

ESLA-EDUCACIÓN: UNA ESCALA PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES

Laura Beatriz Oros y María Valeria Main
Universidad Adventista del Plata, Argentina

RESUMEN

El presente trabajo tiene como finalidad exponer el proceso de construcción de la Escala de Satisfacción Laboral, en su versión para docentes (ESLA-educación), y los resultados obtenidos tras el estudio de sus propiedades psicométricas. Se trabajó con una muestra de 303 docentes, de ambos sexos, de nivel socioeconómico medio, que ejercen su profesión en los niveles inicial y medio de diversas instituciones públicas y privadas de las provincias de Buenos Aires, Entre Ríos y La Pampa. Se analizó la consistencia interna de la escala, se estudió la validez factorial y se observó el comportamiento de los ítems en relación al poder discriminativo. Todos los análisis arrojaron resultados satisfactorios, por lo que se concluye que el ESLA-educación constituye una definición operacional válida y confiable del constructo en esta muestra de docentes.

Introducción

El trabajo ocupa un lugar esencial en el desarrollo holístico de la persona. Sus implicaciones sobre el ser humano no son desconocidas; por el contrario, pueden hallarse numerosos escritos que tratan sobre los efectos directos e indirectos que el trabajo tiene sobre el hombre, así como sobre las necesidades que éste satisface por medio de su labor cotidiana. Otorgando importancia a esta temática es que grandes pensadores filosóficos han intentado responder a cuestiones tales como ¿cuál es el verdadero fin del trabajo?, ¿qué valor tiene éste para el hombre? y ¿qué necesidades humanas se ven satisfechas con el trabajo? Las respuestas a estos interrogantes abarcan un amplio campo de estudio ya que integran conceptos tales como motivación, necesidades, actitudes, socialización y valores, entre otros.

De acuerdo con Vázquez Vialar

(1970), la satisfacción de las necesidades humanas constituye el fundamento del trabajo. Para saciar sus necesidades el hombre realiza una actividad, un trabajo, que le permite transformar los recursos naturales para su supervivencia. Pero el valor de esta actividad no se circunscribe sólo a un sistema de provisiones, sino que, por sobre todo ello, tiene como fin completar al propio trabajador. Según este autor, el hombre se realiza en el trabajo porque puede expresarse de algún modo y así su trabajo actúa como fuente liberadora. El valor del trabajo no es un valor económico, sino que lo trasciende, busca la satisfacción de la persona.

Schulz (1986) menciona que la satisfacción laboral ha sido una de las variables más extensamente estudiadas en el ámbito de las ciencias sociales. Sin embargo, no ha habido consenso en definir el concepto debido posiblemente a la gran variedad de aspectos o dimensiones

que abarca. De acuerdo con este autor, uno de los primeros trabajos sobre satisfacción laboral fue realizado en 1935 por Hoppock, quien la definía como la combinación de determinados aspectos psicológicos, fisiológicos y ambientales que daban lugar a un estado particular del individuo. Por su parte Vroom (1964, citado en Vélaz Rivas, 1996) se refirió a la satisfacción laboral como el resultado de la interacción entre el individuo y su ambiente de trabajo, considerándola producto de una evaluación subjetiva de los empleados sobre las gratificaciones y condiciones laborales. Décadas después algunos investigadores (para una revisión véase Schulz, 1986) concluyeron que no existe una definición universal de satisfacción laboral y que el término podía ser definido de acuerdo con las variables situacionales que se estudien. De este modo, numerosos autores han asimilado el término satisfacción en el trabajo a una actitud que se da en función de la personalidad del individuo, de sus características socio demográficas y de la situación objetiva en la que se encuentra (Davis y Newstrom, 1991; Salazar, 2002).

En esta investigación, la satisfacción laboral será entendida como una actitud de fuerte contenido emocional hacia el trabajo que se realiza. De este modo, la satisfacción hace referencia al conjunto de actitudes positivas que el trabajador adopta hacia la propia labor, mientras que la insatisfacción hace referencia a las actitudes negativas acompañadas de una pérdida de identificación psicológica y emocional hacia el trabajo (Salazar, 2002).

La actitud es la disposición del individuo a evaluar de una manera determinada ciertos eventos u objetos (Chein, 1948) e implica al mismo tiempo sentimientos, prejuicios, sesgos, miedos y

convicciones acerca de ellos (Thurstone, 1928). Quizás uno de los aspectos que más ha motivado el estudio de la satisfacción en el trabajo es el que establece que la actitud predispone a actuar coherentemente con estas cogniciones y afectos (Rodríguez, 1976). Siguiendo esta idea, un sujeto insatisfecho se comportará en el trabajo significativamente diferente a aquel que tiene actitudes positivas. De hecho, se sabe que las personas insatisfechas disminuyen su rendimiento laboral, están más predispuestas a las quejas y conflictos, presentan una tasa más elevada de ausentismo y experimentan un deterioro importante de su salud física y mental (Werther y Davis, 1995).

