

CALIDAD DE VIDA PERCIBIDA DE PROFESORES UNIVERSITARIOS: DOS MUESTRAS VENEZOLANAS

*Sharon Reimel de Carrasquel
Universidad Simón Bolívar, Caracas*

Resumen

Se comparó la Calidad de Vida, conceptualizada en términos perceptuales, de dos grupos de profesores universitarios venezolanos a fin de detectar diferencias inter e intra grupales. Los resultados del análisis de la información obtenida mediante una encuesta de dos muestras (Ss. = 76 y Ss. = 33) de docentes de universidades estatales venezolanas, estratificadas según Género, División y Dedicación y seleccionadas aleatoriamente, indican que la Calidad de Vida Percibida General de ambos grupos es satisfactoria. Sin embargo, existen diferencias entre los dos grupos que se asocian en forma significativa con condiciones y situaciones regionales. Asimismo, se observaron diferencias significativas en cuanto a la percepción y evaluación hechas por los docentes de ambos grupos de sus contextos laboral, familiar y social-comunitario. También, se pudo constatar que el personal docente del sexo femenino constituye el sector más insatisfecho de la población.

Summary

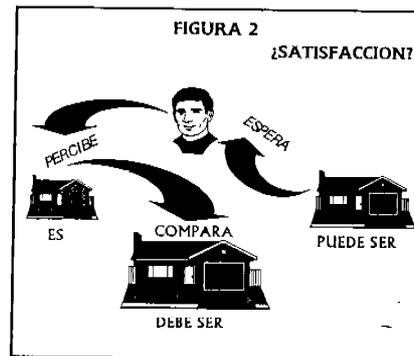
The Quality of Life, defined perceptually, of two groups of Venezuelan university professors was compared in order to detect inter and intra group differences. The results of the analysis of the information obtained in a survey of two, randomly selected samples of teachers from two Venezuelan state universities (Ss. = 76 and Ss. = 33), stratified according to Gender, Division (Humanities/Physical Sciences) and Dedication (word hours per week), indicated that the General Perceived Quality of Life of both groups was satisfactory. However, the data revealed significant between group differences associated with regional conditions. These results also showed significant inter group differences in the perception and evaluation of conditions present in work, family and social-community contexts. The analysis of the data also indicated that women professors constitute the most dissatisfied sector of the population.

INTRODUCCION

En el año 1990, se realizó un estudio de la Calidad de Vida Percibida de los profesores de la Universidad Simón Bolívar en Caracas, Venezuela. Para los efectos de aquella investigación, llevada a cabo con una muestra estratificada de 124 docentes, se desarrolló un modelo conceptual en el cual la **Calidad de Vida Percibida** se definió como un constructo bidimensional constituido por una **Dimensión Social**, denominada *Estilo de Vida* y una **Dimensión Psicosocial**, denominada *Calidad de Vida Percibida*. La **Dimensión Social**, de acuerdo con el modelo, está compuesta por tres Niveles correspondientes a: 1) Elementos Físicos y Materiales; 2) Actividades y; 3) Relaciones Interpersonales de tres contextos (Laboral, Familiar y Social-Comunitaria) que interactúan para formar el Ambiente. La **Dimensión Psicosocial**, por su parte, se concibe como una Actitud de Satisfacción que resulta de la percepción y evaluación hecha por el individuo de estos componentes. (Reimel de Carrasquel y Muñoz, 1990). La definición conceptual del **Ambiente** como un **Mesosistema** conformado por tres **Microsistemas (contextos)** propuesta en el modelo (ver Figura 1) se



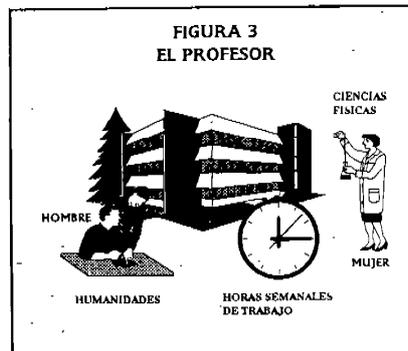
basó en la Teoría de la Ecología del Desarrollo Humano de Bronfenbrenner (1979), la definición de la Calidad de Vida en términos de una Actitud de Satisfacción (ver Figura 2) y la función de las *Aspiraciones y Expectativas* en la formación de *Actitudes* se fundamentó en la Teoría de la Acción Razonada de Ajzen y Fishbein (1980) y la Teoría Social Cognitiva de Bandura (1986) respectivamente. Este modelo también tomó en consideración la perspectiva interaccionista de Rice y sus colaboradores (1985) en el cual la Calidad de Vida Percibida se conceptualizó en términos bidireccionales. Es decir, la Calidad de Vida de un determinado contexto influye en y está influenciado por la Calidad de Vida en otros contextos.



