caso contrario sucede con las respuestas al ítem correspondiente a la disponibilidad de recursos instruccionales en los planteles, un 67,9% se mostró inconforme y apenas un 20,5% explicitó su satisfacción con la manera como las autoridades educativas han diligenciado para que el profesor disponga de recursos instruccionales suficientes para llevar a cabo su trabajo, un 8,8% se mostró indeciso y un 2,8% no contestó sobre este punto.

Haciendo referencia a la manera como es supervisado el trabajo de los docentes, un 45,5% manifestó estar insatisfecho y un 42,3% satisfecho, 9,9% se mostraron indecisos y 2,3% se abstuvo de emitir opinión. Por último con respecto al ítem que alude a las oportunidades de formación a los docentes para su superación profesional un 54% considera que esta política a sido deficiente por tanto se sienten insatisfechos con la misma, un 27,9% por el contrario considera que tal política ha sido atinada mostrándose por tanto satisfechos, un 13,8% se mostró indeciso y 4,2% prefirió no emitir opinión alguna.

El Factor Nro.3 referido a la *satisfacción con el reconocimiento obtenido por la labor realizada*, uno de los elementos con mayor carga motivadora, alude al reconocimiento que los maestros reciben del personal directivo, alumnos, padres y representantes y de sus compañeros de trabajo. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla Nro. 5  
Reactivos que componen el factor Satisfacción con el reconocimiento obtenido

<b>Se encuentra</b>	<b>AI</b>	<b>I</b>	<b>Ind</b>	<b>S</b>	<b>AS</b>	<b>NC</b>	<b>Md</b>	<b>Mo</b>	<b>Total</b>
5.- Con el reconocimiento de su trabajo por parte del personal directivo.	198 13.4	381 25.9	172 11.7	552 37.5	132 9.0	38 2.6	3	4	1473 100.0
6.- Con el reconocimiento de su trabajo por parte de los alumnos.	35 2.4	114 7.7	100 6.8	843 57.2	352 23.9	29 2.0	4	4	1473 100.0
10.- Con el reconocimiento de su trabajo de parte de los padres y/o representantes.	68 4.6	232 15.8	165 11.2	755 51.3	229 15.5	24 1.6	4	4	1473 100.0
11.- Con el reconocimiento de su trabajo de parte de sus compañeros de labores	41 2.8	196 13.3	190 12.9	833 56.6	179 12.2	34 2.3	4	4	1473 100.0

Es necesario destacar las diferentes valoraciones que hacen los docentes al momento de opinar sobre los reconocimientos obtenidos por los diferentes grupos sociales. Cuando evalúa el reconocimiento dado por el personal directivo, un 46,5% manifiesta estar satisfecho, sin embargo casi un 40% (39,3% exactamente) considera que los directivos no han llenado sus expectativas de reconocimiento, 11,6% se mostró indeciso y 38 maestros no contestaron. Ahora bien al momento de valorar el reconocimiento dado tanto por los alumnos, padres y representantes y compañeros de trabajo la tendencia es decididamente hacia la satisfacción, veamos: alumnos 81,1%, padres y representantes 66,8% y compañeros 58,8%.

El Factor Nro. 4 hace alusión a la *satisfacción con el ambiente de trabajo*. Este factor incluye elementos objetivos (accesibilidad al centro de trabajo) y a los de valoración subjetiva (comportamiento de los estudiantes, la percepción sobre las relaciones mantenidas entre los compañeros de trabajo y los directivos, las relaciones entre el docente y los padres y representantes, así como la percepción sobre los niveles de realización personal conseguidos a través del trabajo. Todos estos elementos contribuyen a generar una atmósfera en el trabajo estimulante o no en función de cómo el docente la catalogue o la evalúe.

