



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA  
EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO LUIS BELTRÁN  
PRIETO FIGUEROA DE BARQUISIMETO

*Revista*  
**educare**  
ISSN 2244-7296

*Depósito Legal: ppi201002LA3674*

*Órgano de divulgación de la  
Subdirección de Investigación y  
Postgrado*



doi



Crossref



OPEN ACCESS



EScience Press



latindex  
catálogo 2020



latindex



DOAJ  
DIRECTORY OF  
OPEN ACCESS  
JOURNALS



LatinREV



melICA



CLACSO



redalyc.org

# ACTITUD DEL DOCENTE ANTE SU REMUNERACIÓN SALARIAL EN EL CONTEXTO DE LA EDUCACIÓN MEDIA VENEZOLANA

## TEACHER'S ATTITUDE TOWARD THEIR SALARY IN THE CONTEXT OF VENEZUELAN SECONDARY EDUCATION

**Autor:**

**Alirio Túa**

**ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9240-0487>**

**Ministerio del Poder Popular para la Educación  
(MPPE)  
Lara - Venezuela**

# ACTITUD DEL DOCENTE ANTE SU REMUNERACIÓN SALARIAL EN EL CONTEXTO DE LA EDUCACIÓN MEDIA VENEZOLANA

*TEACHER'S ATTITUDE  
TOWARD THEIR SALARY IN  
THE CONTEXT OF  
VENEZUELAN SECONDARY  
EDUCATION*

## Resumen

El salario es el elemento y fuente de motivación para todo trabajador. Por consiguiente, juega un factor determinante en su actuación. En este sentido, el objetivo general de esta investigación fue Analizar la actitud del docente ante su remuneración salarial en el contexto de la Educación Media Venezolana en la ciudad de Barquisimeto, municipio Iribarren del Estado Lara. En el aspecto metodológico se enmarcó bajo el paradigma positivista con enfoque cuantitativo en una investigación de campo nivel descriptivo, con un diseño no experimental. Se concluyó que, la actitud de los docentes es desfavorable antes la remuneración laboral lo que conlleva a tomar decisiones a fin de incrementar sus ingresos al brindar sus servicios en instituciones privadas o actividades comerciales, buscando elevar la calidad de vida.

**Descriptor:** Actitud, docente, remuneración salarial.

## Abstract

Salary is the element and source of motivation for every worker. Therefore, it plays a determining factor in his performance. In this sense, the general objective of this research was to analyze the teacher's attitude towards their salary remuneration in the context of Venezuelan Secondary Education in the city of Barquisimeto, Iribarren municipality of Lara State. In the methodological aspect, it was framed under the positivist paradigm with a quantitative approach in a descriptive field investigation, with a non-experimental design. It was concluded that the attitude of teachers is unfavorable before labor remuneration, which leads to making decisions in order to increase their income by providing their services in private institutions or commercial activities, seeking to raise the quality of life.

**Keywords:** Attitude, teacher, wage compensation.

La educación es una actividad orientada a la formación del ser humano en sus dimensiones física, intelectual y moral con el propósito de generar cambios significativos que le garanticen su inserción en el ámbito sociocultural. Por ello, Páez (2022) señala “La educación es uno de los pilares que fortalece el desarrollo y avance de la humanidad, haciéndose el arma más poderosa. Ella debe ser accesible sin excepción de ningún tipo” (p.254). Esto quiere decir que, es el elemento principal en la formación integral y se inicia desde los primeros años de vida. Es así, como la educación juega un papel primordial en los patrones de conducta del ser humano.

En la actualidad los educadores tienen el compromiso de atender las demandas de la realidad educativa para hacer frente a los desafíos que impone la sociedad. Por ende, los docentes de hoy en día deben estar preparados para dar respuestas a los problemas que surgen dentro y fuera de las aulas de clase. Al respecto, la actitud asumida por los profesionales de la enseñanza es importante al momento de afrontar cualquier situación. Para efectos de la presente investigación la actitud es entendida como una predisposición, lo cual puede ser favorable o desfavorable en sus tres componentes; cognitiva, afectiva y conductual. Esto permitirá conocer de manera amplia y precisa la actitud de los docentes antes su remuneración salarial en el contexto de la educación media venezolana.

Desde esta perspectiva, el término actitud según Rodríguez (2006), citado por Fuentes & González (2020) es “una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de un objeto definido, que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos relativos a dicho objeto” (p. 105). Esto quiere decir que, la actitud es una predisposición favorable o desfavorable, lo cual se observa en el individuo a nivel de: su motivación, compromiso y responsabilidad que conllevará a realizar de forma exitosa su labor.

En atención a lo señalado, Túa (2021) expresa: “La actitud es un factor clave en todo ser humano, puesto que, nos ayuda a enfrentar las adversidades y obstáculos” (p.03) Esta perspectiva invita a revisar las posturas que se tiene hacia las situaciones que enfrentamos día a día. El Centro de Investigaciones Psiquiátricas Psicológicas y Sexológicas de Venezuela (CIPPSV, 1994), citado por Canestraro y Torres (2019), enfatizan:

La actitud son sistemas positivos o negativos más o menos duraderos que implican expectativas conductuales relacionadas con los diferentes aspectos de la vida de los individuos. Las actitudes poseen tres componentes básicos interdependientes: -El cognoscitivo (creencias y conceptos); -El afectivo (sentimientos y emociones) -El conductual (reactivo o de acción motora) (p. 12).

Lo anteriormente citado ratifica la postura del investigador en cuanto a la actitud se analiza desde sus tres componentes (afectivo, cognitivo y conductual) para saber si es favorable o desfavorable antes un hecho, en este caso la remuneración salarial del docente de educación media en el contexto de la educación venezolana. De acuerdo con los planteamientos de Túa (2020), el docente en esta época debe tener una actitud acorde a “los obstáculos que se le pueden presentar en su praxis pedagógica” (p.05). De ahí, la importancia de poseer una actitud favorable antes cualquier situación que amerite de nuestra atención, con el fin de seguir fortaleciendo nuestro ser.