Toda actitud se gesta a partir de una interacción entre dos partes, en este caso entre el trabajador y las condiciones laborales. Si éstas son evaluadas de manera positiva, el trabajador adoptará naturalmente una actitud favorable y se comportará acorde a ello. Aceptar esta premisa lleva a preguntarse qué aspectos del entorno laboral promueven actitudes positivas y cuáles podrían asociarse a la insatisfacción. Herzberg (1980) ha analizado las condiciones laborales desde la teoría motivacional, llegando a la conclusión de que existen fundamentalmente dos grandes grupos de factores relacionados con el trabajo, que afectan la satisfacción: los factores extrínsecos y los intrínsecos. Entre los primeros se enumeran (a) el tipo de gestión, (b) las remuneraciones, (c) la comunicación y las relaciones humanas, (d) la jornada laboral y los tiempos de descanso, (e) los riesgos de trabajo, (f) la posibilidad de ascenso y desarrollo profesional, y (d) las condiciones físico-ambientales. Entre los factores intrínsecos pueden incluirse (a) las posibilidades de logro personal, (b) el reconocimiento recibido por el desempeño, (c) la responsabilidad, (d) la motivación,

(e) la libertad de decidir cómo realizar un trabajo, (f) la utilización plena de las habilidades personales y (g) la formulación de objetivos y la evaluación relacionada con éstos (Martos Medina, 2000; Salinas Oviedo, Laguna Calderón y Mendoza Martínez, 1994). Para Herzberg (citado en Fournies, 1991), el logro personal y el reconocimiento son las influencias motivadoras más fuertes del entorno laboral. Si los factores extrínsecos no son satisfechos, producen efectos negativos en el trabajo. Sin embargo, su satisfacción no asegura que el trabajador modifique su comportamiento. En cambio, los factores intrínsecos cuando son satisfechos motivan al trabajador a desplegar un mayor esfuerzo (Herzberg, 1980; Salinas Oviedo et al., 1994).

Como se mencionó anteriormente, la insatisfacción genera un decrecimiento de la calidad del trabajo que se realiza. Esto es negativo en cualquier rama o área que se ejerza. Sin embargo, en determinadas profesiones esto puede implicar un importante riesgo para la población. Este es el caso, por ejemplo, de los profesionales de la salud o los educadores, quienes al estar insatisfechos podrían ejercer sus tareas de manera irresponsable, perjudicando el normal desarrollo de los beneficiarios de su trabajo, incluso con consecuencias a largo plazo.

La tarea docente significa un impacto importante en la vida de los educandos. Cada día, dentro del aula, los alumnos no sólo aprenden matemáticas, literatura o historia; aprenden también hábitos, principios y normas de comportamiento. Los docentes representan una de las figuras más significativas de la infancia y muchas veces son los únicos referentes de los alumnos. Esto representa, sin lugar a dudas, una enorme responsabilidad para los educadores. Aquellos que no están satisfechos con su trabajo mostrarán

actitudes negativas hacia su tarea, sus colegas y directivos, y lo que es aún más peligroso, hacia sus alumnos. Realizarán sus tareas con desgano, mostrarán una actitud apática y falta de interés en el progreso educativo de sus alumnos (Oros, Main y Duarte, 2002).

Por tal motivo, conocer el nivel de satisfacción que el profesional docente experimenta respecto de su trabajo es, no sólo valioso, sino también imprescindible. La evaluación diagnóstica podría utilizarse para elaborar planes preventivos y tomar precauciones a nivel institucional, con el fin de brindar a los profesionales un ambiente de trabajo que promueva el crecimiento, la satisfacción y el bienestar. Para ello es necesario contar con instrumentos de evaluación válidos y confiables.

Debido a que no se han encontrado cuestionarios argentinos que permitan evaluar la satisfacción laboral en el ámbito docente, se diseñó una escala que resulte útil para este propósito y presente propiedades psicométricas sólidas.

Método

Participantes

Para el estudio de las propiedades psicométricas de la escala se trabajó con una muestra de 303 docentes de ambos sexos, de nivel socioeconómico medio, que ejercen su profesión en los niveles inicial y medio de diversas instituciones públicas y privadas de las provincias de Buenos Aires, Entre Ríos y La Pampa, Argentina.

El 83.3% de la muestra corresponde al sexo femenino y el 16.7% al sexo masculino. Se observó un rango de edad de 22 a 66 años ($M= 40$; $D= 9,46$).

En relación al estado civil, el 73.2% de los docentes están casados, el 20.7% solteros y el 5.7% corresponde a sujetos separados o viudos. El 26.6% de los do-

centes no tiene hijos, mientras que el número de hijos de los sujetos casados asciende a dos, en su gran mayoría.

El 72.6% del total de la muestra tiene estudios terciarios completos, mientras que el 22,3% alcanzó estudios universitarios; sólo el 5.1% realizó estudios de posgrado. La muestra estuvo compuesta por docentes de instituciones públicas y privadas; un 64.3% de la cual pertenece a instituciones privadas. Existe una leve diferencia entre el número de docentes que se desempeña en el nivel inicial (41.3%) y el nivel medio (53,6%); siendo unos pocos quienes ejercen su función en ambos niveles educativos (5.1%).

