

CALIDAD DE VIDA PERCIBIDA DEL PERSONAL DE DOS MUSEOS EN
EL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS

Josnil Rojas L.
Sharon Reimel de Carrasquel
Universidad Simón Bolívar
Caracas, Venezuela

Resumen

La Calidad de Vida Percibida de 109 trabajadores de museos en el área metropolitana de Caracas fue examinada a través de un estudio descriptivo, partiendo del Modelo Conceptual desarrollado por Reimel y Muñoz (1990). Los contextos considerados fueron el Laboral, el Familiar y el Comunitario. Se empleó un cuestionario con ítems distribuidos entre los niveles físico/material, de relaciones interpersonales y de actividades de dichos contextos. Los análisis se hicieron en función de las variables sociodemográficas edad, género y cargo. Los resultados revelaron una interferencia negativa del contexto laboral sobre el familiar. La prueba estadística ANOVA indicó que, a nivel intergrupar, se asocian significativamente las variables tipo de Museo y género con los índices obtenidos de Calidad de Vida Laboral Percibida. Con la regresión múltiple se encontró que el contexto familiar ejerce el mayor peso sobre la Calidad de Vida Percibida General. Se concluyó que es necesaria la revisión de ciertas condiciones laborales que afectan la vida familiar de los trabajadores de museos, al igual que las condiciones físicas/materiales de los tres contextos, por cuanto estos generan los más altos índices de insatisfacción.

Abstract

Perceived quality of life was studied in two metropolitan museums in Caracas. 109 employees were included in the sample and analyses took into account a conceptual model developed by Reimel and Muñoz (1999). The following contexts were explored: labor, family and community. A questionnaire was developed with items intended to measure three levels in every context: physical/material, interpersonal relationships and activities. Also the following socio - demographic variables were taken into account: age, gender, job. Results obtained evidenced a negative interference of labor context upon family context. Anova also evidenced that, at an intergroup level, significative associations existed between museum, gender and perceived quality of life. Family context had a major effect on perceived quality of life. The need of an improvement of labor conditions affecting family life was concluded, as well as certain improvement in physical/material conditions, provided its incidence on satisfaction.

Palabras Claves: Calidad de vida, trabajo, familia, comunidad, satisfacción

Key Words: Quality of life, work, family, community, satisfaction.

Los estudios sobre Calidad de Vida realizados en contextos laborales se han conducido con la finalidad de obtener información precisa y fáctica acerca de las realidades inmediatas que afectan a un grupo determinado de personas, la cual puede ser utilizada para facilitar la toma de decisiones que conduce al mantenimiento de las condiciones evaluadas positivamente y corregir o mejorar aquellas que se perciben como negativas.

Hasta el presente, estos trabajos se han venido realizando en universidades y otras organizaciones, al igual que comunidades cooperativas y de interés social en Venezuela. En consecuencia, se decidió seleccionar dos museos de la ciudad de Caracas, los cuales, como organizaciones laborales han sido poco estudiados. De acuerdo con Morales (1993) los escasos estudios que se han llevado a cabo suministran básicamente información acerca de la autogestión y la gerencia, sin tomar en cuenta las condiciones laborales de sus recursos humanos. En un estudio realizado por la Dirección de Museos del Consejo Nacional de la Cultura (CONAC) durante los años 1986 y 1988 se pudo conocer que los trabajadores de museos con frecuencia se ven obligados a cumplir con diversos roles dentro del trabajo, generando una disminución en su rendimiento laboral. Con respecto a esto, distintos autores (Falger y Schouten, 1992; Kahn, 1981), han encontrado que variables psicosociales del ambiente laboral, como por ejemplo, conflictos, extensos periodos laborales, o muchas responsabilidades, pueden ser generadores de serios problemas de salud, lo que representa un impacto desfavorable de la actividad laboral sobre la vida diaria.

En el estudio del CONAC (1989) también se apreció que el ingreso monetario del personal que labora en los museos tiende a ser bajo con relación al de personas que trabajan en otras empresas públicas y privadas. Esta situación se presenta independientemente del

cargo desempeñado. Esto es importante debido a que los resultados de algunos estudios (Staw y Ross, 1985 en Gerhart, 1987), indican que la remuneración y el estatus inciden en la satisfacción del empleado con diferentes elementos del contexto laboral.

Con relación al entrenamiento profesional, la mayoría de los cursos son dirigidos al personal técnico, descuidándose la actualización del personal docente, responsable del cumplimiento de la función educativa de los museos.