Asimismo, la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2012) considera: “El factor más importante de cualquier sistema educativo es el docentes debidamente calificados, adecuadamente apoyados y remunerados y altamente motivados, trabajen en entornos favorables de enseñanza y aprendizaje” (p.1). Ante esto, el docente es caracterizado socialmente como un ser motivado y altamente calificado de acuerdo al perfil consonó de su área académica.

En ese marco, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2015) menciona: “Sin buenos docentes, apropiados de su rol, satisfechos con su labor, responsables de los resultados educativos de sus estudiantes, no será posible cumplir con las metas de Educación” (p.13). Esto quiere

decir, necesitamos docentes con un salario acorde a su labor para que estos estén motivados en su accionar pedagógico. Por tal motivo, Flores, E., Loaiza, A., & Rojas de Ricardo, G. (2020) argumentan que el docente: “debe desarrollar un conjunto habilidades, aptitudes, actitudes, conocimientos, destrezas y valores” (p.12). En relación a esto, el docente en la actualidad debe poseer una actitud favorable antes cualquier hecho en su labor que lo conlleve a resolver problemas dentro del contexto educativo. 21-48

Además, López (2019) declara: “con la vocación de servicio en el docente, en su naturaleza de ser, existir y coexistir con los demás en su labor de educar con amor al servicio superando los obstáculos o dificultades que surjan en su trayectoria” (pág. 246). En tal sentido, la labor del docente es motivada por su vocación, lo cual hace de su accionar inolvidable en términos afectivos. Sin embargo, todo trabajador necesita de un salario digno que le permita cubrir sus necesidades básicas, tal como lo plantea Maslow en 1943 con su teoría de la jerarquía de las necesidades humanas, Doubront & Doubront (2020) las describe como “las necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento, y de autorrealización para una vida plena” (p.03), estas necesidades representa una base fundamental en el comportamiento u actitud del individuo y el profesor no escapa de ellas, por lo cual debe cumplir para un mejor rendimiento laboral.

Por lo anterior expuesto, Durán (2014) destaca: “A diario, los docentes se enfrentan a múltiples funciones, necesidades, exigencias sociales, multiplicidad de identidades, conflictos y políticas educativas, que los induce implícitamente a una continua reflexión sobre su labor y sobre su actuar” (p. 43). Es aquí la importancia que tiene la actitud del docente a la hora de resolver los conflictos laborales, puesto que son los trabajadores con mayor carga emocional por el hecho de trabajar con más de 35 personalidades distinta sin contar que al día puede ver más de cuatro secciones, es decir aproximadamente 140 estudiantes por día. En este sentido, Molina (2021) sostiene: “Es importante y casi obligatorio que las organizaciones públicas y privadas promuevan espacios de seguridad laboral a todos aquellos profesionales

que se ocupan de la labor de enseñar”. (p.16) Esto quiere decir que, los docentes 21-48  
deben tener una seguridad en su lugar de trabajo que les ayude a obtener una actitud favorable antes su entorno laboral.

A nivel internacional, Ramírez (2006) realizó una investigación que concluye: “En América Latina la situación de los maestros se ha caracterizado, al igual que en otras partes del mundo, por una permanente lucha por la sobrevivencia” (p.121). Los docentes se han caracterizado en el mundo por tener una lucha constante y es la única profesión que forma a otros profesionales. Desde el punto de vista nacional, Linarez & Linarez (2019) destacan que el sueldo del docente venezolano “no se compagina con la situación actual, donde los sueldos están por debajo de los países más pobres como Haití y República Dominicana” (p.143). Con estas investigaciones se puede evidenciar el problema de los salarios de los docentes. Por lo tanto, se requiere de docentes con un alto desempeño al ser éste un protagonista del proceso educativo, con actitudes favorables que medien su práctica pedagógica.

Con referencia a lo anterior, los sueldos de los docentes venezolanos en Educación Media el periódico El Diario (2021) manifiesta: “los maestros ganan entre 1.5 y 4 dólares al mes, lo que equivale a 0.05 y 0.13 centavos de dólar al día.” (p. 1). La remuneración de los maestros es vista como un tema crucial para la calidad de la enseñanza y de vida de los profesionales en la educación, por lo que se trata de un tema prioritario. El mismo artículo manifiesta:

El recibo de pago de un docente VI, correspondiente a la primera quincena de abril. En la operación bancaria, de fecha 8 de abril de 2021, se observa un pago de Bs. 4.507.011,59 que equivale a \$2.13 según la tasa de cambio BCV fijada la misma fecha.” (p. 1).

De igual forma, estudios realizados por Centro de Documentación y Análisis Social de la Federación Venezolana de Maestros (CENDAS-FVM, 2023) en su página web:

“El maestro venezolano requiere 19.24 salarios promedio para cubrir el costo de la canasta alimentaria familia y el precio de la canasta de julio se ubicó en \$502.27, y el salario promedio docente está en \$26.09, por lo que su poder adquisitivo es de apenas 5.2%, mientras transcurren 17 meses sin aumento del salario mínimo por parte del Ejecutivo Nacional, y no avanzan las negociaciones colectivas” (p. 1).

21-48

En el ámbito laboral el docente cumple con diversas funciones, razón por la cual tiene el derecho a recibir una remuneración, pues en la mayoría de los casos la actividad laboral, nace de la necesidad de recibir una remuneración o pago salarial que permita suplir sus necesidades. De esta manera, la profesión de la docencia es una de las más complejas a nivel mundial, puesto que requiere la integración de la responsabilidad de educar, brindar enseñanzas y administrar las técnicas pedagógicas para el conocimiento pleno de una población estudiantil.

Desde el punto de vista de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), el cual establece lo siguiente:

\* El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento (art. 91)

\* En pocas palabras, el docente y todo trabajador en Venezuela tiene derecho a un salario digno, lo cual permitirá una calidad de vida y una motivación laboral que impulsará a las personas a iniciar, mantener y mejorar las tareas laborales, aunado a esto los trabajadores necesitan sentir y saber que tiene beneficios no solo económicos sino también en términos de seguros médicos, lo cual permitirá una predisposición laboral favorable.

La Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela (2012) señala en su artículo 104:

Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y,

entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda. (p.26) 21-48

Desde esta premisa se puede inferir que, el ejercicio laboral constituye uno de los derechos fundamentales del ser humano como mecanismo y estrategia del desarrollo de las habilidades y destrezas adquiridas a través de un periodo de tiempo determinado para recibir una remuneración a cambio del servicio prestado. La figura del trabajo está ampliamente protegida de manera teórica en el sistema jurídico venezolano, se estipula el deber y derecho de toda persona a trabajar.

### **Contextualización del Estudio**

En conversaciones informales con docentes que hacen vida laboral en diferentes Instituciones de Educación Media con carácter público, ubicada en la ciudad de Barquisimeto, municipio Iribarren del estado Lara expresaron: “No me alcanza lo poco que me pagan; “Esta inflación económica desde el 2014 no se aguanta; “Aunque no lo quiera la crisis afecta mi trabajo”; “Me desagrada lo poco que nos valora como educadores”; “gana más una persona que venda café” “vivo cansada, debo realizar otras actividades económicas para poder aumentar mis ingresos”. Igualmente, manifestaron que desean alcanzar su mejoramiento salarial para superar las limitaciones económicas que por la gran problemática financiera del país, no logran motivarse en sus labores, por lo que se ha dado a conocer a través de los consejos docentes la necesidad de lograr buscar herramientas que mejoren esta situación.

Aunado a los aspectos observados, los docentes de Educación Media manifiestan que cumplen con su actividad pedagógica en un ambiente carente de incentivo, no solo por el bajo salario sino por el entorno hostil y de zozobra que ha tenido en el país desde el 2014 hasta la actualidad. De esta manera, la actitud de los educadores,

pueden verse afectada por la ausencia de estímulos motivadores e interacción que puede influir en las respuestas apropiadas ante sus estudiantes. 21-48

En ese orden de ideas, los aspectos detectados mediante la observación directa, complementados por el despliegue de los testimonios ofrecidos por los docentes, dejan percibir ciertos indicios en actitud de los docentes ante la crisis de su entorno, reflejado en la desmotivación laboral, bajo desempeño, falta de confianza y nerviosismo, según PROVEA (2017) citado por Doubront & Doubront (2020) uno de los problemas que afecta a la educación es la renuncia de los docentes “ya que se van a otros países, porque buscan un empleo en el que puedan ganar un poco más o, simplemente, porque sus ingresos son tan escasos que si compran alimentos, no tienen para pagar el transporte”(p.06), lo cual esto pudiera impedir que los profesionales de la educación no estén motivados y con un desempeño bajo al ser mediador en la construcción de los aprendizajes en los estudiantes.

En conversaciones realizadas en diciembre 2023 los docentes manifiestan: “debo aumentar mi carga horaria en colegios privados para poder sobrevivir”, “me da rabia esta crisis”, “tengo miedo por el futuro de mi familia”, “cualquier persona obtiene mejores ingresos que un docente”, “tanto que estudié y no me pagan lo justo”; son entre otras verbalizaciones de los profesionales de la enseñanza. Ratificando lo antes dicho, Parga (2020) menciona: “los profesores venezolanos forman parte de este grupo. Actualmente son los docentes que reciben el salario más bajo a nivel mundial” (p.1167)

En la Unidad Educativa Nacional San Francisco Javier, unas de las instituciones públicas es decir perteneciente al estado donde se abordó esta problemática, el director como gerente manifiesta su preocupación por el desempeño de algunos docentes de aula, quienes alegan falta de motivación e incentivo para desempeñar el cargo docente, expresando los educadores cansados por las múltiples responsabilidades que deben cumplir, mientras el salario que devengan no les alcanza para cubrir necesidades básicas para sí mismos y su núcleo familiar. Los aspectos detectados mediante la observación directa, complementados por el despliegue de los

testimonios ofrecidos por los docentes, dejan percibir ciertos indicios de la actitud de los docentes ante la crisis de su entorno, reflejado en la desmotivación laboral, bajo desempeño, falta de confianza y nerviosismo durante su práctica pedagógica. 21-48

De lo antes expuesto, esta temática despertó el interés del investigador, llevándolo a planearse como objetivo general: Analizar la actitud del docente ante su remuneración salarial en el contexto de la Educación Media Venezolana en seis instituciones educativas de carácter público en la ciudad de Barquisimeto, municipio Iribarren del Estado Lara.

## **Contexto temático y abordaje teórico**

### **Antecedentes de la investigación**

Los estudios previos de acuerdo a la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2016): “[...] comprende una revisión de los trabajos previos realizados sobre el problema en estudio y (o) de la realidad contextual [...]” (p. 34); En este caso, los antecedentes están relacionados a la actitud del docente y la remuneración salarial.

En esa misma línea, en Venezuela Alvarado, & Bencomo (2023) efectuaron una producción científica con un enfoque cuantitativo con paradigma positivista a través de una investigación documental con un nivel descriptivo el cual tuvo como objetivo: “analizar la figura del trabajo decente impulsada por la Organización Internacional del Trabajo” (p. 03). Los resultados determinaron que las condiciones salariales y laborales en general del personal docente universitario del sector público están totalmente alejadas de las que se podrían considerar como decentes.

Paralelamente, Satizabal, Unás & Cruz (2021) realizaron una investigación que tuvo como objetivo explorar las condiciones laborales de un grupo de docentes de básica primaria, básica secundaria y media, que laboran en Instituciones del sector privado, sector público y sector privado con ampliación de cobertura de la ciudad de Cali, Colombia. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y

transversal. En la misma se concluyó que actores sociodemográficos, inciden en las condiciones laborales que tienen los y las docentes. 21-48

Por su parte, Piña (2019) realizó un trabajo investigativo, que tuvo como objetivo “Describir los elementos de la compensación salarial en los centros públicos de educación media en Barranquilla, Colombia” (p. 2). Se empleó una metodología analítica, descriptiva, asumiendo un diseño de investigación no experimental y de campo. El muestreo fue de 65 sujetos. El instrumento utilizado fue un cuestionario contentivo de treinta (30) ítems. Los resultados permitieron concluir que, los docentes perciben como desfavorable el salario base y los incentivos recibidos.