La antigüedad profesional se extiende de 1 a 42 años ($M=15.31$; $D=9.20$) y más del 50% de la muestra mencionó haber permanecido durante más de 10 años en la institución actual. La cantidad de horas trabajadas a la semana presenta una distribución amplia; varía de una a 60 horas ($M= 25$; $D= 11.29$). Con respecto al turno en el que se desempeña el docente, se observa que el 43% de los sujetos trabaja en el turno mañana, el 18.3% en el turno tarde y el 8.6% en el turno noche; se destaca que el 30% de los docentes realiza doble turno (mañana y tarde).

De la totalidad de la muestra, el 96.2% afirmó haber realizados cursos de capacitación, que fueron sustentados en más del 50% de los casos por ellos mismos. La mayoría de los docentes encuestados, no realiza actividades diferentes a la función docente, mientras que el 18.5% dedica tiempo a tareas de investigación y estudios de posgrado.

Materiales y procedimientos

Tomando como base la teoría de Herzberg (1980), se elaboró una lista de 58 reactivos pretendiendo abarcar tanto los aspectos intrínsecos como extrínse-

cos que se asocian a la satisfacción laboral. La mayoría de los ítemes fueron redactados con un sentido general pudiendo aplicarse a diversas áreas de trabajo, puesto que evalúan situaciones laborales que son comunes a las diferentes profesiones, mientras que otros fueron adaptados específicamente a la función docente. Los estímulos fueron escalados según el método Lickert, el docente debía responder con una de cinco posibles opciones: *fuerte acuerdo*, *acuerdo*, *neutro*, *desacuerdo*, *fuerte desacuerdo*.

La escala fue administrada a una muestra piloto no aleatoria de 100 docentes y se realizaron análisis estadísticos de carácter exploratorio para conseguir indicadores de confiabilidad y validez. Estos datos fueron interpretados con máxima precaución ya que no se cumplía con el requisito básico de contar al menos con cinco sujetos por cada ítem de la escala (Gorsuch, 1983, citado en Norman y Streiner, 1996). Los resultados obtenidos tras estos análisis fueron satisfactorios y permitieron continuar con la administración de la prueba, sabiendo que la misma estaba sujeta a cambios debido a la ampliación de la muestra, que quedaría constituida definitivamente por 303 docentes.

Para la recolección de datos, se entrevistó personalmente a los docentes con residencia próxima al lugar de trabajo de las autoras, para explicarles el propósito de esta investigación y pedirles su colaboración. En el caso de aquellos docentes con residencia en lugares distantes, se trabajó a nivel institucional realizando entrevistas telefónicas con los directivos de las diferentes organizaciones educativas, a quienes se envió el proyecto de investigación y un ejemplar del cuestionario. Luego de estudiar la propuesta, cada institución informó el

número de docentes que estaban dispuestos a participar del proyecto y se envió la Escala de Satisfacción Laboral por correo postal, para ser llenada en forma voluntaria y anónima.

Una vez recogido todo el material se exploró el funcionamiento factorial de la escala mediante el método de componentes principales y rotación varimax, dado que se suponía independencia de los factores entre sí (Herzberg, 1980). Siguiendo el criterio de Stevens (1992, citado en Martínez Arias, 1995) de que cada variable mostrara al menos el 15% de variancia común con el factor, se consideraron sólo aquellos ítems que presentaban un pesaje igual o superior a .40 en el factor. Del total de ítems analizados se retuvieron 34 (véase Apéndice). El resto fue rechazado por alcanzar una carga factorial menor a .40 y/o por presentar complejidad factorial, excepto en el caso del ítem “*Me resulta gratificante compartir las tareas con otros profesionales*”, que mostró una carga menor a .40 (.39375) e igualmente fue incluido por aproximarse mucho a este valor, explicar el mínimo de varianza requerida por Stevens y tener sentido psicológico.

Resultados

Para la extracción de los factores se consideró en primer lugar, un criterio teórico bajo el cual se hipotetizaba que las respuestas de los docentes se agruparían en dos dimensiones, según el tipo de factores (intrínsecos-extrínsecos) que más afectaban su satisfacción en el trabajo. Los resultados mostraron que esta hipótesis se cumplía, pero como el porcentaje de variancia explicada era bajo

(26.5%) se decidió utilizar como criterio de extracción el test de la pendiente de Cattell, que mostró cinco dimensiones subyacentes. Sin embargo, se observaron unas pocas saturaciones significativas en el último factor, lo cual podía estar indicando una sobrefactorización de la matriz. Por esta razón se exploró el funcionamiento de los ítems por medio de cuatro factores que explican el 42.2% de la variancia. El valor del test de adecuación de la muestra *Kaiser Meyer Olkin* fue de .820 y la significación del test de esfericidad de *Bartlett* fue de .000. Todos los factores son unipolares y tienen sentido psicológico.