Tabla 6  
Reactivos que componen el factor Satisfacción con el ambiente de trabajo

<b>Se encuentra</b>	<b>AI</b>	<b>I</b>	<b>Ind</b>	<b>S</b>	<b>AS</b>	<b>NC</b>	<b>Md</b>	<b>Mo</b>	<b>Total</b>
17.- Con la accesibilidad a su Centro de Trabajo.	104 7.1	297 20.2	99 6.7	762 51.7	174 11.8	37 2.5	4	4	1473 100.0
22.- Con la disposición, hábitos y actitudes de los estudiantes.	89 6.0	421 28.6	197 13.4	662 44.9	53 3.6	51 3.5	4	4	1473 100.0
23.- Con las relaciones sostenidas con padres y representantes.	51 3.5	250 17.0	172 11.7	812 55.1	149 10.1	39 2.6	4	4	1473 100.0
24.- Con la realización personal conseguida por su trabajo.	43 2.9	197 13.4	153 10.4	832 56.5	190 12.9	58 3.9	4	4	1473 100.0
29.- Con respecto a las relaciones entre los compañeros del Centro de Trabajo.	36 2.4	159 10.8	156 10.6	881 59.8	211 14.3	30 2.0	4	4	1473 100.0
30.- Con las relaciones que mantienen los docentes y los Directivos en el Centro de Trabajo.	129 8.8	314 21.3	155 10.5	691 46.9	148 10.0	36 2.4	4	4	1473 100.0

Con respecto a la accesibilidad al centro de trabajo un 63,5% manifestó encontrarse satisfecho y un 27,3% insatisfecho, mientras que un 6,7% marcó la opción indeciso y apenas un 2,5% de la muestra no marcó ninguna opción. Con respecto al comportamiento de los estudiantes un 48,5% ve con agrado la misma, mientras que un 34,6% mantiene una opinión contraria, un 13,4% mostró indecisión, el 3,5% no contestaron. En cuanto a las relaciones mantenidas con los padres y representantes 65,2% se muestra satisfecho y un 20,5% insatisfecho, no contestaron el 2,6% de los entrevistados y mostraron indecisión en su respuesta el 11,7%. Es interesante señalar que un grueso número de docentes (69,4%) valora positivamente los frutos de su trabajo, apenas un 16,3% opina sentirse insatisfecho y no haber conseguido los logros esperados, un 10,4% se manifestó indecisión al momento de ponderar este aspecto y un 3,9% decidió no emitir respuesta alguna.

El Factor Nro. 5 apunta a la *satisfacción con las remuneraciones*. Todos los especialistas en recursos humanos coinciden en afirmar que si bien el salario por sí mismo no es un factor motivador, si no están presentes otros incentivos como la responsabilidad, el logro, el reto de un trabajo interesante, entre otros, no hay garantía de que se encuentre motivado con lo que hace. Sin embargo, en el caso venezolano, donde el alto costo de la vida tiende a estar muy por delante de los niveles de salario, los

trabajadores tienden a preocuparse por obtener cada vez mejores remuneraciones por su trabajo, esta ha sido en la historia reciente del país a la par del comportamiento de las organizaciones sindicales y gremios profesionales, no escapando el gremio docente a esta situación. En la Tabla 7 se muestran los porcentajes de respuestas obtenidos.

Tabla 7  
Reactivos que componen el factor Satisfacción con las remuneraciones

Se encuentra	AI	I	Ind	S	AS	NC	Md	Mo	Total
14.- Con la remuneración que percibe.	506 34.4	642 43.6	112 7.6	162 11.0	24 1.6	27 1.8	2	2	1473 100.0
15.- Con las primas y bonos que percibe.	538 36.5	624 42.4	104 7.1	144 9.8	35 2.4	28 1.9	2	2	1473 100.0
18.- Con la relación entre sus ingresos y las responsabilidades de su trabajo.	360 24.4	650 44.1	134 9.1	247 16.8	39 2.6	43 2.9	2	2	1473 100.0

Con respecto a los salarios percibidos un 78% manifiesta estar insatisfecho, mientras que un 12,6% se encuentra conforme, 7,6% tiene una postura indecisa y un 1,8% no contesta. Más del 70% de los entrevistados muestra insatisfacción por las primas y bonos que reciben (78,9%) y un 68,5% considera que no hay equilibrio entre los niveles de remuneración recibidos y las exigencias del trabajo realizado. En ambos casos la cantidad de docentes satisfechos no excede del 20%, en estos casos las cifras ascienden a 12,2% y 19,4% respectivamente.

