

Actitud del Docente ante su Remuneración Salarial en el Contexto de la Educación Media Venezolana

Alirio Alejandro Tua García¹

¹Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE), Barquisimeto, Venezuela

alriotua@gmail.com | <https://orcid.org/0000-0002-9240-0487>

Correspondencia: alriotua@gmail.com

Resumen: La remuneración salarial se asocia con la forma en que los docentes valoran su trabajo y con su permanencia en el sistema educativo, y en Venezuela la pérdida de su poder adquisitivo se asocia con malestar laboral y con la salida de profesionales de las aulas. El objetivo fue analizar, de forma descriptiva, la actitud de los docentes de Educación Media General ante su remuneración salarial en sus dimensiones cognitiva, afectiva y conductual. La investigación se caracteriza por el método deductivo, el enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, transeccional, descriptivo y de campo. Se seleccionaron de forma intencional seis instituciones públicas de Barquisimeto, estado Lara, y los 210 docentes que laboraban en ellas respondieron un cuestionario tipo Likert de 30 enunciados, del que constan los resultados de 19 (alfa de Cronbach de 0,92 en una prueba piloto con diez docentes, no calculado con los participantes). Al leer cada respuesta según la polaridad del enunciado, el 84,2% fue desfavorable: 60,0% en la dimensión cognitiva, 100% en la afectiva y 87,5% en la conductual. En quince ítems los 210 docentes eligieron la misma alternativa y en cuatro las respuestas se dividieron en mitades exactas. Se concluye que, en los participantes, la actitud ante la remuneración es desfavorable y convergente en las tres dimensiones, con ajustes del consumo y búsqueda de ingresos complementarios. El patrón uniforme de respuestas, el alcance acotado y un alfa máximo teórico de 0,79 en las respuestas analizadas (coeficiente observado no disponible) exigen cautela al generalizar.

Palabras clave: actitud docente; remuneración salarial; educación media; Venezuela; componentes de la actitud.

Código de clasificación internacional UNESCO: 5803.01 - Carreras y categoría del profesorado.

Clasificación OCDE-FOS: 5.3 - Ciencias de la educación.

Teacher Attitude toward Salary Remuneration in the Context of Venezuelan Secondary Education

Abstract: Salary remuneration is associated with the way teachers value their work and with their retention in the education system, and in Venezuela, the loss of purchasing power is associated with job-related distress and with professionals leaving the classroom. The objective was to descriptively analyze the attitude of General Secondary Education teachers toward their salary remuneration across its cognitive, affective, and behavioral dimensions. The research is characterized by the deductive method, a quantitative approach, and a non-experimental, cross-sectional, descriptive, field design. We intentionally selected six public institutions in Barquisimeto, Lara State, and the 210 teachers working at them answered a 30-statement Likert-type questionnaire, of which the results for 19 are reported (Cronbach's alpha of .92 in a pilot test with ten teachers, not calculated with the participants). Reading each response according to the polarity of the statement, 84.2% was unfavorable: 60.0% in the cognitive dimension, 100% in the affective dimension, and 87.5% in the behavioral dimension. In fifteen items, all 210 teachers chose the same alternative, and in four, responses were split into exact halves. It is concluded that, among the participants, the attitude toward remuneration is unfavorable and convergent across the three dimensions, with consumption adjustments and the pursuit of supplementary income. The uniform response pattern, the limited scope, and a theoretical maximum alpha of .79 in the analyzed responses (observed coefficient not available) call for caution in generalizing.

Keywords: teacher attitude; salary remuneration; secondary education; Venezuela; attitude components.

UNESCO International Classification Code: 5803.01 - Teaching careers and teacher category.

OECD-FOS Classification: 5.3 - Educational sciences.

Atitude do Docente Perante sua Remuneração Salarial no Contexto do Ensino Médio Venezuelano

Resumo: A remuneração salarial se associa à forma como os docentes valorizam seu trabalho e à sua permanência no sistema educacional, e, na Venezuela, a perda do seu poder aquisitivo se associa a mal-estar laboral e à saída de profissionais das salas de aula. O objetivo foi analisar, de forma descritiva, a atitude dos docentes do Ensino Médio Geral perante sua remuneração salarial em suas dimensões cognitiva, afetiva e comportamental. A pesquisa se caracteriza pelo método dedutivo, pela abordagem quantitativa e por um delineamento não experimental, transversal, descritivo e de campo. Selecionaram-se de forma intencional seis instituições públicas de Barquisimeto, estado de Lara, e os 210 docentes que trabalhavam nelas responderam a um questionário tipo Likert de 30 enunciados, do qual constam os resultados de 19 (alfa de Cronbach de 0,92 em um teste piloto com dez docentes, não calculado com os participantes). Ao ler cada resposta de acordo com a polaridade do enunciado, 84,2% foi desfavorável: 60,0% na dimensão cognitiva, 100% na afetiva e 87,5% na comportamental. Em quinze itens, os 210 docentes escolheram a mesma alternativa, e em quatro as respostas se dividiram em metades exatas. Conclui-se que, nos participantes, a atitude perante a remuneração é desfavorável e convergente nas três dimensões, com ajustes no consumo e busca de renda complementar. O padrão uniforme de respostas, o alcance limitado e um alfa máximo teórico de 0,79 nas respostas analisadas (coeficiente observado não disponível) exigem cautela ao generalizar.

Palavras-chave: atitude docente; remuneração salarial; ensino médio; Venezuela; componentes da atitude.

Código de Classificação Internacional da UNESCO: 5803.01 - Carreiras e categoria do professorado.

Classificação OCDE-FOS: 5.3 - Ciências da educação.

Cómo citar este artículo:

Tua, A. A. (2026). Actitud del Docente ante su Remuneración Salarial en el Contexto de la Educación Media Venezolana. *Revista Scientific*, 11(41), 83–99. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2026.11.41.5.83-99>

Fecha de Recepción:
17-02-2026

Fecha de Aceptación:
29-04-2026

Fecha de Publicación:
05-08-2026

1. Introducción

La calidad de un sistema educativo depende, en buena medida, de las condiciones en que trabajan quienes enseñan. En opinión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012), el factor más importante de cualquier sistema educativo es disponer de docentes con la formación adecuada, con apoyo y remuneración suficientes y con alta motivación, que además trabajen en entornos favorables de enseñanza y aprendizaje.

La misma idea orienta el análisis regional de las condiciones de trabajo y salud docente, según el cual no es posible cumplir las metas de Educación para Todos sin profesores satisfechos con su labor (Robalino & Körner, 2005). La remuneración ocupa un lugar central en ese entramado, porque no solo retribuye un servicio, sino que también comunica el valor social que una sociedad atribuye a la docencia.

En Venezuela, ese reconocimiento económico atraviesa una situación crítica. La literatura reciente describe el deterioro del valor real de los salarios y la dependencia de ingresos complementarios en el empleo público (Rosales et al., 2023), un diagnóstico que alcanza a la docencia universitaria, cuyas condiciones salariales se analizan como alejadas de lo que la OIT considera trabajo decente (Alvarado & Bencomo, 2023).

Desde el planteamiento de Linarez y Linarez (2019), los sueldos de los docentes universitarios venezolanos se sitúan por debajo de los que perciben sus pares en países de la región con menores ingresos, como Haití y República Dominicana. Aunque estos trabajos se refieren a otros sectores del empleo público y a la educación superior, delinean el entorno económico en el que se desempeña también el personal de Educación Media General (en adelante, Educación Media), adscrito al mismo Estado empleador.

Las consecuencias de esa erosión salarial se manifiestan en decisiones sobre la permanencia en la profesión. Una encuesta a 373 docentes universitarios venezolanos emigrados identificó la crisis política y económica como el factor que motivó su salida (Salcedo

& Uzcátegui, 2021), y entre profesores de secundaria pública chilenos la retribución económica figura, junto con la carga laboral, entre los factores que inciden en la decisión de abandonar la profesión (Vásquez-Vielma et al., 2025). Desde la perspectiva de la vocación, y en el parecer de Bencomo y Alvarado (2022), ante un salario que no cubre las necesidades básicas, el ejercicio de la docencia universitaria se sostiene sobre todo por vocación de servicio e identificación institucional.

En el ámbito específico de la Educación Media General, la evidencia empírica venezolana revisada para este artículo es escasa. Un trabajo reciente caracteriza a los docentes venezolanos como profesionales resilientes, que sostienen la continuidad del aprendizaje bajo una crisis social y económica, e incluye la demanda de reconocimiento y de recursos institucionales (González, 2025). Quedan así por documentar, con instrumentos específicos, las valoraciones que los docentes de Educación Media hacen de su propia remuneración.