En cuanto al recurso financiero, se señala que alrededor del 27% de los museos destinan del 60% al 80% de sus presupuestos a gastos de personal, mientras que un 43% orientan menos del 60%. Esto, por otra parte, hace pensar que aquellos que destinan un alto porcentaje del presupuesto al personal sacrifican la realización de actividades como charlas y eventos sociales, controlan los gastos administrativos y de montaje de exposiciones, lo que afecta el desarrollo de sus programas educativos; mientras que en los museos que invierten más en sus programas culturales, informativos y recreativos pueden estar dejando de satisfacer ciertas necesidades de sus trabajadores. En ambos casos se hace notoria la falta de equilibrio entre los recursos humanos y financieros de los museos.

El aspecto dialéctico que caracteriza la calidad de vida, es decir la interacción bidireccional entre el individuo y su ambiente, ha sido comentado por varios autores, entre ellos Reimel y Muñoz (1990), García (1991), Américo (1992b), Landry y Rogerson (1994), y Reimel y Jiménez (1997).

Debido a la permanente interacción entre el hombre y su medio ambiente, mucho de los estudios de la calidad de vida, independientemente de su focalización principal (laboral, familiar, educativo, comunitario o de salud), se han desarrollado dentro de un marco sistémico o ecológico. Además, los investigadores en el área han

incrementado paulatinamente la incorporación de múltiples contextos y la medición perceptual en los diseños de sus proyectos.

Tomando en cuenta lo anteriormente expuesto, se decidió utilizar el modelo conceptual de Reimel y Muñoz (1990) el cual define la calidad de vida en términos de una actitud de satisfacción (o insatisfacción) que surge en las evaluaciones hechas por la persona de los múltiples elementos que conforman los diferentes niveles de los contextos que constituyen su ambiente. La definición de Reimel (1992b), basada en la Teoría de la acción Razonada de Ajzen y Fishbein (1980) y la Teoría social Cognitiva de Bandura (1986), plantea una acepción del término "calidad de vida" desde una perspectiva psicosocial según la cual la calidad de vida es una propiedad de las personas al experimentar sus ambientes de vida, y la percepción y evaluaciones hechas por ellas de los mismos. Desde esta perspectiva, la calidad de vida dependerá de las interpretaciones y valoraciones de los aspectos objetivos de los contextos contemplados y, por tanto, comprende una actitud de satisfacción ante la vida en general o ciertas instancias de ella.

En este mismo orden de ideas Monreal (1994) apunta que los estudios de calidad de vida permiten hablar tanto de satisfacción percibida por los individuos como de los recursos disponibles en el contexto, lo cual pone en evidencia la relevancia de los factores del medio ambiente en equilibrio con los indicadores subjetivos.

En el mencionado modelo la Teoría de la Ecología del Desarrollo Humano de Bronfenbrenner (1979) marcó las pautas para la definición del ambiente en términos de tres (o más) contextos interconectados; cada uno compuesto de elementos provenientes de tres niveles (físico/material, actividades y relaciones interpersonales). De acuerdo con

dicha teoría el contexto se define como un microsistema. El ambiente está conformado por el grupo de microsistemas interconectados y se conoce como el mesosistema, el cual, a su vez está insertado en un exosistema (nivel nacional o regional). Al tomarse en cuenta la opinión evaluativa del individuo de su medio ambiente, la calidad de vida se transforma en un concepto bi-dimensional en que la dimensión social, compuesta por los elementos físicos/materiales y sociales presentes en los diferentes contextos que conforman el ambiente constituye el "estilo de vida" y la dimensión psicosocial, conformada por la percepción y la evaluación de estos elementos constituye la calidad de vida percibida.

Cabe destacar aquí la diferencia entre los estudios de satisfacción laboral y de calidad de vida laboral. Mientras el primero se centra en la manifestación afectiva del trabajador hacia numerosos aspectos de su lugar de trabajo, el segundo se preocupa por la medición cognitiva de múltiples factores laborales y no-laborales que puedan tener incidencia en la percepción y evaluación que el empleado haga de su lugar de trabajo.

Con el presente estudio se quiso identificar y describir los elementos del microsistema laboral, familiar y comunitario que inciden en la Calidad de Vida Percibida en el trabajo, en el hogar y la comunidad, respectivamente, del personal de dos museos en el área metropolitana de Caracas. También se intentó identificar y describir la incidencia de cada contexto (laboral, familiar y comunitario) sobre la Calidad de Vida Percibida General, así como comparar intra e intergrupalmente la Calidad de Vida Percibida del personal de dos museos en el área metropolitana de Caracas, en términos de índices generales, contextuales y por niveles, con relación a tres variables sociodemográficas: género, edad y cargo.