Por cuanto la actitud de satisfacción (o insatisfacción) del individuo con los diversos componentes de los diferentes contextos es el resultado de un proceso cognitivo en el cual él los percibe y los evalúa, la medición de dicha actitud se definió como la distancia existente entre la *Evaluación* hecha por la persona de las condiciones y situaciones presentes en cada uno de los tres niveles de cada contexto, las *Aspiraciones* de

la persona en relación a las mismas y sus Expectativas en alcanzar lo aspirado en cuanto a los componentes evaluados. Se elaboró un cuestionario auto-administrado, usando escalas bipolares de 4 intervalos de tipo Likert con un total de 44 ítems correspondientes a los componentes contextuales. Se le pidió al sujeto que evaluara cada ítem del cuestionario en relación a: a) el estado actual del componente; b) el estado deseado y; c) el estado esperado dentro de un determinado período de tiempo. Los resultados de esta medición triádica, efectuada mediante una suma algebraica, constituyeron el grado de satisfacción de la persona con cada uno de los elementos evaluados. Se promediaron los puntajes de todos los ítems de cada nivel para obtener los índices de cada nivel de cada contexto. El promedio de los índices correspondientes a los niveles constituyó el índice contextual y el índice de Calidad de Vida Percibida General individual resultó del promedio de los tres índices contextuales. Los promedios de todos los índices individuales (niveles, contextos y general) constituyeron los índices grupales.

Debido a la naturaleza subjetiva de la evaluación hecha por la persona de su medio ambiente, las características socio-demográficas de los profesores constituyeron variables independientes del estudio. (ver Figura 3). Esto permitió descubrir diferencias significativas en relación a las horas semanales de trabajo (Dedicación), la División (Ciencias Físicas, Matemáticas y Biológicas y Ciencias Sociales y Humanidades) a la cual está adscrito el profesor y el sexo del docente.



Los resultados de este primer estudio indicaron que la Calidad de Vida Percibida de los profesores encuestados era insatisfactoria, particularmente en cuanto a los elementos físicos y materiales (Nivel 1) de los tres contextos estudiados. Los niveles de insatisfacción relativos a este nivel del Contexto Laboral se constituyeron en una de las principales fuentes de insatisfacción y se asociaron en forma significativa con diferentes grados de insatisfacción en otros contextos. (Reimel de Carrasquel, 1991).

Por cuanto la Calidad de Vida está sujeta a condiciones y situaciones ambientales y personales carece de permanencia temporal, se decidió realizar una segunda investigación a fin de actualizar la información acerca de los profesores de la Universidad Simón Bolívar y obtener datos nuevos en cuanto a otro instituto de educación superior venezolano. En consecuencia, los objetivos fundamentales de este segundo trabajo eran los siguientes: 1) describir la Calidad de Vida Percibida de los profesores de la Universidad Nacional Experimental de Táchira; 2) describir y comparar la Calidad de Vida Percibida de dos grupos de profesores universitarios en Venezuela a fin

de identificar diferencias producidas por situaciones y condiciones regionales; 3) detectar posibles diferencias entre la Calidad de Vida Percibida de los docentes de la Universidad Simón Bolívar en 1990 y la Calidad de Vida Percibida de los mismos profesores en 1992; 4) identificar los factores institucionales significativos de cada universidad que podrían incidir en la percepción y evaluación del docente de su contexto laboral y; 5) examinar los índices de los tres niveles del contexto laboral en relación a tres variables socio-demográficas típicas de la población (Género, División y Dedicación).