La satisfacción laboral docente ha sido abordada en Venezuela desde ángulos que no se centran en la paga. En cuanto al contexto nacional, Castillo-Camargo y Hernández-Runque (2023) indagan la calidad de vida laboral venezolana considerando la crisis económica y los efectos de la pandemia de COVID-19, y, a su vez, Tellechea-Acuña et al. (2025) proponen, para docentes universitarios de Cumaná, un procedimiento en cuatro fases que relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral y concluye en una propuesta de intervención. Ambos aportes ofrecen marcos de referencia para el contexto nacional, pero ninguno examina cómo los profesores de secundaria piensan, sienten y actúan frente a su salario.

Fuera de Venezuela, la investigación sobre la satisfacción con el salario docente ofrece un panorama más amplio. El salario figura entre los factores asociados con la satisfacción laboral docente en Chile (Castro et al., 2025) y en los datos de la Encuesta Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje (TALIS) 2018, aunque en estos últimos no fue el factor principal: el liderazgo

distribuido encabezó los predictores y el estrés por carga de trabajo se asoció con mayor fuerza a la insatisfacción (Diagne, 2023).

En Colombia, docentes oficiales de básica secundaria y media se declararon infelices con su salario, aunque valoraban el trabajo en sí (Erazo & Riaño-Casallas, 2021), y en Perú se reportó una asociación positiva entre el nivel de ingresos y la satisfacción de docentes de educación inicial (Cieza & Rojas, 2022).

Otros estudios sitúan la remuneración entre las fuentes de insatisfacción docente. En telesecundarias rurales de Michoacán, México, el salario y la jornada aparecieron como causas importantes de insatisfacción, frente a la satisfacción que generan los factores sociales (Salgado & Escobar, 2025). En escuelas secundarias públicas de Nigeria, el salario mínimo y el pago puntual se asociaron con la efectividad docente percibida (Adekanmbi & Ukpere, 2021). Estos hallazgos proceden de muestras de distinto tamaño y de diseños mayoritariamente correlacionales, por lo que se toman como indicios y no como regularidades.

La remuneración se inscribe también en la discusión sobre la precarización del trabajo docente. Una revisión bibliográfica sobre América Latina vincula la precarización con reformas que no mejoraron la remuneración ni las condiciones laborales (Oliveira & Ribeiro, 2022), y el análisis del Ensino Médio público en Alagoas y Pernambuco destaca la alta proporción de contratos temporales como rasgo de la carrera docente (Costa & França, 2022).

En el plano de las políticas, el pago por desempeño en la red municipal de Río de Janeiro se correlacionó con la movilidad y el abandono docente (Carrasqueira & Koslinski, 2022). El ingreso se concibe, además, como una dimensión de la calidad del trabajo docente, junto con la estabilidad y la jornada (Garzón-Godoy & Pineda, 2022).

El multiempleo y la brecha salarial aparecen como respuestas y expresiones de esa precariedad. En un caso de docentes universitarios de Medellín, el

multiempleo se explicó principalmente por razones económicas, como el ingreso, la dependencia económica de la familia y el costo de la vida (Rojas et al., 2023), y en la Universidad Nacional Autónoma de México se documentó, con datos de ingresos, la desigualdad salarial entre los profesores de asignatura y los de tiempo completo (Solares & Vera, 2023). En Ecuador, los incentivos bajos, la sobrecarga horaria y la inestabilidad se asocian con menor motivación e intención de migrar entre docentes de una universidad (Huilca & Arguello, 2025).

Para estudiar cómo se valora una condición laboral como el salario, la psicología social ofrece el concepto de actitud. En esa línea, Ajzen (2001) recorre en su revisión la conceptualización, la formación y la estructura de las actitudes, distingue procesos afectivos y cognitivos, y analiza su relación con la intención y la conducta; un trabajo reciente sobre estudiantes universitarios de Educación recoge ese vínculo entre actitud, intención y conducta (González & Izquierdo, 2023). En el contexto docente, la actitud consiste en una orientación o disposición aprendida hacia un objeto o situación, que proporciona una tendencia a responder de manera favorable o desfavorable hacia él (Gamarra, 2021).

En esta investigación esa disposición se entiende como relativamente estable y dirigida a un objeto definido, la remuneración salarial, y se expresa en tres componentes interrelacionados, que en este artículo se denominan también dimensiones. El componente cognitivo agrupa las creencias, las expectativas y los pensamientos sobre el objeto; el afectivo, los sentimientos y las emociones que suscita; y el conductual, las acciones o la disposición a actuar frente a él. Esta organización tripartita, recogida en estudios de actitudes de futuros docentes (Gamarra, 2021), guía la estructura del instrumento y la presentación de los resultados, y permite examinar si las tres dimensiones convergen o divergen en su orientación.

La satisfacción laboral se concibe como una actitud hacia el trabajo, y su medición ha dado lugar a

numerosos instrumentos, cuya comparación en el ámbito docente permite fundamentar la elección de uno u otro (Gómez-García et al., 2023). Los enfoques de equidad, de expectativa y bifactorial se han empleado para examinar el efecto del salario sobre la efectividad docente (Adekanmbi & Ukpere, 2021), y la percepción de justicia organizacional se asocia con menor desgaste profesional en docentes chilenos (Jiménez et al., 2021). La literatura sobre compensación no económica, o salario emocional, la vincula además con el desempeño y el compromiso del trabajador (Espinoza & Toscano, 2020).

La vocación y el reconocimiento aportan una lectura complementaria. El ejercicio docente requiere, a juicio de Juárez (2020), que el deseo se traduzca en acciones, en la búsqueda de innovación y en una excelencia orientada a trascender, y en profesores de secundaria del Estado de México las motivaciones de tipo económico coexisten con las altruistas e intrínsecas, con diferencias según la trayectoria formativa (Mejía & Ojeda, 2024).

En Uruguay, el reconocimiento percibido del trabajo docente proviene sobre todo de los estudiantes, y un sentido alto de la función coexiste con valoraciones críticas de las estructuras de ascenso en la educación media pública (Rivero & Ferrando, 2022). Estas evidencias sugieren que valorar la tarea no equivale a valorar la retribución, distinción que resulta útil para leer los componentes de la actitud.

El marco jurídico venezolano reconoce la remuneración como un derecho. En virtud del artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 2009), todo trabajador tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir, para sí y su familia, las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales, y el Estado debe garantizar un salario mínimo vital ajustado cada año, con el costo de la canasta básica como una de sus referencias.

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), en su

artículo 104, define el salario como la remuneración, provecho o ventaja, valorable en moneda de curso legal, que corresponde al trabajador por la prestación de su servicio. La distancia entre este mandato y las condiciones que describe la literatura constituye el telón de fondo normativo del estudio.

El interés por el tema surge, además, de conversaciones informales sostenidas con docentes de instituciones públicas de Educación Media de Barquisimeto, municipio Iribarren, estado Lara, en las que mencionaron la insuficiencia del salario, el cansancio por realizar actividades económicas adicionales y la desmotivación para el trabajo. Esas expresiones sirven como punto de partida y no se tratan como datos del estudio.

Entre los antecedentes revisados, la mayor parte se refiere a la docencia universitaria, al empleo público en general o a las causas de la emigración, y los estudios sobre la satisfacción con el salario rara vez descomponen la valoración en sus elementos cognitivos, afectivos y conductuales. Documentarlos en los docentes de Educación Media tiene valor diagnóstico para los planteles, para la gestión de la motivación y para el debate sobre la recuperación del poder adquisitivo, porque sitúa la discusión salarial en la voz de quienes la viven.

Con base en lo expuesto, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿cuál es la actitud de los docentes de Educación Media de seis instituciones públicas de Barquisimeto, municipio Iribarren, estado Lara, ante su remuneración salarial, en sus componentes cognitivo, afectivo y conductual?. El objetivo general es analizar la actitud del docente ante su remuneración salarial en el contexto de la Educación Media venezolana, en seis instituciones educativas de carácter público de esa ciudad. Los objetivos específicos son describir las cogniciones, los afectos y las conductas declaradas de los docentes frente a su remuneración, y determinar la orientación global, favorable o desfavorable, de su actitud. Por su carácter descriptivo, el estudio no formula hipótesis.