MÉTODOS

Para la realización de este estudio descriptivo y ex post facto se empleó un diseño factorial, el cual permitió el manejo de las variables ambientales y sociodemográficas consideradas.

Variables

La Calidad de Vida Percibida, definida conceptualmente en términos de una actitud de satisfacción (o insatisfacción) y operacionalmente como el producto de la distancia entre la evaluación que las personas realizan de las condiciones actuales de los contextos donde se desarrollan, sus aspiraciones para con las mismas y las expectativas de lograr lo aspirado constituye la Variable Dependiente del estudio.

Los elementos de los tres niveles (físico/material, actividades y relaciones interpersonales) de cada contexto (laboral, familiar y comunitario) son las variables ambientales que se tomaron en cuenta. (ver Anexo A)

Debido a que las características personales de la persona inciden en su percepción de su medio ambiente las mismas constituyen las variables independientes intervinientes, las cuales permiten efectuar comparaciones inter e intragrupalas. Para el presente estudio se utilizaron como variables sociodemográficas el género de la persona, su edad y el cargo desempeñado por los empleados de ambos museos.

Participantes

Entre enero y marzo de 1998, se encuestó una muestra de 109 trabajadores fijos de dos museos del área metropolitana de Caracas (Museo 1= 50; Museo 2= 59). De acuerdo con las tres variables sociodemográficas la muestra fue conformada de la siguiente manera: género (mujeres = 50; hombres = 59); edad (18-28= 48; 29-40= 38; 41-53= 17); cargo

desempeñado (directivo= 24; Profesional= 26; Administrativo= 8; Operativo= 48).

Instrumento

Se utilizó un cuestionario de 83 ítems de respuesta cerrada, auto-administrado, con escala bipolar de diferencial semántico tipo Likert con 4 intervalos. En él se consideran los contextos laboral, familiar y comunitario con sus respectivos niveles: 1) físico/material; 2) relaciones interpersonales y; 3) actividades.

Para cada ítem fueron formuladas tres preguntas, las cuales corresponden a las dimensiones: a) opinión actual; b) lo deseado y; c) lo aspirado. Para obtener el puntaje de cada ítem se utilizó la fórmula: $(a-b)-(b-c) = \text{índice de calidad de vida percibida}$. Posterior a esto, se promediaron los puntajes obtenidos en cada ítem, por niveles y por contextos, hasta conseguir el *índice de calidad de vida general percibida*. Los puntajes obtenidos pueden ir desde -4 (mayor grado de insatisfacción) hasta +4 (mayor grado de satisfacción).

Con respecto a sus coeficientes de confiabilidad, se calculó mediante correlación de Pearson = .93, correlación de Spearman = .91 y Alpha de Cronbach = .95.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos en cada uno de los museos expresan una gran similitud en cuanto a aquellos elementos de los contextos laboral, familiar y comunitario que generan satisfacción o insatisfacción.

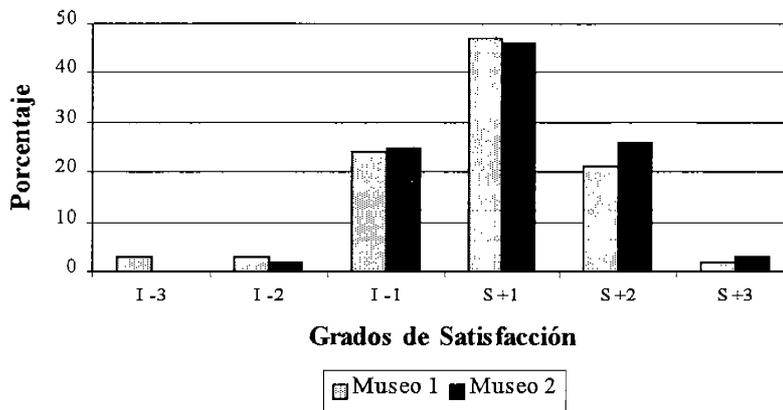
Calidad de vida percibida general. Ambos grupos de empleados percibieron su Calidad de Vida en General como ligeramente satisfactoria, con un índice de +1 en cada caso.

Calidad de Vida Laboral Percibida. En cuanto al Museo 1, el contexto laboral generó un índice de +1, siendo el 69% de las personas encuestadas satisfechas con su contexto laboral. Veintitrés individuos (46%) se

expresaron algo satisfechos (+1), diez empleados (20%) manifestaron satisfacción (+2) y 2 personas (3%) estaban muy satisfechas (+3). Para este mismo grupo de empleados los índices del contexto familiar y comunitario también eran satisfactorios y generaron índices de +2 y +1 respectivamente. El 74% de los empleados del Museo 2 (44 personas) evaluaron la mayoría de las situaciones y

condiciones laborales positivamente lo que produjo un índice de +1. De este grupo, 27 personas (46%) afirmaron estar algo satisfechas, 15 individuos (25%) se expresaron satisfechos y 2 empleados (3%) manifestaron estar muy satisfechos. En el gráfico 1 se observan los grados de satisfacción o insatisfacción sentidos por los empleados de ambos museos con respecto a sus contextos laborales.