METODO

Unidades de Estudio: Se hizo una selección aleatoria de una muestra estratificada de profesores de la Universidad Simón Bolívar (U. S. B.) situada en Caracas, Venezuela, capital del país y una muestra de docentes de la Universidad Nacional Experimental del Táchira (U. N. E. T.), ubicada en San Cristóbal, capital del estado Táchira, situado en la región andina. La selección de estas dos universidades como unidades de estudio obedeció a 3 criterios fundamentales: 1) su estructura organizacional es casi igual; 2) ambas universidades se especializan en carreras científicas y tecnológicas, ofreciendo títulos a nivel de pre y post grado en ingeniería y ciencias puras y; 3) las dos tienen 20 años de fundada.

Procedimiento: Antes de iniciar el estudio, se realizaron dos reuniones con las autoridades rectorales de la Universidad Nacional del Táchira a fin de presentarles el proyecto y solicitar su permiso para la realización del mismo. Una vez, concedido el permiso para llevar a cabo el estudio, se hizo contacto con el De-

cano de Investigaciones, los diferentes Jefes de Departamento y algunos profesores a fin de informarles acerca de la investigación y solicitar su apoyo y cooperación en el envío y colección de los cuestionarios. En cuanto a la Universidad Simón Bolívar, la investigadora tuvo el apoyo de las autoridades rectorales y del Decanato de Investigaciones y Desarrollo el cual aportó financiamiento económico para el proyecto.

La Muestra: Se utilizó una muestra de Bloques Latinos conforme a las variables socio-demográficas arriba mencionadas. El número de sujetos correspondiente a cada celda se determinó con base en la nómina oficial actualizada de ambas universidades. Una vez seleccionadas las dos muestras mediante un proceso aleatorio, una versión actualizada (68 ítemes) del cuestionario descrito en los párrafos anteriores fue enviada a 130 profesores de la U. N. E. T. y a 58 docentes de la U. S. B. De los 109 instrumentos completados y devueltos, 76 correspondían a la muestra tachirensis y 33 eran de los docentes de la U. S. B. La muestra de la U. N. E. T. ($S_s = 76$), estratificada de acuerdo con las variables socio-demográficas, correspondiente a 22% de la población, puede considerarse representativa. La segunda muestra de la U. S. B. ($S_s = 33$) correspondió a un 5.5% de la población. Aunque esta muestra (de la U. S. B.) no era representativa del número de profesores que forman el cuerpo docente de la universidad, sí era representativa en términos de las variables socio-demográficas utilizadas en el estudio. En ambos grupos de encuestados los sujetos masculinos constituyeron aproximadamente el 75% de la muestra, al igual que los docentes adscritos a la División de

Ciencias Físicas, Matemáticas y Biológicas, reflejando la distribución real de los dos institutos. El 74% de los encuestados eran profesores a Dedicación Exclusiva (40 horas semanales), porcentaje algo elevado por cuanto solamente el 50% de los profesores de ambas universidades trabajan a Dedicación Exclusiva.

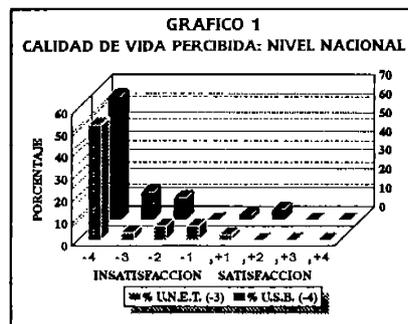
Los datos de los 109 sujetos se sometieron a una prueba t K/S cuyos resultados indicaron que 9 de los 13 índices provienen de muestras independientes (ver Cuadro 1).

CUADRO 1 LAS MUESTRAS			
Ss. 33-5,5% POB.		Ss. 76-22% POB.	
Ss. FEM.	13-39%	Ss. FEM.	14-18%
Ss. MAS.	20-61%	Ss. MAS.	62-82%
DIV. 1	13-39%	DIV. 1	62-82%
DIV. 2	20-61%	DIV. 2	14-18%
DED. EXC.	23-69%	DED. EXC.	58-76%
T. I.	6-18%	T. I.	8-11%
T. C.	4-13%	T. C.	10-13%
VALOR T - P < 0.05 EN 7/13 INDICES			
P < 0.10 en 2/13 INDICES VALOR T			
SIGNIFICATIVO EN 9/13 INDICES (70%).			