2. Metodología

En este apartado se describe cómo se realizó el estudio: el método, el enfoque y el diseño; el contexto y los participantes; la variable y el instrumento, con la información disponible sobre su validez y su confiabilidad; el procedimiento y el análisis de los datos; y las consideraciones éticas y de posición del investigador. La descripción expone el procedimiento tal como consta y señala lo que no pudo documentarse, para que otros investigadores juzguen el alcance de los resultados.

2.1 Método, Enfoque y Diseño de la Investigación

El método se caracteriza en este artículo como deductivo. Siguiendo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el método deductivo parte de la teoría general para llegar a la observación empírica; en este estudio, el instrumento organiza sus enunciados según los componentes cognitivo, afectivo y conductual, derivados de la conceptualización tripartita de la actitud, para observarlos en los docentes. Como el estudio no puso a prueba relaciones entre variables, no se formularon hipótesis, y por esa razón se adoptó el método deductivo y no el hipotético-deductivo.

El enfoque fue cuantitativo, con orientación positivista, en tanto privilegió la medición de un fenómeno observable mediante un instrumento estandarizado y su descripción numérica (Creswell & Creswell, 2018; Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La variable se midió con una escala tipo Likert y sus respuestas se tabularon como frecuencias y porcentajes, sin recurrir a categorías interpretativas construidas a partir del discurso de los participantes.

El diseño fue no experimental, transeccional y descriptivo, de campo. Fue no experimental porque no se manipuló la variable ni se asignó a los participantes a condiciones; transeccional porque el análisis se apoya en un único conjunto de respuestas por participante, sin seguimiento en el tiempo, aunque no se precisan las fechas de recolección; descriptivo porque el propósito fue especificar las propiedades y el perfil de la actitud de

los docentes (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018); y de campo porque los datos se obtuvieron directamente de los participantes en sus instituciones, sin intervenir en el entorno (Cohen et al., 2018). Este tipo de diseño es propio de la investigación por encuesta, que permite describir tendencias, actitudes y opiniones de un grupo en un momento dado (Creswell & Creswell, 2018).

Los tres elementos se articularon de manera coherente. El método deductivo orientó la derivación de las dimensiones a partir de la teoría; el enfoque cuantitativo exigió un instrumento estandarizado y un tratamiento numérico de las respuestas; y el diseño no experimental, transeccional y descriptivo definió que el alcance fuera caracterizar la actitud en un momento determinado, sin explicar sus causas ni probar su efecto sobre el desempeño docente.

2.2 Contexto, Población y Selección de los Participantes

El estudio se desarrolló en seis instituciones públicas de Educación Media General de la ciudad de Barquisimeto, municipio Iribarren, estado Lara, Venezuela. Los planteles dependen del Estado y su personal docente pertenece a la nómina del Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE), condición que consta en el recibo de pago o la constancia de trabajo. Los planteles se eligieron por su prestigio en cuanto a calidad educativa entre las instituciones públicas de la ciudad, criterio que no se sustenta con indicadores. Tampoco se precisan las fechas ni la duración de la recolección de los datos.

La población estuvo conformada por los 210 docentes de los seis planteles que respondieron el cuestionario del estudio principal (tabla 1). La selección de los planteles fue intencional, es decir, no probabilística y fundada en el criterio del investigador, y este tipo de muestreo no se utiliza para inferir resultados hacia una población mayor (Hernández-Ávila & Carpio, 2019).

Dentro de los planteles seleccionados no se extrajo una muestra: se analizan las respuestas de la

totalidad de esa población declarada, los 210 docentes, que aportaron respuestas a los 19 ítems analizados, de modo que el análisis es censal respecto de esa población acotada y no requiere fórmula de tamaño muestral ni margen de error. Los resultados describen a estos participantes y no son representativos de la docencia de Educación Media del estado ni del país.

Tabla 1. Docentes de Educación Media por Institución Participante.

Instituciones	Docentes (f)	Porcentaje
Unidad Educativa Nacional San Francisco Javier	50	23,8%
Liceo José María Domínguez	35	16,7%
Liceo Lisandro Alvarado	34	16,2%
Liceo Ezequiel Bujanda	31	14,8%
Liceo José Gil Fortoul	30	14,3%
Liceo Héctor Castillo Reyes	30	14,3%
Total	210	100,0%

Nota. Fuente: Tua (2025). f = frecuencia. Los porcentajes se calcularon sobre los 210 docentes y su suma puede diferir de 100 por el redondeo. Elaboración propia a partir de los datos del estudio.

Según la tabla 1, los seis planteles aportaron entre 30 y 50 docentes. La Unidad Educativa Nacional San Francisco Javier fue la de mayor tamaño y concentró cerca de una cuarta parte de los participantes, mientras que las otras cinco se situaron en un rango estrecho, de 30 a 35 docentes. Esta distribución, sin predominio de un plantel, reduce la posibilidad de que uno solo determine por sí mismo los resultados agregados, aunque no sustituye la ausencia de selección aleatoria. El investigador labora en el plantel de mayor tamaño, circunstancia que se examina más adelante como posición del investigador.

Los criterios de inclusión fueron pertenecer a la nómina del MPPE y ejercer en el nivel de Educación Media General en alguno de los seis planteles. No se reportan criterios de exclusión ni las características sociodemográficas de los participantes, como el sexo, la edad, los años de servicio o la dedicación horaria, por lo que no es posible describir el perfil de la población más allá de su distribución por plantel.

2.3 Variable, Dimensiones e Instrumento

La variable de estudio fue la actitud del docente ante su remuneración salarial. Se entendió como la

predisposición favorable o desfavorable que el docente manifiesta hacia el pago que recibe por su trabajo, con los tres componentes (cognitivo, afectivo y conductual), denominados dimensiones, definidos en la Introducción.

El instrumento fue un cuestionario de enunciados redactados como afirmaciones sobre el docente de Educación Media ante la remuneración que percibe. El cuestionario consta de 30 enunciados con escala tipo Likert y fue sometido a validación de contenido y a una prueba piloto.

El conjunto de enunciados con resultados para los 210 docentes, que se analiza en este artículo, comprende 19 enunciados numerados de forma consecutiva: cinco de la dimensión cognitiva (ítems 1 a 5), seis de la afectiva (ítems 6 a 11) y ocho de la conductual (ítems 12 a 19), de modo que las tres dimensiones quedan cubiertas. Para todos ellos constan las frecuencias de los 210 docentes (Tablas 4 a 6). En consecuencia, el objeto de análisis es este conjunto de 19 enunciados (cada enunciado se designa también como ítem), y las conclusiones se formulan únicamente sobre él, sin extenderse a enunciados distintos de los analizados.

Las respuestas se recogieron en una escala tipo Likert de cinco alternativas (tabla 2). Este formato es defendible porque el número de alternativas y la presencia de un punto medio inciden en la calidad de los datos (Matas, 2018), y porque cinco categorías ofrecieron ventajas de fiabilidad frente a tres en un estudio empírico basado en la teoría de respuesta al ítem (Aybek & Toraman, 2022).

Tabla 2. Escala de Respuesta y Orientación de la Actitud.

Alternativa de respuesta	Sigla	Ponderación	Orientación de la actitud
Completamente de acuerdo	CA	5	Altamente favorable
De acuerdo	DA	4	Favorable
Indeciso	I	3	Indiferente o neutra
En desacuerdo	ED	2	Desfavorable
Completamente en desacuerdo	CD	1	Altamente desfavorable

Nota. Fuente: Tua (2025). La orientación de la actitud corresponde a la asignada a cada alternativa en el instrumento. Elaboración propia a partir del instrumento aplicado.

La tabla 2 ordena las respuestas de mayor a menor acuerdo y asocia a cada una de ellas una

orientación. Esa asociación solo es válida cuando el enunciado describe una postura favorable: el acuerdo con sentirse feliz indica una actitud favorable, pero el acuerdo con experimentar rabia indica lo contrario. Por esta razón, las alternativas se leyeron según la polaridad de cada ítem (tabla 3) y no por su ponderación numérica, que no se sumó ni se promedió, dado el nivel ordinal de los datos. Con ello se evita interpretar siempre el desacuerdo total como una actitud desfavorable.

Tabla 3. Estructura del Instrumento y Polaridad de los Enunciados.