Gráfico 1. CVP Laboral - Museo 1 y Museo 2



Índices por nivel del contexto laboral.
Tanto para los empleados del Museo 1 como para los trabajadores del Museo 2, los elementos del Nivel 1 eran los mayores generadores de insatisfacción, específicamente los ingresos económicos, las bonificaciones para la adquisición de vivienda, los beneficios ofrecidos por la caja de ahorro y por las pólizas de seguro. Sin embargo el efecto negativo producido por estos elementos fue contrarrestado por las opiniones afirmativas expresadas acerca de los elementos del segundo y tercer niveles. En cuanto los elementos del Nivel 2, tales como

compañerismo, respeto y amistad dentro de la propia gerencia son percibidos como satisfactorios por el personal de ambos museos. Las relaciones interdepartamentales era el único elemento que generó insatisfacción. Con referencia a los componentes del Nivel 3 del contexto laboral encontramos que las oportunidades de conocer cosas nuevas, las actividades diarias y la toma de decisiones del jefe producen satisfacción. Sin embargo, el horario laboral fue percibido como moderadamente insatisfactorio. Estos datos están resumidos en los gráficos 3 y 4.

Gráfico 2. Satisfacción por Nivel
Contexto Laboral Museo 1

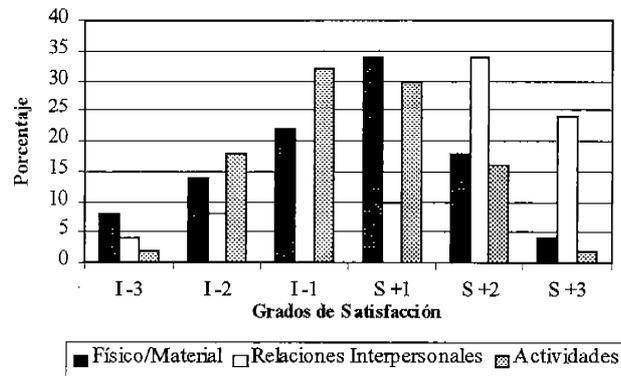
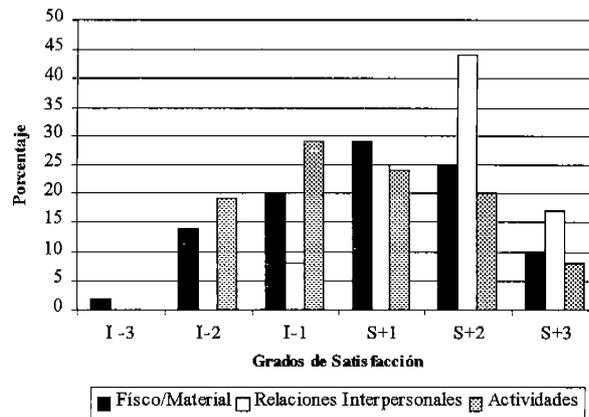


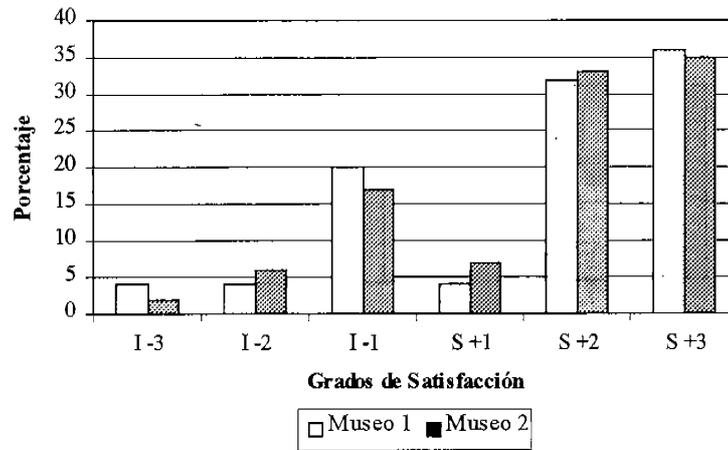
Gráfico 3. Satisfacción por Nivel
Contexto Laboral Museo 2



La Calidad de Vida Familiar Percibida.
Para los empleados de ambos museos su contexto familiar constituía su principal fuente

de satisfacción en cuanto a las situaciones y condiciones presentes en sus ambientes de vida. El índice contextual para los dos grupos de personas es de +2.