El Factor Nro. 6, denominado de acuerdo a los ítems que lo integran como *satisfacción con el trabajo en sí mismo*, hace alusión a la naturaleza intrínseca de la tarea realizada, es percibida por los docentes entrevistados de manera positiva.

Tabla Nro. 8  
Reactivos que componen el factor Satisfacción con el trabajo en sí mismo

Se encuentra	AI	I	Ind	S	AS	NC	M d	Mo	Total
7.- Con las tareas y actividades que realiza en la jornada de trabajo.	28 1.9	118 8.0	84 5.7	916 62.2	298 20.2	29 2.2	4	4	1473 100.0
8.- Con la carga de trabajo habitual.	90 6.1	199 13.5	118 8.0	891 60.5	146 9.9	29 2.0	4	4	1473 100.0
9.- Con la calidad del trabajo que realiza con los alumnos.	18 1.2	115 7.8	73 5.0	871 59.1	374 25.4	22 1.5	4	4	1473 100.0
11.- Con la relación entre el trabajo realizado y sus expectativas profesionales.	55 3.7	253 17.2	153 10.4	759 51.5	194 13.2	59 4.0	4	4	1473 100.0

Más del 80% se muestra satisfecho con las tareas y actividades propias de la función docente. Similar apreciación se expresa mayoritariamente sobre la carga habitual de trabajo (70,4%), la calidad del trabajo realizado (84,5%) y con la relación entre el trabajo que realiza y sus expectativas profesionales (64,7%). En todos los casos los indecisos no exceden del 11% y los docentes que no contestaron no superan el 4%.

Finalmente el Factor Nro. 7, llamado *satisfacción con la autonomía en el trabajo*, hace referencia a la autonomía de juicio o la capacidad para diagnosticar y prescribir soluciones de manera autónoma sobre el ámbito de especialidad. Este factor es el que en definitiva diferencia el trabajo profesional del trabajo no especializado, este último orientado por instrucciones precisas y bajo el control y supervisión directa de terceros. De allí la importancia de evaluar el grado de satisfacción de los docentes sobre este rasgo tan caro a los profesionales de cualquier área.

Tabla 9  
Reactivos que componen el factor Satisfacción con la autonomía en el trabajo

<b>Se encuentra</b>	<b>AI</b>	<b>I</b>	<b>Ind</b>	<b>S</b>	<b>AS</b>	<b>NC</b>	<b>Md</b>	<b>Mo</b>	<b>Total</b>
3.- Con la autonomía para planificar su propio trabajo.	361 24.5	481 32.7	97 6.6	389 26.4	141 9.6	4 0.3	2	2	1473 100.0
4.- Con la autonomía para introducir cambios en su trabajo	437 29.7	401 27.2	126 8.6	390 26.5	115 7.8	4 0.3	2	1	1473 100.0