En el factor 1 se saturan siete ítems relativos a la dimensión de la tarea, en el factor 2 se incluyen 12 ítems que tienen que ver con la dimensión socio-organizativa, en el factor 3 se agrupan siete ítems que miden el nivel de motivación en el trabajo y finalmente en el factor 4 se saturan siete ítems que tienen que ver con la autorrealización (ver Tabla 1). Inicialmente se habían propuesto algunos ítems que hacían referencia a los recursos materiales provistos por la institución para ejecutar la tarea (disponibilidad de diferentes recursos didácticos, remuneración, etc.). Sin embargo, estos enunciados no mostraron correlaciones significativas con el resto de los ítems. Sería interesante rever el motivo por el cual estos aspectos no fueron considerados relevantes al momento de explicar el nivel de satisfacción experimentado.

Se efectuó también un análisis factorial de segundo orden para conocer si estas cuatro dimensiones se agrupaban

Tabla 1
Distribución factorial de los reactivos de la Escala de Satisfacción Laboral

Ítem	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
1. La jornada laboral es tan extensa que no me permite dedicarme a otra cosa.	.646			
2. Dispongo del tiempo necesario para realizar pausas durante mi trabajo.	.681			
3. Mi trabajo es lo suficientemente variado y flexible.	.560			
4. Siento que mi jornada de trabajo es excesiva.	.636			
5. No tengo tiempo suficiente para descansar entre los períodos de clase.	.569			
6. Pienso que me sentiría mejor en un lugar más iluminado.	.431			
7. Mi lugar de trabajo tiene una ventilación adecuada.	-.435			
8. Frecuentemente los superiores transmiten mensajes contradictorios.		.578		
9. Se comunican claramente las reglas y planes de trabajo.		.735		
10. La institución nos informa constantemente acerca de los riesgos laborales.		.478		
11. Me siento integrado y aceptado por la institución.		.472		
12. Se me ha brindado toda la información necesaria para realizar adecuadamente mi tarea.		.686		
13. Tengo pleno conocimiento de lo que la institución espera de mi trabajo.		.635		
14. Los superiores manifiestan interés en mi desempeño.		.715		
15. La institución intenta satisfacer las necesidades de todos por igual.		.729		
16. Los directivos no están preparados para delegar funciones.		.603		
17. No me siento acompañado por la institución cuando surgen inconvenientes laborales.		.520		
18. La dirección anima a los docentes a participar de las actividades escolares.		.609		
19. Los superiores me consultan con frecuencia acerca de la ejecución de mis tareas.		.607		
20. Mi tarea se ha transformado en una actividad rutinaria.			.650	
21. Lo único que hago es obedecer órdenes			.555	
22. Lo único que espero de mi trabajo es alcanzar una situación económica estable.			.566	
23. Me siento un poco inseguro con respecto a las actividades que debo realizar.			.590	
24. Me interesa producir constantemente ideas nuevas y productivas.			.400	
25. Suelo aburrirme cuando estoy dictando clases.			.579	
26. Muchas veces no estoy seguro si cumplo con las expectativas de la institución.			.461	
27. Gozo de la libertad suficiente para decidir cómo realizar mi trabajo.				.421
28. Creo que a través de este trabajo puedo ver concretadas mis metas personales.				.657
29. Me resulta gratificante compartir las tareas con otros profesionales.				.480
30. Siempre supe que mi verdadera vocación era enseñar.				.719
31. Si tuviera que elegir nuevamente una profesión me gustaría que estuviera relacionada con la docencia.				.739
32. Siento que mi tarea me permite obtener importantes logros.				.509
33. El ambiente donde trabajo no me permite desarrollar a pleno mis habilidades.				.408

en los dos factores más generales hipotizados al principio: extrínsecos e intrínsecos. Los resultados muestran que la *dimensión de la tarea* y la *dimensión socioorganizativa* se agrupan por un lado mientras que los factores *motivación* y *autorrealización* lo hacen por otro, corroborando así la teoría de Herzberg (1980) (véase Tabla 2).

Tabla 2
Distribución factorial de las dimensiones

Dimensiones	Factor extrínseco	Factor intrínseco
Dimensión de la tarea	0.90	
Dimensión socioorganizativa	0.63	0.49
Dimensión motivacional		0.85
Dimensión de autorrealización		0.70

Nota: KMO: .68; sig. Bartlett: .000; varianza explicada: 69.4%.

Finalmente, se consideró oportuno realizar un análisis factorial de tercer orden para conocer si era posible calcular un valor total de satisfacción que incluyera a ambos factores. Efectivamente, los factores intrínsecos se unieron a los extrínsecos, lo que habilita a pensar que existe una satisfacción general como producto de la integración de los aspectos externos y los internos al trabajador (véase Tabla 3).

Tabla 3
Distribución factorial de los factores

Factores	Satisfacción general
Factor extrínseco	0,87
Factor intrínseco	0,87

Nota: KMO: .50; sig. Bartlett: .000; varianza explicada: 75.1%.

Debido a que cada uno de las cuatro dimensiones extraídas inicialmente incluía a su vez diferentes aspectos, se decidió, a modo netamente exploratorio, conocer si podían considerarse multifacéticas.

Para ello, se realizó una refactorización seleccionando los grupos de ítems que componían cada dimensión por separado. En función de los resultados encontrados podría suponerse que cada una de ellas articula al menos dos aspectos particulares que hacen a la satisfacción del trabajador.