Los datos de ambas muestras se tabularon por separado a fin de calcular los índices para cada uno de los 3 Niveles (Elementos Físicos y Materiales, Actividades y Relaciones Interpersonales) de cada contexto, los índices correspondientes a los 3 contextos (Laboral, Familiar y Social-Comunitario) y un índice para la Calidad de Vida Percibida General para cada grupo de sujetos. A fin de detectar diferencias significativas inter e intra grupales, los datos se sometieron a las pruebas ANOVA Y ANCOVA.

RESULTADOS Y DISCUSION

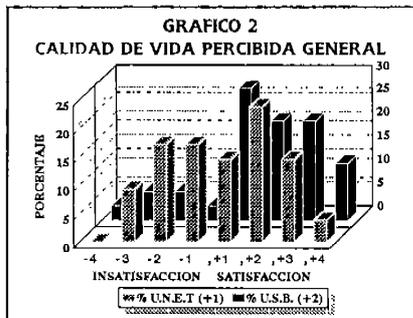
Índice de la Calidad de Vida Percibida a Nivel Nacional: Los resultados que se presentan en el Gráfico 1 corresponden a la evaluación hecha



por los profesores de la Calidad de Vida a Nivel Nacional (Exosistema). Aunque este índice no se tomó en cuenta en el cálculo de los diferentes índices contextuales y el índice de Calidad de Vida Percibida General, sirvió como punto de referencia y arrojó información acerca de su apreciación de la situación socio-económica del país. Como se puede observar en este gráfico los profesores de ambas universidades están altamente insatisfechos con las condiciones de vida a nivel nacional. También se observa que los docentes de la U. S. B., se expresan aún más insatisfechos que sus colegas tachirenses. Esto se debe a las diferencias en la intensidad de la actitud entre los dos grupos. Más del 60% de los profesores de la U. S. B., se expresó totalmente insatisfecho (-4) comparado con el 47% del total de insatisfacción manifestada por los docentes de la U. N. E. T. Casi el 11% de los sujetos de la U. S. B., estaban altamente insatisfechos (-3) mientras que el 2% de los sujetos tachirenses se manifestaron muy insatisfechos. El 8% de los docentes de la U. S. B., se manifestó insatisfecho (-2) frente al 6% de profesores insatisfechos de la U. N. E. T. Es posible que esta diferencia se deba al incremento en los niveles delictivos en la ciudad de Caracas y al hecho de que la capital

ha sufrido el mayor peso de dos intentos de golpes de estado ocurridos durante el último año y medio. También el costo de la vida, particularmente en cuanto a la vivienda es menor en San Cristóbal que en Caracas, hecho que indudablemente incide en la evaluación de la Calidad de Vida.

Índice de Calidad de Vida Percibida General: Relativo a la Calidad de Vida Percibida General a nivel del Mesosistema (C. V. P. G.), la cual consiste en la percepción y evaluación por parte del individuo de los componentes de tres contextos (Laboral, Familiar y Social), los resultados que se presentan en el Gráfico 2 demuestran que ambos grupos la perciben como satisfactoria. Sin em-



bargo, se observa que los profesores de la U. S. B., manifiestan mayores grados de satisfacción que sus colegas de la U. N. E. T. También se observa que el 19% de los profesores de la U. S. B., calificaron las situaciones y condiciones de vida como muy satisfactorias (+3) y el 11% como totalmente satisfactorias (+4) mientras que sólo el 9% de los docentes de la U. N. E. T., estaban muy satisfechos (+3) y apenas el 3% de este grupo tachirenses estaba totalmente satisfecho. Los resultados

de la prueba ANOVA indican que la diferencia entre los índices de los dos grupos es significativa ($F = 4.54$ $p < 0.05$).