Estos estudios realizados en diversos contextos son significativos para este trabajo, puesto presentan énfasis en la actitud del docente y de la compensación salarial. Demostrando que, la actitud es el resultado de experiencias adquiridas durante la vida, además que es un constructo que incide en el desempeño y actuación de este profesional de la enseñanza.

### *Actitud del docente de educación media ante su remuneración salarial*

El docente está inmerso en un escenario multifacético, en el que convergen diversas variables, razón por la cual en este profesional genera una serie de actitudes. Por ello, Moles (2007) alega: “es indispensable entonces el establecimiento de actitudes” (p. 75). A su vez, Rodríguez (2006) define la actitud como “una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de un objeto definido, que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos relativos a dicho objeto” (p.8). Se entiende que la actitud como disposición, tendencia inclinación reacción o manera para dar respuesta a ciertas situaciones ya sea de forma favorable (positiva) o desfavorable (negativa).

Respecto a lo citado, la actitud del docente durante la formación de estudiantes es clave en todo proceso educacional. Sin embargo, Juárez Piña (2020) aclara: “El ser

docente requiere del deseo traducido en acciones, búsqueda de la innovación, excelencia para trascender, ser osado, audaz ante los cambios para afrontar las tensiones, no sólo sociales sino también existenciales, que se generan de las relaciones humanas” (p.137) 21-48

En cuanto a la satisfacción laboral, para Cantera (2003), “Es una respuesta afectiva del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo, “condicionada por las circunstancias del trabajo y las características de cada persona” (p. 14). Dicho de otro modo, se refiere a la actitud general de un individuo hacia su empleo. Ahora bien, Ivancevich (2012) ratifica los beneficios como esquemas de compensación que se ofrecen a los empleados, adicionales al salario o sueldo básico. Los beneficios más utilizados por las organizaciones se puede encontrar: los seguros médicos, subsidios por compra o alquiler de viviendas, bonos vacacionales, entre otros. En todas naciones del mundo el salario es importante, son los empleados que suelen seleccionar entre uno u otro trabajo, dependiendo de las prestaciones y beneficios que le pueden otorgar, ya que de esto depende la calidad de vida en cada trabajador y sus familias.

## **Recorrido Metodológico**

### ***Enfoque epistemológico***

El presente estudio tiene como enfoque epistémico metodológico en el paradigma positivista con un enfoque cuantitativo. Según Hurtado (1998) el paradigma positivista trata de “describir objetivamente el mundo material sin referencia alguna al sujeto observador” (p.36). En pocas palabras, a través de este paradigma se puedes describir un hecho y cuantificarlo.

### ***Nivel y Diseño de la Investigación***

De igual forma, se enmarca en un nivel descriptivo, el autor anteriormente citado establece: “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades,

las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis” (p. 92). En relación con el diseño se sustentó en una investigación de campo pues se recolectaron datos sin realizar manipulación de los datos o de la variable en estudio. 21-48

### ***Población del estudio***

La muestra es intencional, no probabilística. La población fueron los 210 profesores que laboran en las seis instituciones a nivel Educación Media General y que actualmente pertenecen a la nomina del Ministerio de Poder Popular para la Educación, según recibo de pago o constancia de trabajo. Es importante destacar que, dichos centros educativos poseen buen prestigio en cuanto a la calidad educativa a nivel de instituciones públicas.

La selección de la población se efectuó utilizando el muestreo intencional, el cual se fundamenta en los criterios del investigador según el caso en estudio, ya explicado con anterioridad.

| INSTITUCIONES<br>SELECCIONADAS:                | PÚBLICAS | CANTIDAD DE DOCENTES |
|------------------------------------------------|----------|----------------------|
| Unidad Educativa Nacional San Francisco Javier |          | 50                   |
| Liceo Jose María Domínguez                     |          | 35                   |
| Liceo Lisandro Alvarado                        |          | 34                   |
| Liceo Ezequiel Bujanda                         |          | 31                   |
| Liceo Jose Gil Fortoul                         |          | 30                   |
| Liceo Héctor Castillo Reyes                    |          | 30                   |
| TOTAL                                          |          | 210                  |

### **Técnica e instrumento de recolección de información**

En este estudio se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Acorde con Ruiz Bolívar (1998) es un “Instrumento de recolección de datos empleando lápiz y papel, integrado por preguntas que solicitan

información referida a un problema, objeto o tema de investigación, el cual es 21-48  
normalmente administrado a un grupo de personas” (p. 145). El cuestionario tuvo 30  
enunciados con escala tipo Likert, específico para medir la actitud, como se indica  
en el cuadro 2. Los ítems fueron redactados en forma de afirmaciones para calificar  
la actitud del docente antes su remuneración salarial.

## **Cuadro 2**

### **Escala de evaluación de actitud**

| Alternativa de repuestas    | Ponderación | Actitud                |
|-----------------------------|-------------|------------------------|
| Completamente de Acuerdo    | 5           | Altamente favorable    |
| De Acuerdo                  | 4           | Favorable              |
| Indeciso                    | 3           | Indiferente o neutra   |
| En Desacuerdo               | 2           | Desfavorable           |
| Completamente en Desacuerdo | 1           | Altamente desfavorable |

### **Validez**

Para efecto de este estudio se empleó la validez de contenido mediante el  
procedimiento Juicio de Expertos, para ello se seleccionaron tres especialistas que  
además son investigadores acreditados: uno en el área de orientación de la conducta,  
un psicólogo y un docente en el área de metodología de la investigación, los cuales se  
les entregaron los instrumentos, así como los objetivos y variable del estudio, los  
mismos confirmaron la pertinencia, coherencia y redacción de los enunciados y se  
solicitó sugerencias a cada ítems que permitió “dejar, modificar o eliminar” el ítem  
evaluado.