Gráfico 4. CVP Familiar - Museo 1 y Museo 2



Índices por nivel del contexto familiar. Las respuestas de los empleados de ambos museos indicaron que los aspectos económicos del Nivel 1 constituyen la mayor fuente de insatisfacción. Esto se debe a que no existe una adecuada correspondencia entre el ingreso económico y los egresos por concepto de preparación académica y/o profesional propia o de los hijos, el alquiler o hipoteca de vivienda, servicios médicos, mantenimiento de vehículo propio y pago de servicios de luz,

agua, teléfono, gas y transporte público. Por otra parte los mayores grados de satisfacción se encontraron en el Nivel 2, donde la comunicación y el apoyo familiar surgen como los elementos evaluados como muy satisfactorios por los empleados de los dos museos. En el Nivel 3 el personal encuestado reportó estar satisfecho con sus actividades familiares, aunque igualmente afirmaron que el horario laboral interfiere con las mismas, por ejemplo comer con los hijos y estar con ellos los fines de semana.

Gráfico 5. Satisfacción por Nivel Contexto Familiar Museo 1

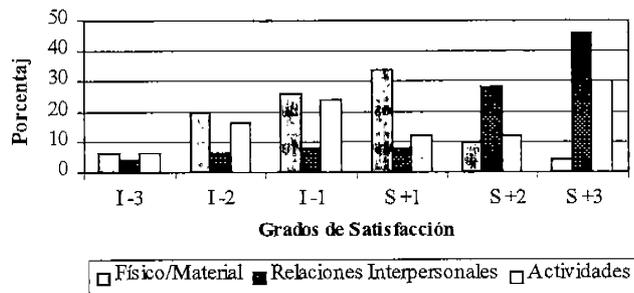
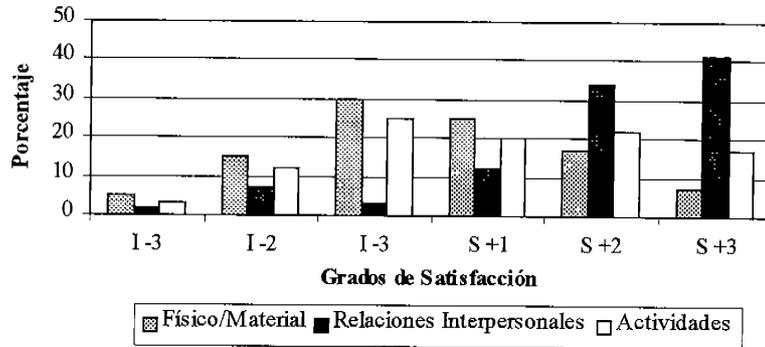


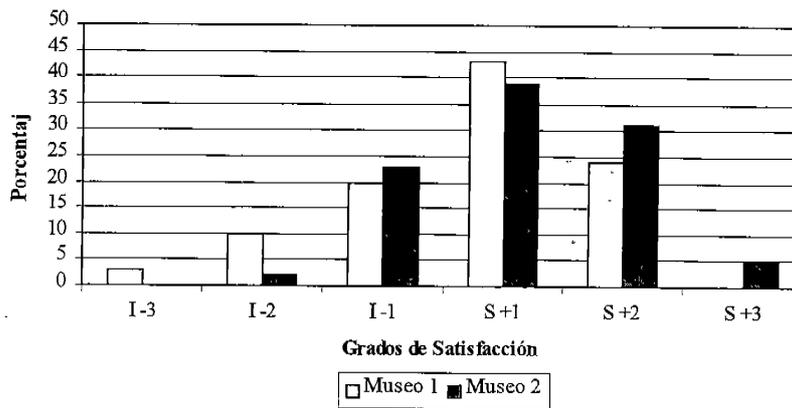
Gráfico 6. Satisfacción por Nivel
Contexto Familiar Museo 2



La Calidad de Vida Comunitaria Percibida. La percepción y evaluación de los trabajadores de los dos museos de sus

comunidades de residencia revelan que se sienten ligeramente satisfechos con las mismas, indicado por el índice de +1.