Dimensión	Ítems	Aspectos evaluados	Polaridad favorable	Polaridad desfavorable
Cognitiva	1 a 5	Suficiencia y justicia del pago; correspondencia con el desempeño; expectativa frente a otros países; efecto sobre la calidad del trabajo	1, 2, 4	3, 5
Afectiva	6 a 11	Felicidad, satisfacción y alegría ante el pago; rabia Expresiones de alegría; decisiones para obtener ingresos	6, 7, 8, 9, 10	11
Conductual	12 a 19	adicionales; permanencia con el sueldo; reacciones verbales; vida familiar y social	12, 14, 17, 19	13, 15, 16, 18
Total	19		12 ítems	7 ítems

Nota. Fuente: Tua (2025). La polaridad corresponde a la postura que describe el enunciado, no a la respuesta del docente. Clasificación establecida en este artículo a partir del contenido de cada ítem, según el texto de cada enunciado tal como figura en las tablas 4 a 6.

La tabla 3 muestra que predominan los enunciados de polaridad favorable (12 de 19), de modo que un docente con actitud desfavorable debía rechazarlos, mientras que debía aceptar los siete de polaridad desfavorable, presentes en las tres dimensiones. La cognitiva reúne tres enunciados favorables y dos desfavorables, la afectiva cinco y uno, y la conductual cuatro de cada polaridad. La clasificación del ítem 4 es la menos unívoca; su asignación no modifica los porcentajes de la Tabla 8, pues sus respuestas se repartieron por igual entre acuerdo y desacuerdo, pero sí alteraría el recuento de esta tabla.

La mezcla de polaridades que presenta la Tabla 3 permite examinar la tendencia a responder en el mismo

sentido sin atender al contenido, sesgo conocido como aquiescencia (Cupani et al., 2019). La polaridad se asignó a partir del contenido de cada enunciado y es un criterio analítico de este artículo, no una propiedad declarada en el instrumento original; el ítem 4, sobre la expectativa de alcanzar los salarios de otros países, se clasificó como favorable por expresar una aspiración de mejora.

2.4 Validez y Confiabilidad del Instrumento

La validez de contenido se estableció mediante juicio de expertos, procedimiento que combina un análisis cuantitativo con la integración cualitativa de las observaciones de los jueces y que exige documentar las decisiones tomadas (Maldonado-Suárez & Santoyo-Telles, 2024). Se seleccionaron tres especialistas, investigadores acreditados: uno en orientación de la conducta, un psicólogo y un docente de metodología de la investigación. Cada uno recibió el instrumento, los objetivos y la variable del estudio, confirmó la pertinencia, la coherencia y la redacción de los enunciados y se le solicitó sugerir, para cada ítem, dejarlo, modificarlo o eliminarlo. No se reporta un coeficiente cuantitativo de validez de contenido.

Para la confiabilidad se realizó una prueba piloto con diez docentes de Educación Media del MPPE, de características similares a las de la población, a quienes se considera ajenos a la muestra de estudio. El piloto se realizó en el Liceo Lisandro Alvarado, uno de los seis planteles participantes, y no se precisa cómo se separó a estos diez docentes de los 210 participantes. Un estudio piloto es una prueba de menor escala que precede al estudio principal y ayuda a ajustarlo (In, 2017); según el orden del procedimiento, se efectuó después del juicio de expertos y permitió mejorar la redacción de los ítems.

Con las respuestas del piloto se calculó el alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0,92. Este coeficiente describe la consistencia interna de la redacción piloteada en un grupo de diez participantes, de modo que su estimación es poco precisa y su interpretación exige

cautela: informa sobre un conjunto de ítems aplicado a un grupo determinado, y su uso y su reporte en el desarrollo de instrumentos exigen precisión sobre lo que mide (Taber, 2018). Por consiguiente, no es el coeficiente de las respuestas de los 210 docentes ni es comparable con el de estas últimas.

El alfa observada en las respuestas de los 210 docentes no puede determinarse con los datos reportados, que son solo frecuencias por alternativa, sin matriz de covarianzas ni de correlaciones y sin las varianzas de los ítems ni del puntaje total; a partir de esas frecuencias solo puede fijarse un valor máximo teórico de 0,79. Tampoco se reporta el alfa por dimensión.

2.5 Procedimiento y Análisis de los Datos

El procedimiento siguió este orden: localización del problema; revisión bibliográfica sobre la actitud del docente y la remuneración salarial; planteamiento del problema; elaboración de los antecedentes, las bases teóricas y la fundamentación legal; definición del recorrido metodológico y de la variable; diseño del instrumento; validación de contenido por juicio de expertos; consentimiento informado y prueba piloto; verificación de la confiabilidad; tabulación y análisis descriptivo; y formulación de las conclusiones y las recomendaciones. El cuestionario se aplicó a los 210 docentes antes de la tabulación.

Las respuestas se tabularon por ítem y se resumieron en frecuencias absolutas (f) y porcentajes calculados sobre los 210 participantes. El valor promedio de cada dimensión se obtuvo como la media aritmética de las frecuencias de los ítems que la integran, y el valor global como la media de las tres dimensiones. Adicionalmente, cada respuesta se clasificó como favorable o desfavorable según la polaridad del enunciado (tabla 3), y se calcularon las proporciones por dimensión y en total sobre el número de respuestas, que fue de 3990 (19 ítems por 210 docentes).

El análisis fue exclusivamente descriptivo. No se aplicaron pruebas inferenciales, acorde con el propósito

descriptivo del estudio; la ausencia de variación en la mayoría de los ítems las habría hecho, además, inviables. Como el análisis se basó en frecuencias por ítem, tampoco se estimaron correlaciones ni se formulan inferencias sobre la variabilidad entre docentes ni sobre la asociación entre ítems o dimensiones.

No se reportan pruebas de normalidad ni un tratamiento de datos atípicos; todos los ítems analizados tuvieron las 210 respuestas, de modo que no se registraron datos faltantes en ellos. Los porcentajes de las tablas de resultados por ítem son exactos; los de los valores promedio y los de la lectura según la polaridad se presentan con un decimal, calculados a partir de las frecuencias.

2.6 Aspectos Éticos y Posición del Investigador

Se documentó un consentimiento informado, mediante una planilla de aprobación, para los diez docentes de la prueba piloto; no se precisa el procedimiento de consentimiento aplicado a los 210 participantes del estudio principal. Tampoco se reporta la aprobación de un comité de ética ni un número de acta. Los resultados se exponen de forma agregada, sin identificar a los docentes ni, en las tablas de respuestas, a cada plantel.

El investigador es docente de la Unidad Educativa Nacional San Francisco Javier, una de las seis instituciones participantes, donde laboran 50 de los 210 docentes (tabla 1), y pertenece a la misma nómina del MPPE que los participantes. No se precisa si las respuestas del propio investigador figuran entre las 50 de ese plantel.

Esta condición de investigador interno aporta conocimiento del contexto y facilidad de acceso, pero también puede introducir sesgos en el diseño, la recolección y la interpretación, y exige medidas de control para preservar la validez (Unluer, 2012). Además, cuando los encuestados son convocados desde su propia organización, puede aparecer un sesgo de deseabilidad social (de Campos & Marin, 2017). Los resultados deben leerse con estas salvedades.

3. Resultados

Los resultados se presentan por dimensión de la actitud, en el orden cognitiva, afectiva y conductual, y luego de forma integrada. Para cada ítem se informan las frecuencias absolutas (f) y los porcentajes sobre los 210 docentes participantes, con las abreviaturas de las alternativas definidas en la tabla 2.

3.1 Dimensión Cognitiva

Esta dimensión constituye el punto de partida del análisis, porque recoge lo que los docentes piensan acerca de su pago antes de examinar lo que sienten y lo que hacen ante él. Sus respuestas se muestran en la tabla 4 y se interpretan según la polaridad de cada enunciado definida en la tabla 3.

Tabla 4. Respuestas de los Docentes en la Dimensión Cognitiva.

N.º	Ante la remuneración salarial percibida, el docente de educación media	CA f (%)	DA f (%)	I f (%)	ED f (%)	CD f (%)
1	Puede cubrir sus necesidades básicas	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	210 (100%)
2	Piensa que la misma es justa	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	210 (100%)
3	Cree que es imposible que en algún momento la misma esté acorde con su desempeño laboral	0 (0%)	105 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	105 (50%)
4	Tiene como expectativa que la misma alcance el nivel de los salarios de otros países	0 (0%)	105 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	105 (50%)
5	Experimenta pensamientos acerca de que la misma, por ser baja, debería disminuir la calidad de su trabajo	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	210 (100%)
Valor promedio		0,0 (0,0%)	42,0 (20,0%)	0,0 (0,0%)	0,0 (0,0%)	168,0 (80,0%)

Nota. Fuente: Tua (2025). Cada enunciado completa el encabezado común del instrumento, que remite a la postura del docente de Educación Media ante la remuneración salarial. f = frecuencia; el porcentaje se calculó sobre n = 210. CA = completamente de acuerdo; DA = de acuerdo; I = indeciso; ED = en desacuerdo; CD = completamente en desacuerdo. El valor promedio es la media de las frecuencias de los cinco ítems, con un decimal.