### **Confiabilidad**

Asimismo, Hernández, Fernández & Baptista (2006) expresan, la confiabilidad  
de un instrumento consiste en la capacidad que tiene un instrumento de medir la

misma información en repetidas veces. Para determinar la confiabilidad del instrumento se efectuó un estudio piloto en el liceo Lisandro Alvarado a diez sujetos quien son docentes a nivel de Educación Media en el Ministerio de Poder Popular para la Educación, que no hacen parte de la muestra de estudio, pero tienen característica similares a la población lo cual permitió mejorar la redacción de los ítems. 21-48

Cabe resaltar que, hubo un consentimiento informado para la obtención de los datos a través de una planilla que dichos sujetos llenaron para su aprobación en esta investigación. Luego, se procesó los datos obtenidos mediante el método Alfa de Cronbach y se obtuvo un resultado de 0.92, considerado por Ruiz Bolívar (1998) como altamente confiable. Esto quiere decir que el presente estudio esta midiendo la variable en este caso la actitud del docente ante su remuneración salarial en el contexto de la Educación Media Venezolana.

## **Resultados**

A continuación se presentan en este apartado los resultados obtenidos, luego de analizar la información recabada mediante la aplicación del instrumento dirigido a los 210 docentes venezolanos. Los mismos se organiza en tres dimensiones: Cognitiva, Afectiva y Conductual.

**Tabla N° 1 Distribución de frecuencias y porcentajes de las Respuestas emitidas por los encuestados dimisión cognitiva**

| N° | Ante la remuneración salarial percibida, el docente de educación media:                  | OPCIONES DE RESPUESTAS |   |     |    |   |   |    |   |     |     |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---|-----|----|---|---|----|---|-----|-----|
|    |                                                                                          | CA                     |   | DA  |    | I |   | ED |   | CD  |     |
|    |                                                                                          | F                      | % | F   | %  | F | % | F  | % | 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 en que algún momento la misma este 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 de disminuir la calidad de su trabajo | 0 | 0 | 0   | 0  | 0 | 0 | 0 | 0 | 210 | 100 |
|   | Valores Promedios                                                                                          | 0 | 0 | 42  | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 168 | 80  |

21-48

Nota: Completamente de Acuerdo (CA); De Acuerdo (DA); Indeciso (I); En Desacuerdo (ED) Completamente en Desacuerdo (CD)

En la tabla 1, referente a la dimensión cognitiva se evidenció, que el ítem 1, la totalidad de los encuestados 100% señalaron estar completamente en desacuerdo acerca de que ante la remuneración salarial percibida, el docente de educación media puede cubrir sus necesidades básicas. Seguidamente, se tienen el ítems 2, relativo al indicador pensamientos, referido a que ante la remuneración salarial percibida, el docente de educación media piensa que es una ilusión que la misma llegue a ser justa, los resultados demostraron que 100% de los encuestados señalaron estar completamente en desacuerdo, situación que permite interpretar que en un alto porcentaje de la población de estudio hay una tendencia cognitiva que se inclina al mencionado pensamiento negativo, lo cual afecta desfavorablemente su actitud ante el hecho analizado.

Al mismo tiempo, en el ítem 3, se evidenció que 50% de los docentes que respondieron el instrumento, señalaron estar de acuerdo acerca de que ante la remuneración salarial, el docente de educación media cree que es imposible en que algún momento la misma este acorde con su desempeño laboral, mientras que el otro 50% seleccionó la opción completamente en desacuerdo

A su vez, en el ítem 4, los resultados reflejaron que el 50% de los encuestados respondieron estar de acuerdo acerca de que ante la remuneración salarial percibida, el docente de educación media Tiene como expectativa que la misma alcance el nivel de los salarios de otros países, mientras 50% están completamente en desacuerdo con esta afirmación. En el ítem 5 se obtuvo que 100% de los encuestados respondieran en la opción completamente en desacuerdo al momento de preguntarles: Experimenta pensamientos acerca de que la misma por ser baja debería de disminuir

la calidad de su trabajo. Con base a lo expresado, se está ante la tendencia mayoritaria de docentes consultados con actitud desfavorable antes la remuneración laboral, en su dimensión cognitivo. 21-48

En promedio, se encontró que en la dimensión analizada, la mayoría de encuestados 80% se muestran en completamente en desacuerdo y 20% de acuerdo, en cuanto a las cogniciones que presentan ante su remuneración salarial, esta situación cognitivamente predispone su actitud de manera desfavorable. Los anteriores resultados se avala con Fuentes y González (2020) quienes agregan “El componente cognoscitivo está compuesto por los conocimientos y elementos de índole cognitivo y se relacionan con la representación mental de la situación u objeto que tenga el sujeto” (p.106), en este caso los docente ante su remuneración salarial.

**Tabla N° 2 Distribución de frecuencias y porcentajes de las Respuestas emitidas los encuestados dimensión afectiva.**

| N°                | Ante la remuneración salarial, el docente de educación media                                                                                                    | OPCIONES DE RESPUESTAS |     |    |   |   |   |    |   |     |     |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----|----|---|---|---|----|---|-----|-----|
|                   |                                                                                                                                                                 | CA                     |     | DA |   | I |   | ED |   | CD  |     |
|                   |                                                                                                                                                                 | F                      | %   | F  | % | F | % | F  | % | F   | %   |
| 6                 | Se siente feliz porque la misma corresponde con las necesidades básicas de su familia. (Por ejemplo la adquisición de medicamentos para cubrir un tratamiento). | 0                      | 0   | 0  | 0 | 0 | 0 | 0  | 0 | 210 | 100 |
| 7                 | Muestra satisfacción antes 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 si le alcanza.                                                                                             | 0                      | 0   | 0  | 0 | 0 | 0 | 0  | 0 | 210 | 100 |
| 10                | Se siente alegre porque la misma le permite cumplir algunos compromisos adquiridos como 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 al trabajo desempeñado.                                                           | 210                    | 100 | 0  | 0 | 0 | 0 | 0  | 0 | 0   | 0   |
| Valores Promedios |                                                                                                                                                                 | 35                     | 17  | 0  | 0 | 0 | 0 | 0  | 0 | 175 | 83  |