Al comparar el índice de la Calidad de Vida Percibida General con el índice anterior (Calidad de Vida Percibida a Nivel Nacional - Exosistema) (ver Cuadro 2) se destaca la gran diferencia entre la evaluación

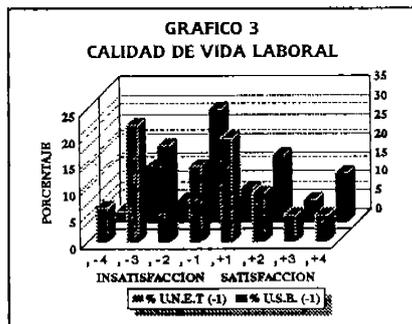
CUADRO 2 COMPARACION	
CALIDAD DE VIDA: NIVEL NACIONAL	
U. N. E. T.	U. S. B.
INDICE: -3	INDICE: -4
SATISFECHOS: 2.6%	SATISFECHOS: 6.1%
INSATISFECHOS: 97.4%	INSATISFECHOS: 93.9%
CALIDAD DE VIDA PERCIBIDA GENERAL *	
U. N. E. T.	U. S. B.
INDICE: +1	INDICE: +2
SATISFECHOS: 56%	SATISFECHOS: 81.8%
INSATISFECHOS: 44%	INSATISFECHOS: 18.2%
* ANOVA: $F = 4.54$ $P < 0.05$	

hecha por el profesor de las condiciones de vida a nivel nacional y su evaluación de las condiciones de vida al nivel del Mesosistema. Mientras califica la Calidad de Vida a Nivel Nacional como muy insatisfactoria (-3), como es el caso del docente de la U. N. E. T., o totalmente insatisfactoria (-4) como los profesores de la U. S. B., califica sus condiciones de vida más cercanas como satisfactorias (U. N. E. T. = +1) o bastante satisfactorias (U. S. B. = +2). Esta diferencia afirma lo planteado por Bronfenbrenner (1979) quien propone que la satisfacción del individuo con su medio ambiente es directamente proporcional al control que ejerce sobre dicho medio. Como la persona percibe que ejerce menor control sobre lo ocurrido al nivel nacional, particularmente en relación a la distribución de recursos materiales, tiende

a evaluarlo negativamente. Es posible también que la percepción y calificación positivas de los elementos constituyentes del Mesosistema se deba a que los alcaldes y concejales y otros funcionarios de los gobiernos municipales se eligieron unimodalmente en vez de por planchas partidistas utilizadas en elecciones anteriores. Este hecho ocasionó la percepción de tener más control sobre la representación en el gobierno local.

Indices Contextuales de la Calidad de Vida Percibida: Aunque no se presentan diferencias intergrupales en cuanto a los índices de cada uno de los tres contextos como lo indican los resultados que se describen a continuación, existen diferencias entre los dos grupos en relación a los elementos que conforman los tres niveles de estos contextos.

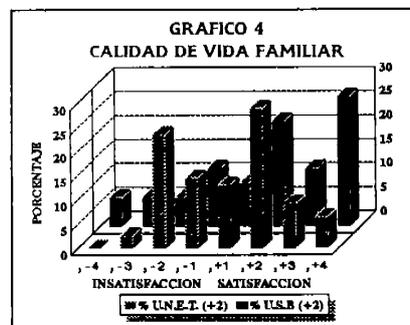
Indice de Calidad de Vida Laboral Percibida: Como se puede observar en el Gráfico 3 mientras que



el 27% de los docentes de la U. S. B., estaban insatisfechos con los componentes de los tres niveles de su Contexto Laboral, apenas el 9% de los profesores de la U. N. E. T., expresaron este grado de insatisfacción. Por otra parte, como lo demuestra

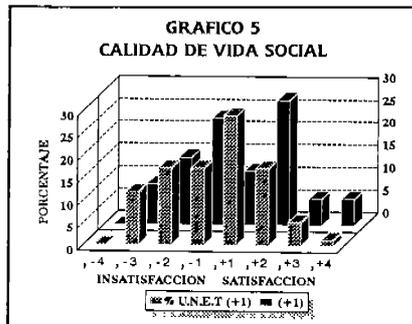
el mismo gráfico, el 16% de los profesores de la U. S. B. estaban "bastante" satisfechos (+2) con sus condiciones de vida en el Contexto Laboral comparado con sólo el 6% de los docentes tachirenses en manifestar este mismo grado de satisfacción. También, el 11% de los profesores capitalinos frente al 4% de los profesores del Táchira estaban totalmente satisfechos. Cabe mencionar que ninguna de las diferencias en este contexto era significativa.