La dimensión de la tarea quedaría definida por las facetas *jornada laboral*, que mide la actitud del docente ante la duración de su período de trabajo (cuatro ítems), y *ambiente físico*, que incluye las características del lugar físico donde desempeña sus tareas (tres ítems) (véase Tabla 4).

La dimensión socioorganizativa incluiría las facetas *comunicación*, que mide la satisfacción del docente con la calidad de la comunicación vertical (siete ítems) e *integración*, que hace referencia a cuán aceptado e integrado se siente el profesional en su medio de trabajo (cuatro ítems) (véase Tabla 5).

La dimensión motivacional abarcaría las facetas *desgano*, que evalúa el distanciamiento psicológico del individuo con su trabajo el cual es vivido como rutinario y aburrido (cinco ítems), e *incertidumbre*, que se refiere a la inseguridad de la propia función dentro de la institución (dos ítems) (véase Tabla 6).

Finalmente la autorrealización en el trabajo quedaría definida por las facetas *sentido de logro*, que tiene que ver con la seguridad de alcanzar metas personales mediante la realización de la tarea (tres ítems), y *vocación* (tres ítems) que evalúa el gusto por la profesión ejercida (véase Tabla 7).

OROS Y MAIN

Tabla 4
Distribución factorial de los ítems de la dimensión de la tarea

Factor I: Dimensión de la tarea	Faceta 1: Jornada laboral	Faceta 2: Ambiente de trabajo
Jornada laboral extensa	0.69	
Tiempo suficiente para pausas	0.6	
Jornada de trabajo excesiva	0.76	
Falta de tiempo para descansar	0.74	
Trabajo variado y flexible	0.42	0.56
Iluminación del lugar de trabajo		0.8
Ventilación del lugar de trabajo		0.8

Nota: KMO: .70; sig. Bartlett: .000; varianza explicada: 55.9%; alpha de Cronbach: .69.

Tabla 5
Distribución factorial de los ítems de la dimensión socioorganizativa

Factor II: Dimensión socioorganizativa	Faceta 1: Comunicación	Faceta 2: Integración
Información sobre riesgos laborales	0.51	
Información necesaria para realizar la tarea	0.79	
Conocimiento de lo que la institución espera	0.69	
Manifestaciones de interés por el desempeño	0.72	
Trato igualitario por parte de la institución	0.72	
Comunicación de reglas y planes de trabajo	0.77	
Consulta sobre la ejecución de tareas	0.53	
Transmisión de mensajes contradictorios	0.53	0.44
Motivación para la participación docente	0.43	0.58
Percepción de estar integrado y ser aceptado		0.75
Incapacidad directiva para delegar funciones		0.66
Sentimiento de apoyo por parte de la institución		0.54

Nota: KMO: .90; sig. Bartlett: .000; varianza explicada: 51%; alpha de Cronbach: .86.

Tabla 6
Distribución factorial de los ítems de la dimensión motivacional

Factor III: Dimensión motivacional	Faceta 1: Desgano	Faceta 2: Ambigüedad de rol
Interés en producir ideas nuevas y productivas	0.47	
Aburrimiento	0.49	
Sumisión	0.81	
Bajo nivel de aspiración laboral	0.54	
Tarea rutinaria	0.56	0.51
Inseguridad de cumplir con expectativas institucionales		0.80
Dudas acerca de las actividades que se deben realizar		0.80

Nota: KMO: .74; sig. Bartlett: .000; varianza explicada: 49.10%; alpha de Cronbach: .68.

Tabla 7
Distribución factorial de los ítemes de la dimensión autorrealización

Factor IV: Dimensión de autorrealización	Faceta 1: Sentido de logro	Faceta 2: Vocación
Sentido de profesión		0.84
Sentido de gratificación por la tarea compartida		0.39
Elección vocacional		0.86
Consecución de metas personales mediante el trabajo	0.53	0.54
Pleno desarrollo habilidades personales en el trabajo	0.78	
Obtención de logros personales mediante la tarea	0.61	
Autonomía en el trabajo	0.76	

Nota: KMO: .76; sig. Bartlett: .000; varianza explicada: 55.7%; alpha de Cronbach: .74

Si bien, como era de esperar, se observó complejidad factorial en la carga de algunas variables mostrando así su comunalidad con el factor, estos resultados pueden considerarse relevantes en el sentido de que abren nuevas inquietudes, despertando el interés por elaborar instrumentos que operacionalicen estas facetas con el fin de conseguir una medición más precisa del constructo.

En relación a la confiabilidad, la escala goza de una consistencia interna satisfactoria ya que el *alpha de Cronbach* para el total de ítemes se situó en un valor de .88. El índice de consistencia interna para el factor extrínseco fue de .85 y para el factor intrínseco fue de .77. La consistencia interna de las dimensiones osciló entre .68 y .86 y la consistencia interna de cada faceta osciló entre .60 y .85.

Se estudió el poder discriminativo de los ítemes mediante la prueba *t* para muestras independientes, encontrando resultados satisfactorios para todos los reactivos de la escala.