Nota: Completamente de Acuerdo (CA); De Acuerdo (DA); Indeciso (I); En Desacuerdo (ED) Completamente en Desacuerdo (CD) 21-48

En la tabla 2 se muestran los resultados correspondientes a la dimensión afectiva de la actitud. Se observa que el ítem 6, se encontró 100% de la totalidad de la población encuestada respondió en la opción completamente en desacuerdo al afirmar: Ante la remuneración salarial, el docente de educación media se siente feliz porque la misma corresponde con las necesidades básicas de su familia. (Por ejemplo la adquisición de medicamentos para cubrir un tratamiento). Cabe resaltar que, Fuentes & González (2020) plantean: “El componente afectivo de la actitud, está relacionado con los sentimientos, expresiones y emociones de la persona, la cual realiza una valoración emocional positiva o negativa que le producen un efecto de agrado o desagrado ante algo” (p.106)

El ítem 7, referido a Experimenta satisfacción ante la remuneración básica que devenga quincenalmente, 100% de los docentes de educación media respondieron en la opción completamente en desacuerdo demostrando que la población de estudio no posee una disposición afectiva de satisfacción en cuanto al aspecto indagado. En cuanto a los ítems 8, se encontró que todos los docentes encuestados, señalaron estar completamente en desacuerdo acerca de que ante la remuneración salarial, el docente está satisfecho ante la capacidad adquisitiva que le otorga la misma. Es decir, 100% de los encuestados presentan insatisfacción.

Del mismo modo, en el ítem 9, referido a que ante la remuneración salarial percibida, el docente de educación media siente felicidad ante la posibilidad de que la misma si le alcanza, se obtuvo 100% de la población encuestada están completamente en desacuerdo. El ítem 10, se encontró 100% de los encuestados están completamente en desacuerdo frente a la afirmación: Ante la remuneración salarial, el docente de educación media se siente alegre porque la misa le permite cumplir algunos compromisos adquiridos como pago de préstamos personales.

Desglosando los valores promedios: 83% completamente en desacuerdo, 17% de acuerdo, esto quiere decir que, un significativo porcentaje de los docentes del estudio, no experimenta satisfacción ante la remuneración salarial, por lo que cabe recordar a Guevara (2016), lo cual manifiesta: “La persona que se sienta satisfecha dentro del área donde labora muestra actitudes positivas” (p.09).

Tabla N° 3 Distribución de frecuencias y porcentajes de las Respuestas emitidas por los encuestados según la dimensión conductual

| N° | Ante la remuneración salarial percibida, el docente de educación media:                                                                                                            | OPCIONES DE RESPUESTAS |     |    |   |   |   |    |   |     |     |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----|----|---|---|---|----|---|-----|-----|
|    |                                                                                                                                                                                    | CA                     |     | DA |   | I |   | ED |   | CD  |     |
|    |                                                                                                                                                                                    | F                      | %   | F  | % | F | % | F  | % | 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 que conlleven a mejorar sus ingresos como realizar una actividad comercial que le permiten atender sus 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                                                                                                                                                |                        |     | 0  | 0 | 0 | 0 | 0  | 0 | 0   | 0   |

|    |                                                                                           |     |     |   |   |   |   |   |   |     |     |  |  |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|---|---|---|---|---|---|-----|-----|--|--|
|    | fuera de casa, porque la misma no le alcanza para cubrir este tipo de gasto.              | 210 | 100 |   |   |   |   |   |   |     |     |  |  |
| 19 | Acepta a participar en celebraciones sociales con colegas, ya que la misma si le alcanza. | 0   | 0   | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 210 | 100 |  |  |
|    | Valores Promedios                                                                         | 79  | 38  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 131 | 62  |  |  |

21-48

Nota: Completamente de Acuerdo (CA); De Acuerdo (DA); Indeciso (I); En Desacuerdo (ED) Completamente en Desacuerdo (CD)

En la tabla 3, se muestran los resultados correspondientes a la dimensión conductual, en la misma se evidenció que en el ítem 12, 100% de los encuestados respondieron completamente en desacuerdo a la afirmación: Ante la remuneración salarial percibida, el docente de educación media demuestra felicidad bailando al observar el monto a percibir quincenalmente.

El ítem 13, 50% de los docentes de educación media están completamente de acuerdo al afirmarles: Toma la decisión de laborar en otra institución educativa privada donde cancelen en divisas para contar con una entrada extra, mientras tanto el otro 50% están en completamente en desacuerdo. Mientras, Chiavenato (2009) destaca que este proceso consiste, básicamente, en elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial (aun cuando no se evidencie un conflicto latente), ejemplo, para mejorar los ingresos del docente.

Por el contrario, en el ítem 14, 100% de los docentes de educación media están completamente en desacuerdo al decidir quedarse con el sueldo del Ministerio de Educación, ya que considera que el mismo es suficiente para vivir. En el ítem 15, 100% de los sujetos en estudios respondieron en la opción completamente de acuerdo a tomar decisiones que conlleven a mejorar sus ingresos como realizar una actividad comercial que le permiten atender sus necesidades fisiológicas por ejemplo (alimentación y salud). En el ítem 16, referido a que ante la remuneración salarial percibida, el docente de educación media se le escapan palabras soeces cuando un familiar le toca el tema 50% están Completamente de acuerdo y 50% completamente en desacuerdo.