Indice de Calidad de Vida Familiar Percibida: En relación a la Calidad de Vida Percibida Familiar, el Gráfico 4 presenta una situación si-



milar a la anterior. Aunque los índices son iguales (+2) se observan diferencias en cuanto a los porcentajes de los distintos grados de satisfacción o insatisfacción. Por ejemplo, 25% de los docentes de la U. S. B., se expresa totalmente satisfechos (+4) con las condiciones de su contexto familiar mientras solamente el 5% de los docentes de la U. N. E. T., manifiesta este mismo grado de satisfacción. En cuanto a los docentes de la U. S. B., estos resultados demuestran un incremento en el grado de satisfacción en este contexto del ambiente.

Indice de Calidad de Vida Social Percibida: En referencia a la Calidad de Vida Social, los índices de ambos grupos son iguales como lo demuestra el Gráfico 5. También se observan pocas diferencias en los porcentajes de grados de insatisfacción. No obstante, sólo el 11% de los profesores capitalinos se expresaron satisfechos (+1) con las condiciones del Contexto Social comparado con el 23% de los docentes tachirenses que se manifestaron satisfechos. También se observa que el 26% de los docentes de la U. S. B., se mostraron bastante satisfechos (+2) mientras que sólo el 12% de los profesores de la U. N. E. T., expresaron el mismo grado de satisfacción.



Los resultados de la prueba ANOVA practicada en los datos provenientes de los contextos Familiar y Social están resumidos en los Cuadros 3 y 4. La información contenida en el Cuadro 3 referente al Contexto Familiar, demuestra diferencias muy significativas ($p < 0.05$) entre los grupos en relación a sus actividades familiares al igual que las relaciones interpersonales correspondientes al mismo contexto. Los docentes de la U. S. B., expresaron los mayores grados de satisfacción con los elementos constituyentes de estos dos ni-

INDICE	VALOR F	P
N1: ELEMENTOS FISICOS Y MATERIALES	3.38	0.10
N2: ACTIVIDADES	9.52	0.05
N3: RELACIONES INTERPERSONALES	8.62	0.05

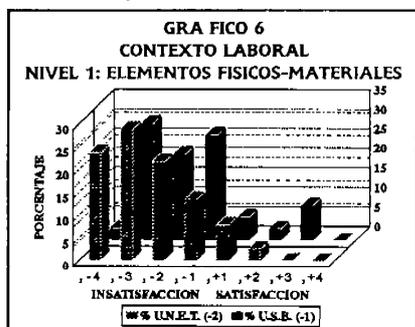
veles. Por cuanto los componentes físicos y materiales del primer nivel de este contexto reflejan la incidencia de condiciones económicas nacionales, regionales y laborales es lógico que las diferencias intergrupales sean menos significativas ($p < 0.10$) en este nivel de contexto.

La información resumida en el Cuadro 4 evidencia las diferencias intergrupales relacionadas con los componentes de los tres niveles del Contexto Social. Como se puede observar, las diferencias entre los profesores de cada universidad son altamente significativas, siendo los docentes de la U. N. E. T., los más insatisfechos con los componentes de este contexto. No obstante, cabe destacar que los miembros de ambos grupos evaluaron su comunidad positivamente (+1).

INDICE	VALOR F	P
N1: ELEMENTOS FISICOS/MATERIALES	22.66	0.05
N2: ACTIVIDADES	18.50	0.05
N3: RELACIONES INTERPERSONALES	35.86	0.05

Indice de Calidad de Vida Laboral Percibida - Niveles 1, 2 y 3: Los índices y los porcentajes de satisfac-

ción e insatisfacción para los tres niveles que conforman este contexto se presentan en los gráficos 6 al 8. Como se puede ver en el Gráfico 6, ambos grupos de docentes están