El valor total obtenido de la ESLA se calculó sumando todos los ítemes que lo componen, invirtiendo el valor de aquellos que fueron formulados en sentido contrario para evitar la aquiescencia. Las

respuestas a los ítemes 1, 2, 3, 6, 10, 14, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 28 y 32 se puntúan de 1 a 5 en orden decreciente (fuerte acuerdo, acuerdo, neutro, desacuerdo y fuerte desacuerdo). Las respuestas a los ítem 4, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 24, 26, 29, 30, 31 y 33 se puntúan a la inversa. Para establecer valores altos, medios y bajos de satisfacción laboral, se consideró el 25% inferior de la frecuencia como puntuaciones bajas, el 50% como puntuaciones medias y el 25% restante como puntuaciones altas. Tras estos procedimientos se tomó como indicador de una elevada satisfacción laboral si el individuo obtenía 128 puntos o más. Un valor entre 106 y 128 puntos se consideró como satisfacción moderada y un valor menor a 106 como satisfacción baja.

Para obtener el valor de satisfacción laboral derivado de cada subescala por separado, se sugiere sumar las respuestas de los sujetos para cada una de las cuatro según se indica en la Tabla 8, y promediar cada uno de estos valores por el número de ítem que la componen.

Discusión y conclusiones

Mucho se ha planteado acerca del concepto de satisfacción laboral y se han

Tabla 8
Puntuación de la ESLA-educación

Factor	Dimensión	Faceta	Ítem
Extrínseco	Tarea	Jornada laboral	1 + 8 + 14 + 20
		Ambiente de trabajo	2 + 12 + 26
	Socioorganizativa	Comunicación	3 + 5 + 9 + 13 + 15 + 17 + 19 + 33
Intrínseco	Motivación	Integración	11 + 25 + 27 + 30
		Desgano	6 + 10 + 22 + 24 + 28
	Autorrealización	Incertidumbre	23 + 32
		Sentido de logro	4 + 7 + 21 + 29
		Vocación	16 + 18 + 31

Nota: Las respuestas a los ítemes en cursiva deben puntuarse en orden decreciente, de 5 a 1.

descubierto tantas facetas de satisfacción en el trabajo como acontecimientos y situaciones que puedan originar actitudes positivas o negativas en los empleados y trabajadores. Debido a que el índice de satisfacción que los docentes experimentan en su labor ejerce una notable influencia a nivel institucional, puesto que mejora la calidad del servicio prestado; y a nivel personal, porque favorece la actitud del educador hacia las demandas y desafíos cotidianos, es que resulta oportuno contar con sistemas de evaluación válidos y confiables que permitan el diagnóstico de los procesos satisfacción/insatisfacción laboral.

El objetivo de este trabajo fue diseñar una escala argentina para evaluar el nivel de satisfacción de los docentes con su tarea. Sabiendo que en la experiencia de satisfacción laboral juegan un rol importante tanto los factores intrínsecos (posibilidades de logro personal, promoción, reconocimiento, etc.) como los extrínsecos (remuneración, condiciones físicas del lugar de trabajo, supervisión, etc.), se elaboró un conjunto de ítemes para cada categoría esperando encontrar, luego del análisis factorial, dos dimensiones: una referida a los factores extrínsecos y otra a los factores intrínsecos. Sin embargo, al realizar el análisis factorial, se pudo apreciar que los ítemes no

se separaban de acuerdo con la hipótesis inicial, sino que se agrupaban en unidades más específicas que hacen a la satisfacción en el trabajo: la dimensión de la tarea, la dimensión socioorganizativa, la motivación y la autorrealización. Cuatro aspectos que, no obstante, se agrupan de a dos para conformar los factores extrínsecos e intrínsecos. Esta distribución de los ítemes no sólo está acorde con lo que presenta la literatura, sino que además posibilita obtener una medición válida y confiable de la satisfacción referida a cada dimensión independientemente. Esto significa que se pueden utilizar por separado las dimensiones de la escala de acuerdo a los objetivos del investigador.

A modo preliminar, se exploró qué particularidades del trabajo configuraban la base de estas dimensiones. Los resultados obtenidos indican que existen elementos subyacentes tal cual lo indica el análisis factorial, lo que permitiría afirmar que la satisfacción laboral de los docentes debe ser evaluada multidimensionalmente para conseguir validez de contenido.

Con respecto a la *dimensión de la tarea*, el tenor de sus ítemes hace alusión tanto a características de la jornada laboral como del ambiente físico de trabajo. Ambos aspectos son de fundamental importancia, porque la evaluación que el

docente haga de ellos impactará necesariamente en su sentido de bienestar. Rus- sel (1976) destaca cuán importante es para los educadores tener suficientes pausas durante la jornada laboral, pues- to que favorece la actividad mental y física, evitando de esta manera que la fatiga se convierta en un estado crónico e irreversible. El desempeño de la fun- ción docente también puede verse obstaculizado o favorecido de acuerdo con las peculiaridades del ambiente físico, que se relacionan con la iluminación y la ventilación del lugar, ya sea en las aulas o en la sala de reunión profesional.