21-48

|                                      |    |    |    |   |   |   |   |   |     |    |
|--------------------------------------|----|----|----|---|---|---|---|---|-----|----|
| Valores Promedios de las dimensiones | 38 | 18 | 14 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 158 | 75 |
|--------------------------------------|----|----|----|---|---|---|---|---|-----|----|

Nota: Completamente de Acuerdo (CA); De Acuerdo (DA); Indeciso (I); En Desacuerdo (ED) Completamente en Desacuerdo (CD)

Una vez analizado los Promedios obtenida en la tabla 5 de cada dimensión, se procede a detallar la información resumida, en cuanto a la variable actitud del docente ante su remuneración salarial en el contexto de la educación media venezolana, con los siguientes valores: en la dimensión cognitiva predomina el 80% completamente en desacuerdo y 20% de acuerdo. En el componente afectivo, 83% de los profesionales de la enseñanza consultados con el instrumento de recolección de datos están completamente en desacuerdo y 17% completamente de acuerdo. El componente conativo conocido como conductual, predomina el 62% completamente en desacuerdo y 38% completamente de acuerdo. De esa manera, los valores promedios de la variable actitud del docente son los siguientes: 75% Completamente en desacuerdo, 7% De Acuerdo y 18% completamente de acuerdo de las respuestas aportadas por los profesionales de la enseñanza.

Con base a lo expresado, se está ante la tendencia mayoritaria de docentes consultados con actitud desfavorable hacia la remuneración laboral, lo cual puede incidir en su desempeño, pues como lo señala Whitakker (2000), se trata de respuestas aprendidas, toda persona llega a determinada situación, con un historial de interacciones aprendidas en situaciones previas, Además pueden ser consideradas como expresiones comportamentales adquiridas mediante la experiencia de la vida individual o grupal, del docente ante la remuneración laboral.

### Conclusiones

Luego de presentar los resultados y de acuerdo los objetivos planeados se puede concluir que: Al describir las cogniciones de los docentes a nivel de educación media en estudio estos demuestran una tendencia cognitiva es desfavorable ante su

remuneración salarial. Es decir, predominan en ellos creencias absolutistas de que es imposible que en algún momento el sueldo esté acorde con su desempeño laboral. Aunado a lo anterior, la mayoría de los docentes en el contexto en estudio piensan que es una ilusión que la remuneración llegue a ser justa, experimentando cogniciones que al ser bajo el ingreso disminuye la calidad de vida; a pesar de tener expectativas de alcanzar un salario al mismo nivel de los otros profesionales. Por lo cual, la tendencia cognitiva es desfavorable ante su remuneración salarial. 21-48

En cuanto al componente afectivo de la actitud de los docentes es desfavorable ante la remuneración laboral, debido a la insatisfacción ante la poca capacidad adquisitiva que tienen. Experimentan la mayoría emociones de tristeza porque la misma no se corresponde a las necesidades de su familia ni está acorde con la importancia de la labor que desempeña. Igualmente, experimentan temor de que el dinero no les alcance hasta el próximo pago, sintiendo ira al recibir un salario que consideran por debajo de su labor.

En la dimensión conductual del docente, se evidenció agresividad verbal al responder a un familiar con palabras soeces, ante la remuneración salarial percibida. Razón por la cual han tomado decisiones de buscar ingresos extras realizando otro tipo de actividades comerciales o laborar en colegio privado donde el pago es mucha más elevado y en monedas extranjeras, lo cual que le permite atender sus necesidades fisiológicas por ejemplo (alimentación y salud). De igual modo, se comprobó que estos docentes presentan tendencia hacia el aislamiento, dejando de compartir reuniones sociales con los compañeros de trabajo o familiares por tener el presupuesto comprometido. Por ello, evitan salidas con la familia, puesto que el salario devengado no les permite cubrir esa necesidad de recreación, esto quiere decir que el componente conductual es desfavorable ante la remuneración salarial del docente de educación media.

Por lo tanto, al analizar la la actitud del docente ante su remuneración salarial en el contexto de la Educación Media Venezolana en la ciudad de Barquisimeto, municipio Iribarren del Estado Lara, se concluye que, es desfavorable, ya que

predominan en lo cognitivo (creencias y pensamientos disfuncionales) con una 21-48  
tendencia desfavorable, en lo afectivo (insatisfacción, miedo e ira) hacia lo  
desfavorable y en lo conductual (evasión) prevalece en una inclinación desfavorable.

Del misma forma, esta tendencia desfavorable hacia la remuneración laboral  
lleva a los docentes venezolanos de educación media a tomar decisiones a fin de  
incrementar sus ingresos al brindar sus servicios en otra institución educativa de índole  
privada o actividades comerciales, aumentando el tiempo de trabajo, buscando elevar  
la calidad de vida que tienen por los bajos salarios. Esta actitud desfavorable tiene  
consistencia en los tres componentes (cognitivo, afectivo y conductual), por lo tanto  
incide en su satisfacción y desempeño laboral.

### Recomendaciones

Con base a las conclusiones se recomienda: A las organizaciones, federaciones  
gremiales de docentes, en especial al Ministerio de Poder Popular para la Educación  
crear las condiciones necesarias para que los educadores asuman una actitud  
favorable antes su remuneración salarial. Igualmente, se recomienda a los directivos  
de los centros educativos de índole público fortalecer en los trabajadores  
educacionales habilidades sociales y destrezas para relacionarse operativamente con  
otros; implementar diversas estrategias para que el ambiente de trabajo sea agradable  
y así fortalecer en los profesores actitudes favorables ante la remuneración laboral.