Como se observa en la tabla 4, los 210 docentes rechazaron que la remuneración cubra las necesidades básicas y sea justa (ítems 1 y 2) y que, por ser baja, deba reducir la calidad del trabajo (ítem 5), respuesta favorable por la polaridad del enunciado. Los ítems 3 y 4 dividieron al grupo en mitades exactas: la mitad consideró imposible que el pago corresponda con el desempeño y la otra mitad lo rechazó; la mitad esperó

alcanzar los salarios de otros países y la otra no. La dimensión resultó desfavorable en suficiencia y justicia, y favorable en calidad laboral.

3.2 Dimensión Afectiva

La dimensión afectiva traslada la atención de las creencias a las emociones que suscita el pago. Interesa observar si el tono emocional de los docentes se corresponde con el balance de creencias de la dimensión cognitiva, aunque este estudio no estimó la asociación entre componentes. Los resultados constan en la tabla 5.

Tabla 5. Respuestas de los Docentes en la Dimensión Afectiva.

N.º	Ante la remuneración salarial percibida, el docente de educación media	CA f (%)	DA f (%)	I f (%)	ED f (%)	CD f (%)
6	Se siente feliz porque la misma corresponde con las necesidades básicas de su familia	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	210 (100%)
7	Muestra satisfacción ante el sueldo adquirido quincenalmente	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	210 (100%)
8	Está satisfecho ante la capacidad adquisitiva que le otorga la misma	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	210 (100%)
9	Siente felicidad ante la posibilidad de que la misma sí le alcance	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	210 (100%)
10	Se siente alegre porque la misma le permite cumplir compromisos adquiridos, como el pago de préstamos personales	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	210 (100%)
11	Experimenta rabia porque la misma está por debajo de lo que merece de acuerdo con el trabajo desempeñado	210 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Valor promedio		35,0 (16,7%)	0,0 (0,0%)	0,0 (0,0%)	0,0 (0,0%)	175,0 (83,3%)

Nota. Fuente: Tua (2025). Los enunciados completan el encabezado común indicado en la Tabla 4. f = frecuencia; el porcentaje se calculó sobre n = 210. CA = completamente de acuerdo; DA = de acuerdo; I = indeciso; ED = en desacuerdo; CD = completamente en desacuerdo. El valor promedio es la media de las frecuencias de los seis ítems, con un decimal.

La tabla 5 muestra la uniformidad más marcada del estudio: los 210 docentes rechazaron los cinco enunciados que describían emociones positivas (felicidad, satisfacción y alegría) ante el salario, y los 210 aceptaron plenamente el único enunciado de emoción negativa, la rabia. Dado que las polaridades de los enunciados eran mixtas, la coincidencia total con la orientación desfavorable no obedece a un acuerdo ni a un desacuerdo indiscriminado, pues se rechazaron cinco enunciados y se aceptó uno. Los enunciados midieron

felicidad, satisfacción, alegría y rabia, sin indicadores de tristeza, temor u otras emociones, que por tanto no se analizan.

3.3 Dimensión Conductual

La dimensión conductual cierra el recorrido por los componentes de la actitud con lo que los docentes declaran hacer ante su remuneración. Se trata de conductas informadas por los propios participantes y no observadas por el investigador, de modo que se leen como disposiciones declaradas. Las respuestas aparecen en la tabla 6.

Tabla 6. Respuestas de los Docentes en la Dimensión Conductual.

N.º	Ante la remuneración salarial percibida, el docente de educación media	CA f (%)	DA f (%)	I f (%)	ED f (%)	CD f (%)
12	Demuestra felicidad bailando al observar el monto a percibir quincenalmente	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	210 (100%)
13	Toma la decisión de laborar en otra institución educativa privada donde cancelen en divisas para contar con una entrada extra	105 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	105 (50%)
14	Decide quedarse con el sueldo del ministerio de educación, ya que considera que el mismo es suficiente para vivir	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	210 (100%)
15	Toma decisiones para mejorar sus ingresos, como realizar una actividad comercial que le permita atender necesidades fisiológicas, por ejemplo, alimentación y salud	210 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
16	Se le escapan palabras soeces cuando un familiar le toca el tema	105 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	105 (50%)
17	Responde de manera alegre, por ejemplo, con besos a los miembros de su familia, cuando se refieren a la remuneración salarial	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	210 (100%)
18	Evita salidas familiares para comer fuera de casa, porque la misma no le alcanza para cubrir este tipo de gasto	210 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
19	Acepta participar en celebraciones sociales con colegas, ya que la misma sí le alcanza	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	210 (100%)
Valor promedio		78,8 (37,5%)	0,0 (0,0%)	0,0 (0,0%)	0,0 (0,0%)	131,3 (62,5%)

Nota. Fuente: Tua (2025). Los enunciados completan el encabezado común indicado en la tabla 4. f = frecuencia; el porcentaje de los ítems se calculó sobre n = 210. CA = completamente de acuerdo; DA = de acuerdo; I = indeciso; ED = en desacuerdo; CD = completamente en desacuerdo. El valor promedio es la media de las frecuencias de los ocho ítems, con un decimal; la suma de los promedios difiere de 210 por el redondeo.

En la tabla 6, los 210 docentes declararon tomar

decisiones para mejorar sus ingresos, como realizar una actividad comercial (ítem 15) y evitar salidas familiares por no poder costearlas (ítem 18), y rechazaron los enunciados de alegría, de suficiencia del sueldo y de participación en celebraciones con colegas porque el sueldo les alcanza (ítems 12, 14, 17 y 19). La mitad declaró decidir laborar en otra institución privada que paga en divisas y la otra mitad lo rechazó; la mitad admitió reacciones verbales soeces en el entorno familiar y la otra no. La dimensión mostró ajustes declarados del consumo familiar.

3.4 Valoración Global de la Actitud

Este apartado integra los resultados de las tres dimensiones en un solo balance y lo vincula con la pregunta de investigación planteada en la introducción. Primero se resume la distribución promedio de las respuestas (tabla 7) y después se determina la orientación global de la actitud (tabla 8).

Tabla 7. Valores Promedio de las Respuestas por Dimensión.

Dimensión	CA f (%)	DA f (%)	I f (%)	ED f (%)	CD f (%)
Cognitiva	0,0 (0,0%)	42,0 (20,0%)	0,0 (0,0%)	0,0 (0,0%)	168,0 (80,0%)
Afectiva	35,0 (16,7%)	0,0 (0,0%)	0,0 (0,0%)	0,0 (0,0%)	175,0 (83,3%)
Conductual	78,8 (37,5%)	0,0 (0,0%)	0,0 (0,0%)	0,0 (0,0%)	131,3 (62,5%)
Global	37,9 (18,1%)	14,0 (6,7%)	0,0 (0,0%)	0,0 (0,0%)	158,1 (75,3%)

Nota. Fuente: Tua (2025). f = frecuencia media; el porcentaje se calculó sobre n = 210. CA = completamente de acuerdo; DA = de acuerdo; I = indeciso; ED = en desacuerdo; CD = completamente en desacuerdo. El valor global es la media de las tres dimensiones, con igual peso para cada una; los porcentajes del valor global suman 100,1 por el redondeo.

La tabla 7 resume la distribución de las respuestas por dimensión. Ninguna dimensión registró respuestas indecisas ni de desacuerdo simple: los docentes se ubicaron en el acuerdo total, el acuerdo o el desacuerdo total. La alternativa predominante fue el desacuerdo total, que concentró la mayor parte de las respuestas en las tres dimensiones y algo más de las tres cuartas partes en el valor global. Estos porcentajes describen el grado de acuerdo y no la orientación de la actitud, porque los enunciados tenían polaridades distintas; la lectura favorable o desfavorable se presenta en la tabla 8.

Tabla 8. Orientación de la Actitud según la Polaridad de los Enunciados.

Dimensión	Ítems	Respuestas (n)	Favorable f (%)	Desfavorable f (%)
Cognitiva	5	1050	420 (40,0%)	630 (60,0%)
Afectiva	6	1260	0 (0,0%)	1260 (100,0%)
Conductual	8	1680	210 (12,5%)	1470 (87,5%)
Total	19	3990	630 (15,8%)	3360 (84,2%)

Nota. Fuente: Tua (2025). Las respuestas se clasificaron según la polaridad del enunciado (tabla 3): el acuerdo con un enunciado favorable y el desacuerdo con uno desfavorable se contaron como favorables, y a la inversa. No hubo respuestas neutras. Respuestas (n) = ítems por 210 docentes.