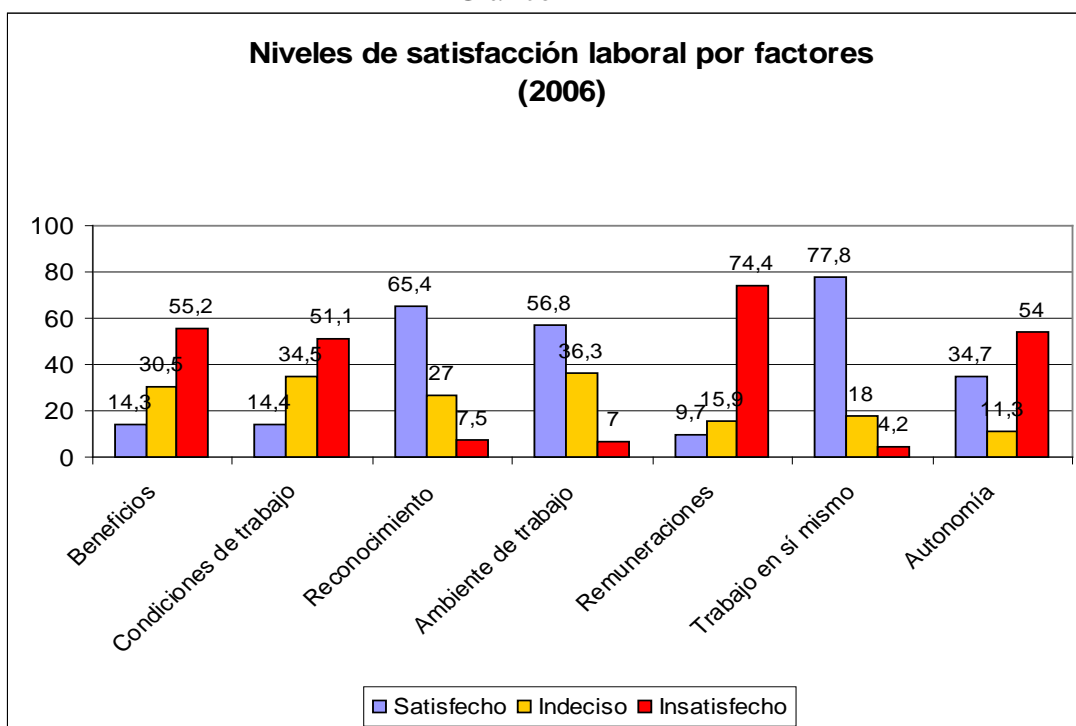
En ambos ítems más del 55% de los entrevistados mostró sentimientos de insatisfacción, 57,2% y 56,9% respectivamente, lo cual supone que de alguna manera se ha vulnerado o no se ha respetado la autonomía de juicio de los profesionales de la docencia. Es pertinente recordar que de acuerdo a los datos socioprofesionales de los entrevistados, más del 80% reportó poseer titulación a nivel de educación superior. Sin embargo un porcentaje no despreciable de informantes refieren estar satisfechos con la autonomía para planificar su trabajo (36%) y con la libertad de introducir cambios y experimentos en el trabajo para mejorar la eficiencia de la tarea docente (34.3%). En ambos casos la cifra máxima de indecisos es de 8,6% y los que no contestan presentan cifras similares (0,3%).

#### Niveles de satisfacción laboral por factores

Los resultados destacan diferencias según la naturaleza del factor evaluado. Los docentes entrevistados se muestran *satisfechos* con algunos de los factores definidos por

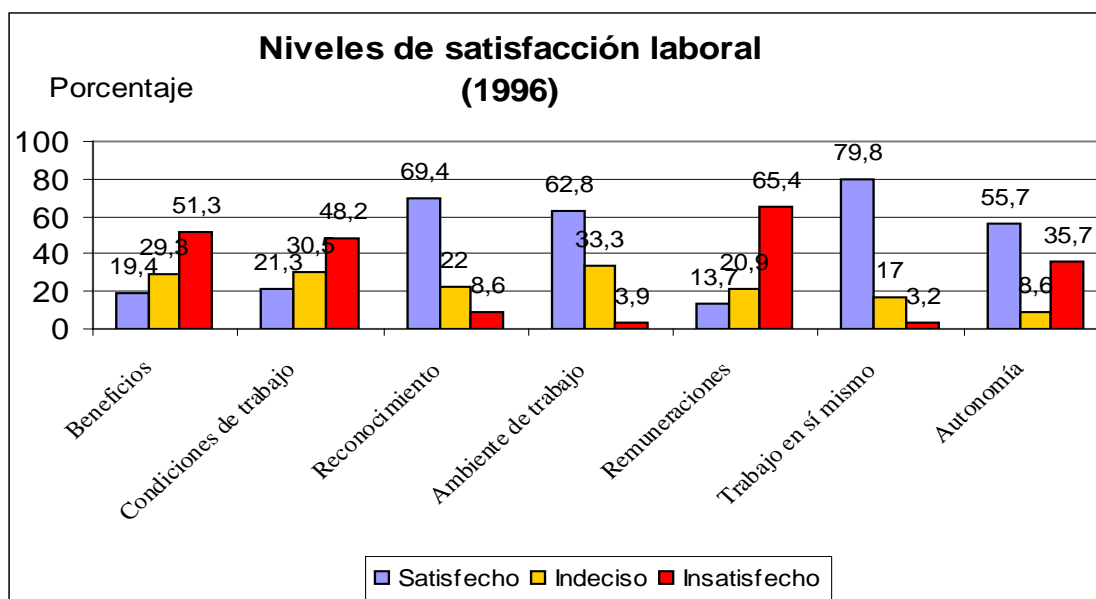
Herzberg (1959) como intrínsecos o motivadores (reconocimiento por parte de padres, representantes y alumnos, el ambiente de trabajo y el trabajo en sí mismo), mientras que manifiestan estar insatisfechos con los factores extrínsecos (beneficios y cumplimiento de compromisos laborales, condiciones de trabajo y remuneraciones). Es de destacar que con respecto al factor “autonomía en el trabajo” (factor intrínseco y motivador por naturaleza), se muestra una tendencia hacia la alternativa *insatisfecho*, revelando un cambio de postura de los docentes sobre ese rasgo con respecto a los resultados obtenidos en una investigación realizada en el año 1996 (Ramírez, 1997). Estos resultados se presentan a continuación de manera gráfica para facilitar la visión de su comportamiento.