Gráfico 7. CVP Comunitario - Museo 1 y Museo 2



Índices por nivel del contexto comunitario.
 A diferencia de los contextos anteriores, el Nivel 1 de la comunidad donde se habita genera satisfacción para los trabajadores de ambos museos. Los empleados indicaron estar satisfechos con los servicios de agua, transporte público, teléfono, aseo urbano y eléctrico que se reciben en sus zonas de residencia. Así como también con la cantidad

de vías de acceso a la vivienda, número de farmacias, mercados, carnicerías, panaderías, iglesias, escuelas y centros de atención médica. La comunicación y apoyo de los vecinos, amigos y comerciantes (Nivel 2) también generan altos grados de satisfacción y en el Nivel 3, la posibilidad de participar en las asociaciones de vecinos resultó satisfactoria para estas personas.

Gráfico 8. Satisfacción por Nivel
 Contexto Comunitario - Museo 1

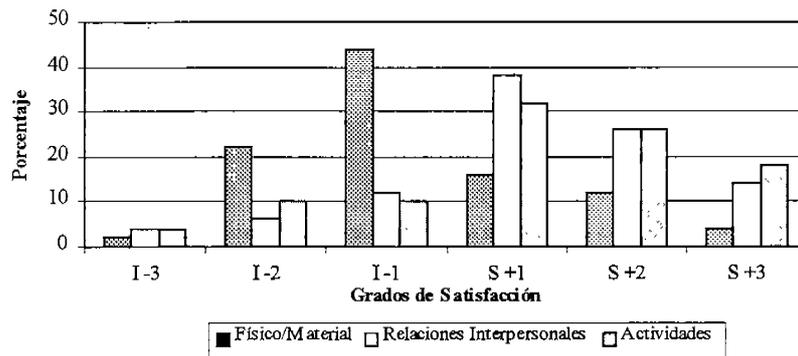
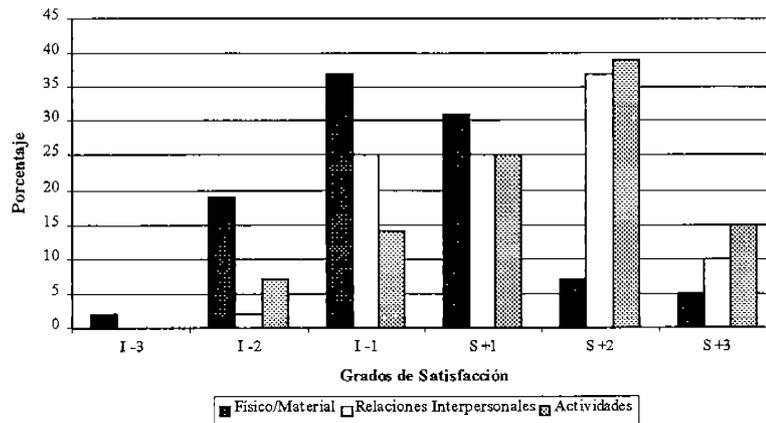


Gráfico 9. Satisfacción por nivel
 Contexto Comunitario - Museo 2



Peso relativo de cada contexto (laboral, familiar y comunitario) en la CV Percibida General.

En ambos museos, el peso relativo de la

CV Familiar Percibida en la Calidad de Vida Percibida General es mayor que la CV Laboral y Comunitaria Percibida. Estos datos se presentan en las tablas 1 y 2.

Tabla 1. *Peso relativo de cada contexto en la Calidad de Vida Percibida General. Regresión Múltiple. Museo 1.*

Calidad de Vida Percibida General

Contextos intervinientes	B	SE B	β	R ajustado
CV Laboral Percibida	.246	.066	.263*	.885
CV Familiar Percibida	.482	.084	.533*	
CVComunitaria Percibida	.207	.088	.229*	

*p<0.05

Tabla 2. *Peso relativo de cada contexto en la Calidad de Vida Percibida General. Regresión Múltiple. Museo 2.*

Calidad de Vida Percibida General

Contextos intervinientes	B	SE B	β	R ajustado
CV Laboral Percibida	.178	.055	.177*	.874
CV Familiar Percibida	.504	.048	.589*	
CVComunitaria Percibida	.342	.054	.356*	

*p<0.0

Comparación intragrupal de la CV Percibida.

Para realizar las comparaciones intragrupal se utilizaron las medias obtenidas por las personas según sus características sociodemográficas. Cabe señalar que sólo se presentaron diferencias entre los empleados del Museo 1, las cuales correspondieron al género y al cargo desempeñado. El personal directivo

(M= .63) se muestra más satisfecho con los elementos del Nivel 1 (físico/material) del microsistema laboral que los operativos (M= -.88). Las actividades (Nivel 3) de la zona de residencia resultan más satisfactorias para el personal directivo (M= .63) y femenino (M= .55), que para los trabajadores profesionales (M= -.86) y masculinos (M= -.44). Estas asociaciones pueden apreciarse en la tabla 3.