Al leer cada respuesta según la polaridad del enunciado, la tabla 8 muestra una actitud desfavorable en las tres dimensiones y en conjunto. La dimensión afectiva fue la más homogénea, con la totalidad de las respuestas desfavorables; la conductual la siguió, y la cognitiva fue la menos desfavorable, porque la negativa unánime a reducir la calidad del trabajo y la mitad de las respuestas de los ítems 3 y 4 se clasificaron como favorables. Esta convergencia, entendida como coincidencia de la orientación desfavorable y sin asociación estimada entre dimensiones, es el hallazgo central del estudio.

El examen de los 19 ítems mostró un patrón de respuesta inusual: en quince ítems (1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 17, 18 y 19) los 210 docentes eligieron la misma alternativa, y en los cuatro restantes (3, 4, 13 y 16) la respuesta se dividió en dos mitades exactas de 105 docentes cada una; no se registró ninguna otra distribución ni el uso de las alternativas intermedias. El patrón se expone conforme a las frecuencias obtenidas y sus posibles explicaciones se examinan en la discusión.

4. Discusión

Los resultados responden de manera directa al objetivo del estudio: en las seis instituciones públicas de Educación Media consideradas, los docentes manifestaron una actitud desfavorable ante su remuneración salarial, y esa orientación se repitió en las tres dimensiones del constructo. La convergencia es el rasgo más relevante. Coinciden las creencias sobre la insuficiencia del pago, la ausencia de agrado y de satisfacción, la rabia que este suscita y las decisiones

declaradas para compensarlo: todas apuntan en la misma dirección, de modo que el cuadro es coherente con la estructura tripartita que guio el instrumento.

En el plano cognitivo, la unanimidad con que se rechazó que el salario cubra las necesidades básicas y sea justo contrasta con el derecho a un salario suficiente que reconoce el marco normativo y es coherente con los diagnósticos sobre la pérdida del valor real de los salarios públicos y las condiciones salariales alejadas de lo decente. Que los participantes juzguen insuficiente su pago, en un contexto que la literatura describe de ese modo, es una lectura previsible.

La dimensión cognitiva fue, a la vez, la menos desfavorable, y el motivo merece atención: los docentes rechazaron por unanimidad la idea de que un salario bajo justifique disminuir la calidad de su trabajo. Esa disociación entre juzgar insuficiente la retribución y sostener la calidad de su trabajo, en el sentido declarado en el ítem 5, reaparece en otros contextos. Los antecedentes de Colombia y Uruguay describen una coexistencia semejante entre la crítica de las condiciones laborales o de carrera y la valoración del trabajo. Es plausible, por tanto, que valorar la tarea y valorar la retribución sean juicios distintos, aunque este estudio no los midió por separado.

El reparto en mitades exactas de los ítems 3 y 4 admite una lectura sustantiva: que la mitad de los docentes piense que nunca habrá correspondencia entre salario y desempeño y la otra mitad lo rechaza podría reflejar visiones diferentes sobre la posibilidad de un cambio, pero un reparto tan exacto no permite sostener que existan dos grupos de opinión y obliga a considerar también los efectos de medición que se examinan más adelante. A ello se suma que la polaridad del ítem 4 es discutible.

En el plano afectivo, el rechazo unánime de la felicidad, la satisfacción y la alegría, y la aceptación unánime de la rabia sitúan al salario como una fuente de malestar emocional y no de bienestar. Este resultado concuerda con la insatisfacción salarial y con la asociación entre ingresos y satisfacción docente que

reúnen los estudios de México, Perú, Chile y TALIS 2018 revisados en los antecedentes. El presente estudio no permite jerarquizar el salario frente a otros determinantes, pero sí mostrar que, en estos planteles, ningún docente declaró vivirlo con agrado.

Conviene precisar los alcances del componente afectivo. Como los enunciados no incluyeron indicadores de tristeza, temor, ansiedad ni agotamiento, no se puede afirmar que estas emociones estén presentes. Como muestra la literatura revisada, el malestar laboral tiene múltiples fuentes, entre ellas la justicia organizacional percibida. Explorar su relación con la remuneración requiere, por ello, instrumentos que midan ambos fenómenos.

En el plano conductual, la búsqueda de ingresos complementarios y la disposición de la mitad del grupo a laborar en instituciones privadas que pagan en divisas son coherentes con el multiempleo y con la salida de docentes que la literatura asocia con motivos económicos. El ítem 14 aborda la permanencia con el sueldo del Ministerio, pero ninguno de los enunciados analizados indagó de forma directa la intención de abandonar la docencia; las decisiones declaradas se orientan a complementar el ingreso, lo que sugiere una estrategia de permanencia con multiempleo, hipótesis que futuras investigaciones pueden contrastar.

Los ajustes declarados del consumo familiar remiten a la dimensión de ingresos de la calidad del trabajo docente. Desde la teoría tripartita de la actitud, estos comportamientos pueden leerse como expresión conductual de una evaluación desfavorable, siempre con la cautela de que se trata de conductas declaradas y no observadas.

En contraste con Gamarra (2021), quien utilizó las mismas tres dimensiones con estudiantes de formación docente en Paraguay y con el ejercicio de la profesión como objeto de la actitud, aquí la estructura tripartita se aplica a docentes en ejercicio que perciben un salario y a su remuneración. La comparación se limita a la estructura de la actitud y no a magnitudes, y sirve para mostrar que la estructura tripartita puede arrojar perfiles

distintos según el objeto y la población.

El presente trabajo no midió el desempeño docente ni la calidad de la enseñanza, de modo que no puede afirmar que la actitud desfavorable los deteriore. La literatura revisada ofrece asociaciones entre el salario, la motivación y la efectividad docente percibida, pero de naturaleza correlacional. Estas evidencias, junto con la unanimidad con que los participantes rechazaron disminuir la calidad de su trabajo, aconsejan formular la relación entre actitud salarial y desempeño como una pregunta empírica abierta.

El patrón de respuestas unánimes y de repartos exactos es el aspecto que exige mayor prudencia al interpretar. Una explicación posible es el efecto de techo y de suelo, que ocurre cuando los enunciados y las alternativas son tan extremos que casi todos los participantes se ubican en un mismo polo, lo que reduce la variabilidad y sesga la comparación estadística entre grupos (Šimkovic & Träuble, 2019).

Los enunciados de la dimensión conductual, que describen comportamientos como bailar de alegría ante el monto del pago, podrían favorecer esa saturación. Otra explicación es el sesgo de aquiescencia; sin embargo, la mezcla de polaridades del instrumento y el hecho de que los docentes rechazaran de forma unánime once enunciados favorables, aceptaran los desfavorables de los ítems 11, 15 y 18 y rechazaran el ítem 5, también desfavorable, hacen poco probable que esa tendencia explique por sí sola el patrón.

Una tercera explicación es la deseabilidad social, vinculada con la pertenencia del investigador a uno de los planteles y a la misma nómina que los participantes: la participación pudo percibirse como interna y favorecer respuestas en el sentido esperable. Finalmente, el formato de cinco alternativas con punto medio es una opción defendible, pero el hecho de que ninguno de los 210 participantes eligiera la alternativa intermedia ni el desacuerdo simple sugiere que las alternativas se percibieron como excluyentes o que los enunciados no admitían matices. Estas razones aconsejan que investigaciones futuras reporten y analicen las

respuestas de cada participante enunciado por enunciado.

Otras limitaciones se derivan de los datos disponibles. Los hallazgos se circunscriben a los 19 de los 30 enunciados del cuestionario. Además, se reportan solo frecuencias agregadas por alternativa y no las respuestas individuales, lo que impide estimar asociaciones entre ítems o dimensiones, de manera que los hallazgos describen las respuestas reportadas y no la variabilidad de la actitud entre docentes.

En cuanto a la confiabilidad, el alfa de 0,92 corresponde a un piloto de diez docentes y describe la redacción piloteada en ese grupo; no es comparable con el coeficiente de las respuestas de los 210 docentes, cuyo valor observado no puede determinarse con frecuencias. Estas sí permiten fijar un máximo teórico: quince ítems tienen varianza nula y los otros cuatro suman una varianza poblacional de 12,5, de modo que, con la ponderación de 5 a 1 de la Tabla 2 y la suma simple de los 19 ítems, la varianza del puntaje total no puede superar 49 y el alfa no puede exceder 0,786, es decir, 0,79.