### REFERENCIAS

- 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*, 1(36), 3–32.  
<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2023.36.17873>
- Araujo Riveros, M. E. (2016). Formación del Docente de Educación Media General  
desde el Enfoque por Competencias. *Revista Scientific*, 1(2), 181–199.  
<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.11.181-199>

- Canestraro, R., & Torres, J. (2019). Actitud de los docentes y auxiliares frente a las conductas sexuales en niños y niñas del nivel inicial del Colegio Don Pedro Fe y Alegría. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 1-22, e-ISSN: 1989-4155. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/10/conductas-sexuales-ninos.html> 21-48
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Título III, de los Deberes, Derechos Humanos y Garantías. Capítulo V, de los Derechos Sociales y de las Familias. *Gaceta Oficial Extraordinaria* N° 36.860 de fecha 30 de diciembre. Caracas, Venezuela: Asamblea Nacional Constituyente: [https://www.oas.org/dil/esp/constitucion\\_venezuela.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf)
- De las Salas, M., Perozo, S., & Lugo, Z. (2014). Actitud del estudiante universitario hacia la investigación en el núcleo luz - costa oriental del lago. *Redhecs: Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 18(09), 162-176, e-ISSN: 1856-9331. <http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/2446>
- Dessler, G. (2014). *Administración de recursos humanos, un enfoque latinoamericano*. Pearson Education. México.
- Doubront, M. A., & Doubront, L. G. (2020). Impacto del contexto económico, social y político de Venezuela en el docente universitario. *Análisis desde la Pirámide de Maslow. Dissertare Revista De Investigación En Ciencias Sociales*, 5(2), 1-15. ISSN: 2542-3177 <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/279>
- Durán, F. Á., Acosta, D. G., & Espinel, Ó. A. (2014). Experiencia docente de profesionales no licenciados en la escuela pública del Distrito. *Actualidades Pedagógicas*, 63, 39-60 <https://ciencia.lasalle.edu.co/ap/vol1/iss63/9>
- Fvmaestros (agosto 30, 2023) Data CENDAS-FVM: Poder Adquisitivo del Salario Docente del mes de julio 2023 <https://fvmaestros.org/data-cendas-fvm-poder-adquisitivo-del-salario-docente-del-mes-de-julio-2023/>
- Flores, E., Loaiza, A., & Rojas de Ricardo, G. (2020). Rol del docente investigador desde su práctica social. *Revista Scientific*, 5(15), 106-128, e-ISSN: 2542-2987. Recuperadode: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.15.5.106-128>
- 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. e-ISSN: 2707-2215 [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.489](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.489)
- Guevara, P. (2016). Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. Trabajo de titulación. Ambato-Ecuador Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Administrativas <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). La Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill 21-48
- Hurtado, I (1998). Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio. México: McGraw Hill.
- Ivancevich, J. (2012). Administración de los Recursos Humanos. Mc Graw Hill. España
- Juárez Piña, Z. R. (2020). El síndrome de burnout en el personal docente y la pedagogía del amor. Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0, 24(1), 134–152. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1230>
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta oficial de la República de Venezuela, extraordinaria N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo 2012 [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012\\_leyorgtrabajo\\_ven.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgtrabajo_ven.pdf)
- Linarez, G., & Linarez, G. (2019). Éxodo del docente universitario en Venezuela. Revista Cientific, 4(14), 141-162, e-ISSN: 2542-2987. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.7.141-162>
- López, C. (2019). El Liderazgo y la Axiología del Docente en la Educación Primaria. Revista Cientific, 4(12), 240-253, e-ISSN: 2542-2987. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.12.12.240-253>
- Manzo, M. (2004). Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida. Trabajo De Grado. Universidad Católica Andrés Bello
- <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1292.pdf>
- Moles, J. (2000). Asesoramiento clínico. 2da Edición, ISBN: 980-07-6478-X. Caracas, Venezuela: Editores Individuales 3.
- Molina, J. (2021). Ser profesor en el contexto de la pandemia COVID-19: Revisión sobre el dolor de espalda. Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0, 25(2), 322–340. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i2>
- Organización Internacional del Trabajo (2012). Guía de buenas prácticas sobre recursos humanos en la profesión docente. Volumen 1. Ginebra: Autor. ISBN: 978-92-2-326386-7 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_187796.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_187796.pdf)
- Parga, R. (2020). Educar a distancia en época de pandemia: viabilidad en el contexto actual de la educación en Venezuela. Revista Ciencias de la Educación. Vol. 30, Edición Especial 2020. Online ISSN 2665-0231 Print ISSN 1316-5917 <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/56e/art15.pdf>

- Páez Yepez, L. Pastora. (2022). Estrategias didácticas dirigido a los estudiantes con diversidad funcional motora. Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0, 26(1), 252–277. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i1.1570> 21-48
- Piña, L. (2019). Compensación salarial en centros públicos de educación media de Colombia desde el punto de vista del docente. Consensus (Santiago)- Revista Interdisciplinaria De Investigación, 2(3), 2-20. <https://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/24>
- Ramírez, T.(2006). Ser maestro en Venezuela Revista de Pedagogía, vol. XXVII, núm. 78, enero-abril, 2006, pp. 113-138 ISSN: 0798-9792 <https://www.redalyc.org/pdf/659/65907805.pdf>
- Ruiz Bolivar (2012). La actitud del docente universitario hacia el uso educativo de las TIC: conceptualización y medición. Revista Paradigma, 33(2), 7-25. e-ISSN: 2665-0126 <https://doi.org/10.37618/PARADIGMA.1011-2251.2012.p7-25.id498>
- Ruiz Bolívar, C. (1998). Instrumentos de Investigación Educativa. Procedimientos para su diseño y validación. Barquisimeto: CIDEG, C.A.
- Satizabal Reyes, M. ., Unás Camelo, V. S. ., & Cruz Ramírez, A. N. . (2021). Índice de condiciones laborales de un grupo de docentes en la ciudad de Cali. El Ágora USB, 21(1), 129–146. <https://doi.org/10.21500/16578031.5514>
- Tua, A. (2020). Programa de capacitación para desarrollar competencias investigativas, dirigido a los docentes en su accionar pedagógico. Revista Scientific, 5(17), 19-38, e-ISSN: 2542-2987. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.17.1.19-38>
- Tua, A. (2021). Actitud de los Maestros de Investigación Educativa ante la Elaboración del Trabajo de Grado. Revista Scientific, 6(19), 22-42, e-ISSN: 2542-2987. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.19.1.22-42>
- UNESCO (2005). Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay ISBN: 956-8302-42-5.París, Francia: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>
- UPEL (2016). Manual de trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. 5ta. Edición, ISBN: 980-273-441-1. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador – FEDUPEL.
- Whittaker, J. (2000).Psicología. España: Nueva Editorial. Interamericana, S, A