En cuanto a la *dimensión socioorga- nizativa*, se encontró que sus ítemes reflejan elementos de la comunicación y la integración. Para el docente, como para cualquier otro profesional que trabaje en relación de dependencia, es importante que la institución brinde información clara y fluida acerca de las reglas y planes referidos a su labor, las expectativas acerca del ejercicio de su tarea, así como también información más general sobre los riesgos de trabajo. La integración, como segunda faceta, implica el senti- miento de pertenencia a un grupo. Algun- os autores mencionan que la dimensión social tiene una importancia substancial porque involucra el grado de cohesión, conformidad o conflicto dentro de un equipo de trabajo (Toro Álvarez, 2002), lo que en ocasiones, conforma la base a partir de la cual se juzgan como positivos o negativos los aspectos generales del trabajo cotidiano.

La estructura que subyace a esta dimensión socioorganizativa concuerda con el postulado de algunos autores, como Gladstein (1984, citado en Toro Álvarez, 2002), quienes mencionan como factores inherentes a las característi- cas organizacionales, la calidad de la comunicación, la participación, las metas

del grupo, la cohesión e integración, la inequidad y el clima organizacional.

La *dimensión motivacional* se incluye dentro de los factores intrínsecos que propician la satisfacción del trabajador. Su propósito consiste en evaluar las ca- racterísticas que la persona aporta a su trabajo, tales como la creatividad, el in- terés, el nivel de aspiraciones, el buscar activamente los cambios y todo aquello que le permita hacer su tarea más amena y constructiva. Si no existe este tipo de movilización interna hacia la tarea, es probable que el trabajador experimente apatía, sumisión, aburrimiento, etc; aspectos que se han incluido en la faceta *desgano*. La dimensión motivacional también incluye una condición que se calificó como *incertidumbre*. General- mente, se considera que la incertidumbre o inseguridad surge cuando el trabajador no tiene pleno conocimiento de los obje- tivos y de la responsabilidad de la fun- ción que está cumpliendo lo que causa confusión y baja motivación en el docen- te. Herzberg (1950, citado en Fournies, 1991) propone que para una mayor moti- vación en el cargo, es necesario aumentar la responsabilidad y el desafío hacia la tarea; sin embargo esto resulta muy difícil de implementar si el docente ni siquiera está seguro de lo que debe realizar.

Por último, la cuarta dimensión, a la que se ha llamado *autorrealización*, inte- gra, como elementos significativos, el sentido de logro y la vocación del docen- te. Con respecto a la primera, no existen dudas, al menos desde el modelo de Herzberg (citado en Fournies, 1991), de que constituye una de las fuerzas movili- zadoras más fuertes para la satisfacción en el entorno laboral. A juzgar por los resultados obtenidos, una característica importante que pesa sobre el sentido de logro es la autonomía. La misma se expresa como la libertad de decidir cómo

realizar el trabajo, la participación en las decisiones y en la elaboración de normas y formas enseñar, así como también en la conformación de los programas (Martínez, 1993). La autonomía constituye un elemento clave para que el docente encuentre un sentido trascendente a su trabajo.

La faceta denominada vocación distingue características relacionadas con la elección de la profesión y la gratificación que siente el docente al realizar su tarea. Históricamente, el trabajo docente no ha sido reconocido de acuerdo al grado de importancia que éste representa para la sociedad, por lo tanto muchas veces el asumir la profesión como una vocación o una misión importante a cumplir con las futuras generaciones, se convierte en un factor importante para sobrellevar la desvalorización que impone la sociedad ante su tarea (Martínez, 1993). En muchos casos, su autoestima depende de la opinión que el docente mismo tenga acerca de la naturaleza de su trabajo, de la calidad de sus resultados y de la manera en que él mismo reconoce la importancia de su labor.

Lo presentado hasta aquí da evidencia de la relevancia de los factores, dimensiones y facetas, éstas consideradas tentativamente, que mide la *ESLA-educación*. La escala presenta propiedades psicométricas sólidas, por lo que se considera una herramienta útil para la evaluación diagnóstica de la satisfacción laboral de los docentes de nivel medio e inicial de las escuelas y colegios públicos y privados de la Argentina.

En relación a las facetas, la información encontrada estimula a continuar en el refinamiento de la escala, corrigiendo la complejidad de los ítems y redactan-

do otros nuevos para lograr en el futuro una medición multidimensional para evaluar la satisfacción, no sólo en los educadores, sino también de otros colectivos.

Como síntesis, se presenta un modelo organizador de los factores que afectan la satisfacción laboral del docente (ver Figura 1). Se espera que pueda perfeccionarse y completarse con el aporte de nuevas investigaciones, haciendo hincapié en la necesidad de utilizar escalas de medida construidas y adaptadas en el ámbito laboral que se desea evaluar. Representa un desafío importante seguir articulando esfuerzos con el fin de conocer qué otros aspectos se suman para dar lugar a una variable decisiva en el campo laboral y personal como lo es la satisfacción.