Este valor es un límite superior y no un coeficiente observado, por lo que el 0,92 no respalda la consistencia interna de las respuestas analizadas. Futuras investigaciones deberían reportar la confiabilidad por dimensión junto con la matriz de covarianzas entre ítems, conservando los 19 ítems en el cálculo, pues algunos programas eliminan por defecto los de varianza nula.

En términos de alcance, el diseño descriptivo y transeccional permite caracterizar la actitud de los participantes, pero no explicar sus causas, no establecer su relación con el desempeño ni comparar planteles o grupos de docentes. Tampoco autoriza a extrapolar los resultados, por la selección intencional de los planteles. Dentro de esos límites, los resultados constituyen un diagnóstico descriptivo útil para las instituciones participantes y un punto de partida para futuras líneas de investigación.

5. Conclusiones

El estudio permite concluir que los docentes de Educación Media de las seis instituciones públicas de Barquisimeto consideradas tienen una actitud desfavorable ante su remuneración salarial. Esta conclusión responde al objetivo general y se sostiene en la convergencia de las tres dimensiones evaluadas, cuya coincidencia en una misma orientación es compatible con una actitud coherente en sus tres componentes, dentro de los límites ya señalados.

En lo cognitivo, los docentes participantes declaran creer que su remuneración no cubre las necesidades básicas ni es justa; al mismo tiempo, rechazan que un salario bajo justifique reducir la calidad de su trabajo. En lo afectivo, para los participantes el salario no es una fuente de felicidad, satisfacción ni alegría, y sí de rabia.

En lo conductual, los docentes declaran tomar decisiones para mejorar sus ingresos, como realizar una actividad comercial (todos) y laborar en instituciones privadas que pagan en divisas (la mitad), y evitar salidas familiares que implican gasto, además de rechazar participar en celebraciones con colegas porque el sueldo les alcanza. Los tres componentes apuntan en la misma dirección y configuran un perfil de presión económica percibida que atraviesa lo que los docentes piensan, sienten y hacen.

La contribución principal es empírica y descriptiva: documenta la valoración de la remuneración en docentes de Educación Media, un nivel poco representado en los antecedentes revisados, mediante un instrumento que distingue los componentes cognitivo, afectivo y conductual. Aporta también una lectura de la escala según la polaridad de los enunciados.

Entre los antecedentes revisados, el aporte distintivo consiste en examinar la remuneración como objeto de actitud, y no solo como causa de insatisfacción o de emigración, y en mostrar que la convergencia de las tres dimensiones convive con el rechazo unánime a disminuir la calidad del trabajo. Esta combinación sugiere que el malestar salarial y el compromiso con la tarea

pueden coexistir, lo que da sentido a un debate sobre la remuneración que no se reduzca a la exigencia de rendimiento.

Las limitaciones ya expuestas condicionan el alcance de estas conclusiones: la selección intencional de los planteles impide generalizar, el diseño descriptivo y transeccional no explica causas ni mide el desempeño, el análisis se limita a 19 de los 30 enunciados del cuestionario, y el patrón de respuestas unánimes y de repartos exactos aconseja prudencia al interpretar los resultados. A ello se suman las omisiones sobre las fechas, la aprobación ética y el consentimiento del estudio principal.

Se recomienda a las autoridades educativas y a las organizaciones gremiales docentes promover la recuperación del poder adquisitivo del salario docente, con el costo de la canasta básica como una de las referencias, en la línea de lo previsto en el artículo 91 de la Constitución, y sostener espacios de diálogo y de negociación colectiva, porque los resultados describen, en estos planteles, una actitud desfavorable acompañada de una remuneración percibida como insuficiente.

A los directivos de los planteles se recomienda fortalecer el reconocimiento institucional del trabajo docente, cuidar las condiciones del ambiente laboral y ofrecer espacios de apoyo y de formación que reduzcan la carga que supone el trabajo adicional fuera del plantel. Estas acciones no sustituyen la mejora salarial, y su efecto sobre la actitud no fue evaluado en este estudio.

Se recomienda a futuras investigaciones aplicar los 30 enunciados del cuestionario a muestras probabilísticas de docentes de Educación Media de distintas regiones, reportar los resultados de todos y publicar o depositar en un repositorio las respuestas individuales de cada participante, para analizarlas enunciado por enunciado; incluir enunciados menos extremos y escalas más sensibles; incorporar indicadores de otras emociones, como la tristeza o el temor, y de desgaste profesional; medir el desempeño con fuentes independientes; reportar la confiabilidad por

dimensión, junto con la matriz de covarianzas entre ítems, y la validez con una muestra amplia; y examinar mediante análisis inferenciales las diferencias entre planteles, edades y años de servicio. También se recomienda registrar y verificar las condiciones de aplicación para controlar la deseabilidad social, por ejemplo, mediante encuestas anónimas conducidas por personas ajenas a los planteles.

6. Referencias

- Adekanmbi, F. P., & Ukpere, W. (2021). Influence of minimum wage and prompt salary payment on teachers' effectiveness in public secondary schools. *Problems and Perspectives in Management*, 19(1), 116–126.
[https://doi.org/10.21511/ppm.19\(1\).2021.10](https://doi.org/10.21511/ppm.19(1).2021.10)
- Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 27–58.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.27>
- Alvarado, D., & Bencomo, T. (2023). El trabajo decente desde las condiciones salariales de los docentes universitarios del sector público en Venezuela. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(36), 3–32.
<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2023.36.1.7873>
- Aybek, E. C., & Toraman, C. (2022). How many response categories are sufficient for Likert type scales? An empirical study based on the item response theory. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 9(2), 534–547.
<https://doi.org/10.21449/ijate.1132931>
- Bencomo, T., & Alvarado, D. (2022). ¿Trabajo voluntario o trabajo remunerado? El caso de los docentes universitarios venezolanos. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7), 84–103.
<https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.779>
- Carrasqueira, K., & Koslinski, M. C. (2022). Relationship among merit pay policies, teacher mobility and attrition: A study in the Rio de Janeiro public schools. *Education Policy Analysis Archives*, 30(109). <https://doi.org/10.14507/epaa.30.7136>
- Castillo-Camargo, I. I., & Hernández-Runque, E. M. (2023). Calidad de vida laboral en Venezuela y la pandemia por Covid-19. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 11(22), 122–125.
<https://doi.org/10.29057/icsa.v11i22.10121>
- Castro, C., Gil-Flores, J., & Rodríguez-Santero, J. (2025). Factores que explican la satisfacción laboral de los profesores de educación secundaria en Chile. *Pensamiento Educativo, Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 62(1), Artículo 12.
<https://doi.org/10.7764/pel.62.1.2025.8>
- Cieza, C. A., & Rojas, V. W. (2022). Nivel de ingresos y satisfacción laboral de los docentes de educación