Gráfico 1



Al comparar estos resultados con los obtenidos en 1996, se puede constatar que el comportamiento de las respuestas es similar a los obtenidos en 2006, salvo en el factor *Autonomía*. Veamos el comportamiento de las respuestas en aquella oportunidad.

Gráfico 2



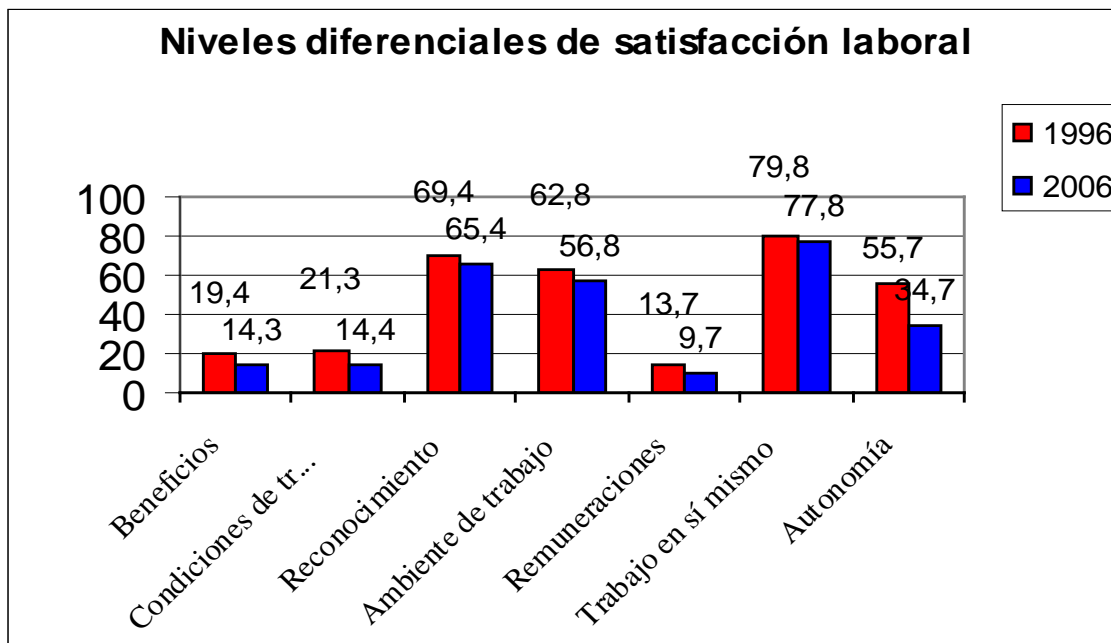
Hace 10 años, al igual que en la actualidad, los docentes entrevistados manifestaron mayoritariamente sentirse insatisfechos con los factores referidos a los beneficios, condiciones de trabajo y remuneraciones, tal como se expresa en el Gráfico 2. Por otra parte en ese momento la mayoría manifestó sentirse satisfecho con los factores reconocimiento, ambiente de trabajo, trabajo en sí mismo y con la autonomía profesional.

Sin embargo los resultados en 2006 difieren un poco de los anteriores, en donde se observan altos los niveles de satisfacción sobre los tres primeros factores, pero hay un cambio con respecto al factor autonomía. Los docentes cambiaron su percepción y ahora manifiestan estar inconformes con la manera como en la actualidad se valora su preparación profesional y sus capacidades para prescribir los tratamientos más adecuados, desde un punto de vista pedagógico y didáctico, para desempeñarse lo más eficientemente como enseñantes.