Referencias

- Chein, I. (1948). Behavioral theory and the behavior of attitude: Some critical comments. *Psychology Review*, 55, 175-188.
- Davis, K. y Newstrom, J. W. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo* (8ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Fournies, F. F. (1991). *Técnicas de dirección de personal. Cómo instruir para aumentar el rendimiento*. Madrid: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1980). *Una vez más: ¿Cómo motivar a los trabajadores?* Bilbao: Deusto.
- Martínez, D. (1993). *El riesgo de enseñar*. Buenos Aires: SUTEBA.
- Martínez Arias, R. (1995). *Psicometría: Teoría de los tests psicológicos y educativos*. Madrid: Síntesis.
- Martos Medina, J. A. (s.f.) Salud laboral: Guía para la prevención del estrés. *Sindicato de enfermería*. Recuperado el 15 de octubre de 2000, de http://www.satse.es/salud_laboral.htm
- Norman, G.R. y Streiner, D.L. (1996). *Bioestadística*. Madrid: Mosby.
- Oros, L.B., Main, M.V. y Duarte, P.V. (2002). *Desgaste profesional y satisfacción laboral en una muestra de docentes*. (Informe final de

ESLA-EDUCACIÓN

- Proyecto de Investigación). Libertador San Martín, Entre Ríos, Argentina: Universidad Adventista del Plata.
- Rodríguez, A. (1976) *Psicología social*. México: Trillas.
- Russel, A. (1976). *Psicología del trabajo*. Madrid: Morata.
- Salazar, A. L. (2002). Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras de Belice. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 2(1), 23-59.
- Salinas Oviedo, C.; Laguna Calderón, J. y Mendoza Martínez, M. R. (1994). La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica. *Salud Pública*, 36, 22-29.
- Schulz, L. A. (1986). *Employee perceived communication effectiveness and communication satisfaction as related to job satisfaction in higher education*. Tesis doctoral, Loma Linda University, California, EE. UU.
- Thurstone, L. (1928). Attitudes can be measured. *American Journal of Sociology*, 33, 529-554.
- Toro Álvarez, F. (2002). Bases conceptuales para el diseño de un instrumento de diagnóstico de la satisfacción laboral en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 21(2), 53-68.
- Vázquez Vialar, A. L. R. (1970). *El trabajo humano*. Buenos Aires: Eudeba.
- Vélaz Rivas, José Ignacio (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. Madrid: Diaz de Santos.
- Werther, W. B. y Davis, H. (1995). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw-Hill.

APÉNDICE

ESLA- educación

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL PARA DOCENTES

A continuación se enumera una serie de afirmaciones, elija la que mejor refleje su situación laboral y el ambiente donde trabaja. Para ello indique alguna de las siguientes opciones:

- FA** Fuerte acuerdo
A Acuerdo
N Neutro
D Desacuerdo
FD Fuerte desacuerdo

Se garantiza total confidencialidad de los datos proporcionados.
 ¡Muchas gracias por su colaboración!

	FA	A	N	D	FD
1. La jornada laboral es tan extensa que no me permite dedicarme a otra cosa					
2. Pienso que me sentiría mejor trabajando en un lugar más iluminado					
3. Frecuentemente los superiores transmiten mensajes contradictorios					
4. Gozo de la libertad suficiente para decidir como realizar mi trabajo					
5. Se comunican claramente las reglas y planes de trabajo					
6. Mi tarea se ha transformado en una actividad rutinaria					
7. Creo que a través de este trabajo puedo ver concretadas mis metas personales					
8. Dispongo del tiempo necesario para realizar pausas durante mi trabajo					
9. La institución nos informa constantemente acerca de los riesgos laborales					
10. Lo único que hago es obedecer órdenes					
11. Me siento integrado y aceptado por la institución					
12. Mi trabajo es lo suficientemente variado y flexible					
13. Se me ha brindado toda la información necesaria para realizar adecuadamente mi tarea					

OROS Y MAIN

14. Siento que mi jornada de trabajo es excesiva					
15. Tengo pleno conocimiento de lo que la institución espera de mi trabajo					
16. Me resulta gratificante compartir las tareas con otros profesionales					
17. Los superiores manifiestan interés en mi desempeño					
18. Siempre supe que mi verdadera profesión era enseñar					
19. La institución intenta satisfacer las necesidades de todos por igual					
20. No tengo suficiente tiempo para descansar entre los períodos de clase					
21. El ambiente donde trabajo no me permite desarrollar a pleno mis habilidades					
22. Lo único que espero de mi trabajo es alcanzar una situación económica estable					
23. Me siento un poco inseguro con respecto a las actividades que debo realizar					
24. Me interesa producir constantemente ideas nuevas y productivas					
25. Los directivos no están preparados para delegar funciones					
26. Mi lugar de trabajo tiene una ventilación adecuada					
27. No me siento acompañado por la institución cuando surgen inconvenientes laborales					
28. Suelo aburrirme cuando estoy dictando clases					
29. Siento que mi tarea me permite obtener importantes logros					
30. La dirección anima a los docentes a participar de las actividades escolares					
31. Si tuviera que elegir nuevamente mi profesión me gustaría que estuviera relacionada con la docencia					
32. Muchas veces no estoy seguro si cumplo con las expectativas de la institución					
33. Los superiores me consultan con frecuencia acerca de la ejecución de mis tareas					

Este artículo fue elaborado como producto de una beca de investigación otorgada durante el año 2001 por la Facultad de Humanidades, Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Adventista del Plata.