- inicial del distrito de Chota. *SCIENDO*, 25(1), 69–76. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.009>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2009). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* (N.º 5.908 Extraordinario). CRBV.
- Costa, G. L. M., & França, A. I. D. de. (2022). Condições efetivas de trabalho de professores do Ensino Médio de Alagoas e Pernambuco. *EccoS – Revista Científica*(63), Artigo e22250. <https://doi.org/10.5585/eccos.n63.22250>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Cupani, M., Lorenzo-Seva, U., Korzeniowski, C. G., & Azpilicueta, A. E. (2019). Elaboración de la versión breve del Cuestionario de Personalidad IPIP-Revisado: Control del sesgo de aquiescencia. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(1), 248–260. <https://doi.org/10.14718/acp.2019.22.1.12>
- de Campos, M. I., & Marin Rueda, F. J. (2017). Sesgo de discapacidad social en medidas de valores organizacionales. *Universitas Psychologica*, 16(2), 1–11. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy16-2.sdsms>
- Diagne, D. (2023). Factors associated with teacher job satisfaction: An investigation using TALIS 2018 data. *Swiss Journal of Educational Research*, 45(3), 265–277. <https://doi.org/10.24452/sjer.45.3.4>
- Erazo, P. A., & Riaño-Casallas, M. I. (2021). Felicidad en el trabajo en docentes oficiales de básica y media. *Revista Boletín Redipe*, 10(1), 349–371. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i1.1187>
- Espinoza, A. K., & Toscano, J. A. (2020). Salario emocional: Una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRUA*, 12(20), 72–89. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Gamarra de Velazco, F. K. (2021). Actitudes de los estudiantes de formación docente del Centro Regional de Educación de Pilar sobre el ejercicio de la profesión. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2778–2792. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.489
- Garzón-Godoy, Y. F., & Pineda, J. A. (2022). Condiciones laborales en docentes de colegios privados. *Sociedad y Economía*(46), Artículo e10611210. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i46.11210>
- Gómez-García, C., Fernández-García, C.-M., & Inda-Caro, M. (2023). Evaluación de la satisfacción laboral docente: Revisión teórica y estudio comparativo. *Revista Española de Educación Comparada*(42), 359–377. <https://doi.org/10.5944/reec.42.2023.35600>
- González, L., & Izquierdo, T. (2023). Aplicación de la teoría de la conducta planificada (TCP) en estudiantes universitarios. *Aula de Encuentro*, 25(1), 4–21. <https://doi.org/10.17561/ae.v25n1.7642>
- González Vera, M. A. (2025). Docentes resilientes: Pilares de la educación en crisis en Venezuela. *Dialógica Revista Multidisciplinaria*, 22(3), 38–61. <https://doi.org/10.56219/dialgica.v22i3.3550>
- Hernández-Ávila, C. E., & Carpio, N. A. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Huilca, M. E., & Arguello, C. P. (2025). Análisis de las condiciones laborales en la retención del profesorado de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. *Religación*, 10(47), Artículo e2501513. <https://doi.org/10.46652/rqn.v10i47.1513>
- In, J. (2017). Introduction of a pilot study. *Korean Journal of Anesthesiology*, 70(6), 601–605. <https://doi.org/10.4097/kjae.2017.70.6.601>
- Jiménez, R., Parra, B. A., & Jiménez, A. (2021). Relación entre burnout, apoyo familiar, justicia organizacional y enriquecimiento trabajo-familia en docentes de la Región del Maule. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 4(1), 30–48. <https://doi.org/10.22320/reined.v4i1.5493>
- Juárez, Z. R. (2020). El síndrome de burnout en el personal docente y la pedagogía del amor. *Revista EDUCARE UPEL-IPB*, 24(1), 134–152. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1230>
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). Decreto N.º 8.938. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* (N.º 6.076 Extraordinario). LOTTT.
- Linarez, G. D., & Linarez, G. D. (2019). Éxodo del docente universitario en Venezuela. *Revista Científica*, 4(14), 141–162. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.7.141-162>
- Maldonado-Suárez, N., & Santoyo-Telles, F. (2024). Validez de contenido por juicio de expertos: Integración cuantitativa y cualitativa en la construcción de instrumentos de medición. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 17(2), 1–19. <https://doi.org/10.1344/reire.46238>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: Un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38–47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Mejía, J., & Ojeda, J. (2024). La docencia como profesión: Un estudio sobre motivaciones de docentes de educación secundaria en el Estado de México. *Actualidades Investigativas en Educación*, 24(1), 1–29. <https://doi.org/10.15517/aie.v24i1.55672>
- Oliveira, W. L. de, & Ribeiro, L. A. (2022). Reflexões

- sobre a precarização do trabalho docente na América Latina. *Trabalho & Educação*, 31(3), 29–47.
<https://doi.org/10.35699/2238-037x.2022.40831>
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Guía de buenas prácticas sobre recursos humanos en la profesión docente*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Rivero, L., & Ferrando, F. (2022). El reconocimiento del trabajo docente en Uruguay: Nuevos enfoques y evidencias. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 13(1).
<https://doi.org/10.18861/cied.2022.13.1.3094>
- Robalino, M., & Körner, A. (Coords.). (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente: Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. OREALC/UNESCO Santiago.
- Rojas, F. S., Vélez, N. M., & Rodríguez, L. P. (2023). Causales del multiempleo de los docentes de Ciencias Administrativas y Contables: Un caso en Medellín. *Revista Visión Contable*(28), 52–71.
<https://doi.org/10.24142/rvc.n28a4>
- Rosales, A., Bull, B., & Sutherland, M. (2023). Depredación y ausencia de burocracia: La situación de los empleados públicos en Venezuela desde la mirada de la capacidad estatal. *América Latina Hoy*, 93, 1–24.
<https://doi.org/10.14201/alh.29735>
- Salcedo, A., & Uzcátegui, R. A. (2021). Docentes universitarios migrantes: Una mirada cuantitativa a un problema cualitativo. *Vivat Academia*, 154, 101–131.
<https://doi.org/10.15178/va.2021.154.e1277>
- Salgado, J. A., & Escobar, E. (2025). Condiciones laborales, motivación y bienestar docente: Exploración de la satisfacción laboral en telesecundarias de Michoacán, Zona Escolar 058, en 2024. *Revista Latinoamericana de Calidad Educativa*, 2(2), 363–368.
<https://doi.org/10.70625/rlice/197>
- Šimkovic, M., & Träuble, B. (2019). Robustness of statistical methods when measure is affected by ceiling and/or floor effect. *PLOS ONE*, 14(8), Article e0220889.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220889>
- Solares, I. G., & Vera, H. (2023). Precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios: El caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). *Perfiles Educativos*, 45(182), 45–68.
<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2023.182.61081>
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296.
<https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tellechea-Acuña, F. Y., Carpio-Camacho, A., & Valdés-Florat, M. O. (2025). Clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes universitarios en Cumaná, Venezuela. *Noesis. Revista Electrónica de Investigación*, 7(13), 118–130.
<https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i13.268>
- Unluer, S. (2012). Being an insider researcher while conducting case study research. *The Qualitative Report*, 17(29), 1–14.
<https://doi.org/10.46743/2160-3715/2012.1752>
- Vásquez-Vielma, S., Moisan-Balmaceda, R., & Castillo-Retamal, F. (2025). Abandono de la profesión docente: Perspectivas de profesores de escuelas públicas chilenas. *Praxis Educativa*, 20, 1–18.
<https://doi.org/10.5212/praxeduc.v.20.24628.050>

Reseña Biográfica del autor

Alirio Alejandro Tua García | aliriotua@gmail.com

Es docente de la Unidad Educativa Nacional San Francisco Javier, adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE), en Barquisimeto, Venezuela. Es Profesor en Electricidad Industrial (2012), Experto en Educación Virtual (2014), Magíster en Investigación Educativa (2017), Magíster en Orientación de la Conducta (2019) y Doctor Interinstitucional en Educación, mención Ciencias de la Educación (2025), por la UPEL-IPB, la UCLA y la UNEXPO. Es presidente y fundador del Centro de Capacitación Javeriano.

Agradecimientos. Se reconoce la participación de los docentes de las seis instituciones que respondieron el cuestionario y de los tres especialistas que intervinieron en la validación de contenido del instrumento.

Declaraciones del autor

Contribución del autor (Taxonomía CRediT). Alirio Alejandro Tua García: conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, visualización, redacción del borrador original y redacción, revisión y edición.

Financiamiento. Este artículo no reporta financiamiento externo.

Conflicto de intereses. El autor es docente de la Unidad Educativa Nacional San Francisco Javier, una de las seis instituciones estudiadas, y pertenece a la misma nómina del MPPE que los participantes; esta circunstancia se analiza en la Metodología como posición del investigador. El autor no declara otros conflictos de intereses en relación con la presente investigación.

Declaración de disponibilidad de datos. Los datos que este artículo reporta son las distribuciones de frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas de los 210 docentes en cada una de las cinco alternativas de los 19 enunciados analizados, que se presentan completas, junto con el texto de cada enunciado, en las tablas 4 a 6; las tablas 7 y 8 se derivan de ellas, y de las mismas frecuencias se obtienen únicamente el valor máximo del alfa de Cronbach que se presenta en el artículo. El artículo no reporta las respuestas individuales de cada participante ni remite a un repositorio externo.

Declaración de uso de Inteligencia Artificial. El autor declara que empleó un asistente de inteligencia artificial generativa (Claude, de Anthropic) para revisar la ortografía y la redacción, así como para ajustar las citas y las referencias a las normas APA, 7.^a edición. Los datos y las frecuencias fueron aportados por el autor; la lectura según la polaridad de los ítems, los valores promedio y la cota del coeficiente Alfa de Cronbach se derivan de ellos y se explicitan en el texto y en las tablas. Las interpretaciones y las conclusiones son de exclusiva responsabilidad del autor.

Aprobación ética y consentimiento informado. Este artículo no reporta la aprobación de un comité de ética ni un número de acta. El consentimiento informado consta documentado, mediante una planilla de aprobación, únicamente para los diez docentes de la prueba piloto; el artículo no describe el procedimiento de consentimiento aplicado a los 210 participantes del estudio principal.