El Gráfico 3 expresa resultados diferenciales de las respuestas dadas en 1996 y 2006 en relación con los factores estudiados. Sólo se colocarán las cifras relativas a los niveles de satisfacción, excluyendo los relacionados con los niveles de insatisfacción, así como las respuestas cuya opción fue la indecisión y los que no contestaron. Se observa que para 2006 hay una reducción de los valores porcentuales referidos a la categoría *Satisfacción* en todos los factores, es decir, si bien los maestros se siguen manteniendo satisfechos con los factores *Reconocimiento*, *Ambiente de trabajo* y *Trabajo en sí mismo*, son en términos relativos menos que sus colegas del año 2006. En

el mismo orden de ideas los bajos niveles de satisfacción con los factores *Beneficios*, *Condiciones de Trabajo* y *Remuneraciones* obtenidos en 1996, se constriñen aún más en 2006.

Gráfico 3



Haciendo referencia al factor Autonomía las cifras son elocuentes, y para ahondar al respecto de esta información se presentan fragmentos de algunos testimonios dados por docentes que fueron entrevistados.

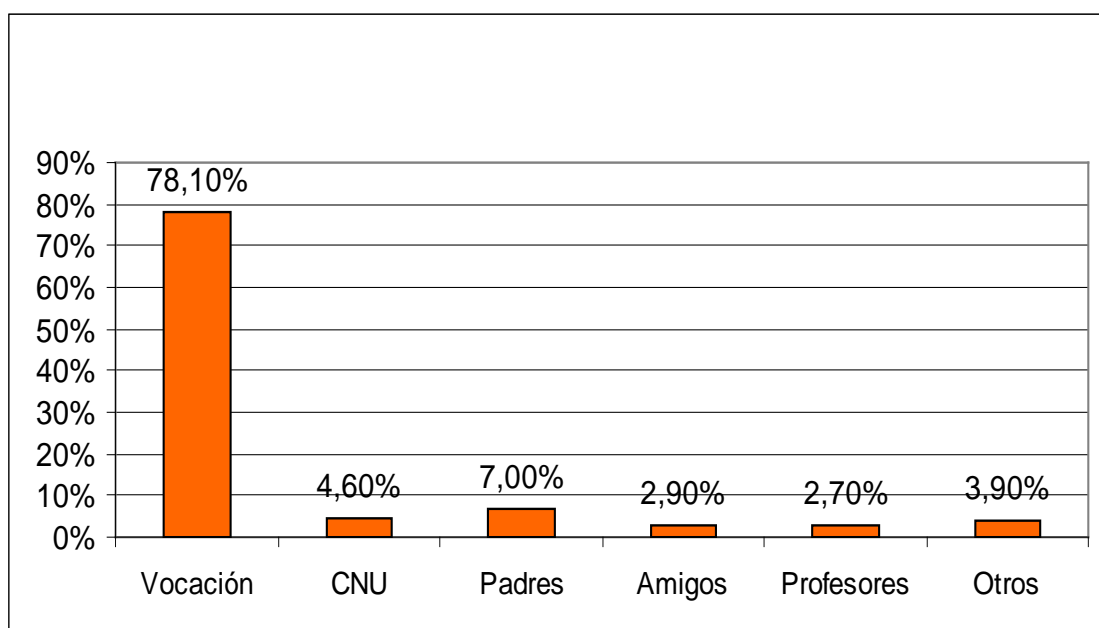
#### ALGUNOS TESTIMONIOS

- *“hay demasiado autoritarismo, demasiado afán en conducir hasta la línea del pensamiento de uno, pero te dicen que el maestro tiene que recuperar el liderazgo que tenía, ¿cómo tu puedes recuperar un liderazgo cuando no te dejan ni siquiera hablar, ni siquiera disentir, sientes? O sea yo pienso que es como cosas muy absurdas por un lado te dicen una cosa y por el otro lado no, dicen “no, usted no piense, usted haga como yo digo” (maestra de 3er. Grado)*
- *“no puede ser que alguien me diga que he estado durante todo el año escolar con un niño, que le he llevado un seguimiento que sé que no viene, que he hablado con su representante, “no, usted tiene que pasarlo” ¿quién eres tu para que tu me digas a mí que yo tengo que pasar a un niño? ¿Bajo que lineamientos? ¿Con qué criterios?.” (maestra de 2do. Grado).*