Tabla 3. *Diferencias entre medias de las variables sociodemográficas estadísticamente significativas. Comparación intragrupal del Museo 1.*

Nivel y contexto	Fuente de variación	Valor F	Nivel de Significación
Comunitario, N1	Directivo vs. Operativo	2.83	.040*
Comunitario, N3	Directivo vs. Profesional	3.42	.020*
Comunitario, N 3	Femenino vs. Masculino	4.81	.033*

*p<0.05

Comparación intergrupala de la CV Percibida General.

Cuando se comparó la percepción de la calidad de vida en general considerando las variables sociodemográficas y tipo de museo se apreciaron asociaciones significativas entre el género y los componentes del nivel 1 del contexto laboral así como entre el tipo de museo y la calidad de vida laboral. Los

empleados del Museo 2 (M= 1.13) aparecen como más satisfechos con las condiciones y situaciones presentes en el microsistema laboral, que los empleados del Museo 1 (M= .58). Las mujeres (M= -.64) reportan un mayor grado de insatisfacción con las características físicas/materiales del contexto laboral que los hombres (M= -.13). Estos resultados se presentan en la tabla 4.

Tabla 4. *Análisis de varianza intergrupala.*

Nivel y contexto	Fuente de variación	Valor F	Nivel de significación
CVLP	Tipo de museo	6.702	.011*
Laboral, N1	Género	4.743	.032*

*p<0.05

DISCUSIÓN

Partiendo de los resultados obtenidos se puede afirmar que, tal como se planteó, fue posible identificar y describir los elementos de cada nivel y contexto que inciden favorable o desfavorablemente sobre la Calidad de Vida Percibida de los participantes. Debido a que los hallazgos indicaron que los elementos físicos/materiales del contexto laboral son los que generan los mayores grados de insatisfacción, podemos concluir que estos resultados reafirman lo señalado por Bronfenbrenner (1979), quien postula una relación directa entre el grado de participación en la asignación y utilización de recursos económicos y materiales y el grado de

satisfacción entre las personas. Por cuanto la mayoría de los trabajadores no tienen una participación directa en la asignación de los recursos materiales en su lugar de trabajo podemos presumir que dicha falta incide en los grados de insatisfacción que expresan. También se puede inferir la existencia de una asociación entre la insatisfacción manifestada por las personas para con los elementos físicos/materiales en el contexto familiar y los bajos sueldos que perciben como empleados de museos.

Se puede afirmar que existe una interacción desfavorable entre trabajo y familia, además del conflicto de roles encontrado por distintos autores (Adams, King y King, 1996; Parasuman, Purohit, Godshalk y Beutell, 1996;

Judge, Boudreau y Bretz, 1994; O'Driscoll, Ilgen y Hildreth, 1992; Adelman, 1987), evidenciado por la insatisfacción sentida por los empleados con respecto al horario de trabajo y la remuneración recibida.

En el cálculo del peso de cada contexto sobre la Calidad de Vida Percibida surgió la Calidad de Vida Familiar como la más relevante, de eso es posible postular que a mayor grado de satisfacción con el contexto familiar mayor grado de satisfacción con la vida en general. El conflicto entre el horario de trabajo y la vida familiar detectado dentro de este grupo de trabajadores nos permite concluir que constituye un área débil en las dos organizaciones que no debe ser descuidada.

En cuanto a la Calidad de Vida Comunitaria podemos concluir que fue favorablemente percibida por la mayoría del personal, exceptuando la vigilancia policial y el alumbrado público. Debido a que la mayoría de las personas señalaron tener buenas relaciones interpersonales con sus vecinos y los comerciantes de su zona de residencia es posible inferir que esto desempeña un papel positivo en la percepción de la Calidad de Vida.

Una de las razones por las cuales se eligió a los museos para realizar el presente estudio es porque estos como organizaciones laborales venezolanas son poco conocidos. Basándonos en los datos obtenidos en los dos museos bajo estudio podemos decir que parecen estar conformados por trabajadores que se caracterizan por presentar vocación de servicio y estar motivados por la afiliación, lo cual se desprende de los hallazgos correspondientes al Nivel 2 (relaciones interpersonales) del contexto laboral, los cuales coinciden con los resultados de otros autores (Duerler, 1995; Ramos y D'Anello, 1992). La motivación de afiliación, de acuerdo con Ramos y D'Anello (1992), es expresada por medio del establecimiento de relaciones afectivas con el objeto de compartir experiencias y disfrutar de la compañía de otras personas. Sin embargo,

también se encontró que las relaciones personales son más satisfactorias dentro de la propia gerencia a la que pertenece el trabajador, que entre el personal en su totalidad. De esto también se infiere que la proximidad y similitud en intereses fomenta el establecimiento de relaciones personales.