- *“Eso si me da tristeza, me da tristeza que me digan “bueno no importa si sabe o no sabe, pásalo, te quitas un problema de encima porque si no van a venir y te van a cuestionar y te van a preguntar es a ti”.* (maestra de 1er. Grado)
- *“todo es limitativo, no se puede, no se puede, no, eso no hay que hacerlo acá, yo no se qué, entonces uno se siente así después como que no le provoca, no te provoca hacer nada...”* (maestra de 2do. Grado).

Una de las razones que exponíamos en 1996 para explicar el hecho de que a pesar de los niveles de insatisfacción expuestos por los docentes no se verificaban renunciaciones o migraciones hacia otros oficios que podrían ser más gratificantes, era el hecho de que esos docentes manifestaban haber ingresado a la carrera docente por vocación, estos resultados son similares a los arrojados para el 2006, tal como se evidencia en el Gráfico 4.

Gráfico 4  
Razones para ingresar a la carrera docente (2006)



Es necesario destacar que se sostiene como hipótesis que si bien aspectos como la estabilidad laboral que hasta ahora ha tenido la carrera docente en el país, la posibilidad de perder el beneficio de la jubilación y la dificultad de conseguir un nuevo empleo por la contracción del mercado laboral han podido frenar cualquier deseo de experimentar otros campos laborales, es el elemento vocacional uno de los elementos

que más ha tenido peso para que los maestros se mantengan en una actividad, que por lo visto, no ha satisfecho a lo largo de los últimos 10 años sus expectativas laborales

## CONCLUSIONES

En el año 1996 se realizó el estudio sobre los niveles de satisfacción laboral de los docentes de Educación Básica (Ramírez, 2000), como consecuencia de una coyuntura de descontento general en el sector, producto de la discusión del IV Contrato Colectivo entre las Federaciones que agrupan a los diferentes gremios docentes y el entonces Ministerio de Educación. Los maestros venezolanos como respuesta a una actitud considerada *entreguista* por parte de sus organizaciones sindicales, los cuales a la postre firmaron un Contrato que, de acuerdo a la opinión general, vulneraba conquistas ya logradas y no cubría las legítimas aspiraciones del gremio, amenazaron con renunciar masivamente ante el despacho de educación. Para el momento los sindicatos docentes perdían legitimidad ante sus bases y los maestros desanimados volvieron al trabajo sin lograr satisfacer las reivindicaciones solicitadas y por la que tanto lucharon. En este contexto los resultados en esta investigación arrojaron altos índices de insatisfacción con respecto a los llamados factores higiénicos y niveles de satisfacción con respecto a los factores motivadores. Esto, de acuerdo con Herzberg y colaboradores (1959), es suficiente para interpretar que los docentes se encontraban insatisfechos con su trabajo, sin embargo, las anunciadas renunciaciones no se llevaron a cabo. Para el 2006 la hipótesis, en ese momento, lo explicaba por la vía del elemento vocacional (más de un 70% señaló este factor como el motivante para ingresar a la carrera docente), lo cual haría las veces de inhibidor para tomar la drástica decisión de, a pesar del descontento generalizado, cambiar de actividad laboral. Hoy, 10 años después, pareciera que, con mayores niveles de insatisfacción, el elemento vocacional sigue jugando papel importante como catalizador del descontento.

En efecto, un 78% manifestó haber escogido la carrera docente por vocación, lo que hace que esta variable sea recurrente, como interviniente, para explicar en parte el porqué, ante la percepción del deterioro del trabajo docente, los maestros generan pocos niveles de rotación o migración hacia otras actividades laborales. Por supuesto que habría que tomar en cuenta otras variables para explicar este fenómeno: los altos índices de desempleo, el alto costo de la vida, la dificultad de acceder a otras instancias laborales por objeciones de conciencia, el temor a dejar un puesto con ciertos niveles de estabilidad, el miedo a perder la jubilación, etc.