Por otra parte, la dificultad en la comunicación interdepartamental, revelado por los resultados, podría atribuirse a la falta de códigos académicos comunes entre las personas que conforman el equipo de trabajo de estas instituciones. En palabras de Dubé (1994) "...los profesionales de museo no disponemos de ninguna formación común con la mayoría de nuestros colegas (la formación del conservador se basa más bien en la cultura material, la del educador en la pedagogía, la del director en la administración, y así sucesivamente). En ningún caso nuestras trayectorias académicas habrán coincidido. Antes de acceder al museo, frecuentamos facultades a veces rivales o a menudo consideradas incompatibles hasta que, un día, nos encontramos todos juntos intentando por la fuerza de las cosas desempeñar una profesión" (p.48).

Los dos museos caraqueños participantes en este trabajo no escapan de la realidad económica que ha afectado negativamente al resto de los museos venezolanos y extranjeros durante la década de los 90. Los museos se han visto en la necesidad de reducir la cantidad de exposiciones presentadas y personal contratado; las mejoras de los beneficios ofrecidos a los empleados así como la adquisición de recursos materiales (mobiliario, material de oficina, equipos, entre otros) también se han visto frenados por la falta de dinero. Esta situación hace pensar que el grado de satisfacción experimentado por los grupos estudiados con respecto a los beneficios y características físicas/materiales del trabajo es negativo, lo que indica que las expectativas presentes en los empleados con respecto a que

la situación económica mejore son bajas.

Es importante recalcar que una de las fortalezas de ambas organizaciones y que debe ser aprovechada para su mantenimiento y desarrollo, son los grados de satisfacción manifestados por la mayoría del personal con las actividades laborales. Es decir, a los trabajadores de museo les gusta lo que hacen, lo cual se esperaría que incidiera favorablemente en el crecimiento de las empresas en las que se encuentran.

Otro aspecto que ambas instituciones tienen a su favor es que el grado de satisfacción mostrado por los trabajadores hacia sus contextos familiar y comunitario es positivo, lo cual tiene un efecto compensatorio propicio sobre el ambiente laboral, haciendo que el personal manifieste más actitudes de satisfacción que de insatisfacción hacia los distintos elementos que conforman su estilo de vida.

Podemos afirmar que es importante llevar a cabo estos estudios dentro de un marco contextualista-sistémico debido al efecto que el exosistema (realidad económica nacional)

ejerce sobre estas instituciones y sus trabajadores. En este sentido, el modelo propuesto por Reimel y Muñoz (1990) permitió identificar los elementos generadores de satisfacción e insatisfacción en cada uno de los contextos evaluados, así como identificar qué elementos físicos/materiales de los tres contextos son los que producen los mayores grados de insatisfacción.

Por último, cabe destacar que los museos, como organizaciones laborales, poseen entre sus fortalezas trabajadores satisfechos con sus actividades laborales y una adecuada comunicación intradepartamental. Mientras que entre sus debilidades se aprecian conflicto trabajo-familia, inadecuadas relaciones personales interdepartamentales (ambas modificables por la Alta Gerencia) y el efecto desfavorable del exosistema sobre el Nivel físico/material del microsistema laboral, lo cual repercute en el contexto familiar. Sin embargo una adecuada gerencia tiene la posibilidad de subsanar este problema y de esa manera contribuir positivamente a la Calidad de Vida de sus trabajadores.

Referencias

- Adams, G.; King, L. y King, D. (1996). Relationship of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 81, (4), 411-420.
- Adelmann, P. (1987). Occupational Complexity, Control and Personal Income: Their Relation to Psychological Well-Being in Men and Women. *Journal of Applied Psychology*. 72 (4), 529- 537.
- Ajzen, I. y Fishbein, M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc.
- Amérigo, M. (1992b). Patrones perceptivos diferenciales en función del rol ambiental. *Psicothema* 4, 123-131.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development*. Cambridge: Harvard University Press.
- CONAC- Consejo Nacional de la Cultura. (1989). *Museos de Venezuela*. Caracas. Dirección de Museos.
- Dubé, P. (1994). ¿Qué teorías para qué prácticas profesionales?. *Museum Internacional*. 183, (3), 46-50.
- Duerler, D. (1995). *A Survey of Skills and Qualifications Desired by Employers of Entry-Level Museum Librarians*. Tesis de Maestría no publicada, Kent State