Como corolario de estas conclusiones se resalta un dato relevante por sí mismo, sobre el cambio de percepción sobre el factor *autonomía en el desempeño docente*, factor muy asociado con la vocación. En la medida en que un docente pueda desplegar sus conocimientos y habilidades con la autonomía de criterio que le da el ser un profesional reconocido socialmente y autorizado legalmente por la titulación académica obtenida, percibirá su trabajo interesante y retador (factor motivador) y potenciará su vocación hacia el servicio, compensando la ausencia de factores higiénicos. Si por el contrario esta autonomía funcional se restringe cada vez más, podría traer como consecuencia la merma de la autoestima profesional, lo cual incidiría de manera directamente proporcional en los niveles vocacionales del docente. Algunos indicadores preocupantes que apuntan hacia esto son de conocimiento público, tal es el caso de supervisiones trastocadas en intervenciones indebidas para prescribir lo que debe o no debe hacerse en el aula, la obligación de aprobar a alumnos con déficit de formación y la amenaza permanente de una “contraloría social” con la potestad de sustituir al docente si este no se atiene a los lineamientos políticos del gobierno o ejerce su derecho a la lucha sindical por mejorar las condiciones de trabajo. Estos y otros aspectos pueden explicar porqué, 10 años después, los docentes se muestran insatisfechos con un factor sobre el que, 10 años atrás, se encontraban satisfechos.

## REFERENCIAS

- Blum, M. y Naylor, S. (1981). *Psicología Industrial*. México: Trillas.
- Creswel, J (2005) *Educational research: planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research*. Upper saddler river: Pearson education.
- Garrett, Henry E. (1971). *Estadística en Psicología y Educación*. Buenos Aires Paidós.
- Hackman, J. y Lawler, E. (1971) Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*. (55). 259-286.
- Hernández, R.; Fernández, C; Bapista, P. (2006) *Metodología de la Investigación*. México: MacGraw Hill.
- Herzberg, F; Mausner, B y Snyderman, B. (1959). *The Motivation To Work*. New York: Wiley.
- Hodgetts, R. y Altmans, D. (1981). *Comportamiento de las Organizaciones*. México: Interamericana.
- Flippo, E (1982) *Principios de Administración de Personal*. México: MacGraw Hill.
- Freidsson, E (1976) *La profesión médica*. Barcelona: Península.
- Magnusson, D. (1968). *Teoría de los Test*. México: Trillas.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row
- Mcgregor, D. (1972). *El Aspecto Humano de las Empresas*. México: Diana.
- Morse, N. (1963). Satisfaction in the White-Collar Job. *University of Michigan Review*. 54, (6). 112-134.
- Peiró, J. M. (2001) *Psicología de las organizaciones*. Madrid: UNED.

- Pérez, C. (2005) *Técnicas estadísticas con SPSS. Aplicaciones al análisis de datos*. Madrid: Prentice Hall.
- Perry, J. (1961). *Las Relaciones Humanas en la Industria*. Buenos Aires: Selección Contable.
- Porter, L y Lawler, E (1969). What Job. Attitudes Tell About Motivation. *Harvard Business Review*. 46, (1). 118-126.
- Ramírez, T. (2006). *Como Hacer un Proyecto de Investigación*. Caracas: Panapo.
- Ramírez, T (1997) *El Trabajo docente en Venezuela. Entre el compromiso y el desencanto*. Caracas: Fondo Editorial de FHE.
- Robbins, S.P. (1998) *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Ruiz, C. (2002) *Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación*. Barquisimeto: CIDEG.
- Stevens, S (1946) "On the theory of scales of measurement". En: Valleman, P y Wilkinson, L (1993) *Nominal, ordinal, interval and ratio typologies are misleading*. L.A: Northwestern University Press.
- Valleman, P y Wilkinson, L (1993) *Nominal, ordinal, interval and ratio typologies are misleading*. L.A: Northwestern University Press.
- Wanous, J (1975) Organizational entry: Newcomers moving from outside to inside. *Psychological Bulletin*. (84). 601-618.

**ANEXO 1**  
**ESCALA PARA MEDIR NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES**  
**DE EDUCACIÓN BÁSICA**

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