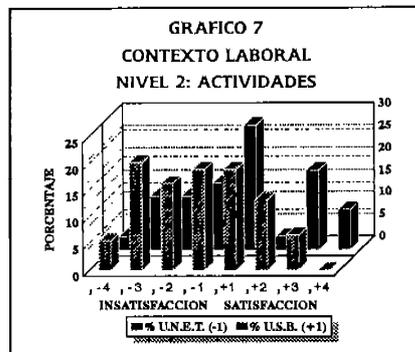


insatisfechos con los elementos constituyentes del primer nivel del Contexto Laboral. También es evidente que los profesores de la U. N. E. T., se sienten más insatisfechos con este nivel del contexto que sus colegas de la U. S. B. La mayor satisfacción expresada por los profesores de la U. S. B., se explica en parte por el hecho que, en comparación a profesores de las demás universidades nacionales, más docentes de la U. S. B., están inscritos en un programa patrocinado por el Consejo Nacional para la Investigación Científica y Tecnológica que paga al docente-investigador una mensualidad adicional a su sueldo a fin de promocionar la investigación científica. Además, es importante señalar que las ciudades y pueblos del interior del país presentan mayores carencias en cuanto a vialidad, transporte público, suministro de agua, servicio de electricidad, servicio de teléfono y aseo urbano. Estas carencias, con frecuencia, se extienden a los planteles educativos de todo tipo, incluyendo las universidades, y dificultan la labor de los profesores. En cuanto a los profesores de la U. S. B., es impor-

tante mencionar que su grado de insatisfacción ha disminuido significativamente. En 1990 este grupo de profesores evaluó los componentes de este nivel del Contexto Laboral como "muy insatisfactorios" (índice de -3). Es posible que el nivel del contexto en 1992 se deba al hecho que las autoridades rectorales utilizaron la información arrojada por aquel primer estudio para implementar correctivos en cuanto a este nivel del contexto. Por ejemplo, aumentó la vigilancia en los estacionamientos y los edificios, se hizo mantenimiento a los laboratorios, baños y otras instalaciones institucionales, autorizaron la adquisición de más computadoras, aumentaron el número de bebederos y máquinas de café y refrescos en los diferentes edificios, instalaron un sistema de correo electrónico para el uso de los profesores y se abrió la nueva biblioteca con un mejor servicio de fotocopiado, entre otros. También vale señalar que el incremento en el grado de satisfacción de un -1 en 1990 a +2 en 1992 por parte de los docentes de la U. S. B., con la Calidad de Vida General parece confirmar lo propuesto por Rice y sus colaboradores (1985) quienes afirmaron que "La influencia del trabajo organizacional (laboral) en la Calidad de Vida Percibida en General puede ser mediada por modificaciones en la Calidad de Vida Percibida Laboral y/o por cambios en la calidad de vida en contextos no-laborales". (p. 305) Por este mismo orden de ideas cabe señalar que diferentes compañías norteamericanas, entre ellas Johnson & Johnson y A T & T, han descubierto que los ambientes laborales más amigables con la familia producen dividendos, en el sentido de que aumentan la productividad del trabajador.

Mediante la implementación de horarios flexibles, permisos no remunerados para emergencias y otras innovaciones para que el empleado trabajase en casa, estas empresas logran reducir el ausentismo y la rotación. Eso tiene una particular importancia para las mujeres quienes tienen que repartir su tiempo entre las obligaciones profesionales y familiares.

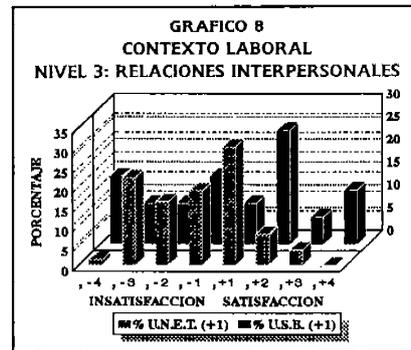
Los datos resumidos en el Gráfico 7, correspondientes a las evaluaciones hechas por los docentes de ambas universidades del Nivel 2 (Actividades) del Contexto Laboral muestran varias diferencias en grados de



satisfacción entre los dos grupos. Como se puede ver en el gráfico, los profesores tachirenses están insatisfechos con las actividades que realizan en el Contexto Laboral. Por su parte, los docentes capitalinos están satisfechos con los componentes de este mismo nivel. Casi el 20% de los profesores de la U. N. E. T., se sienten de "muy" (-3) a "totalmente" (-4) insatisfechos con las actividades que realizan en el ámbito universitario, comparado con el 12% de los docentes de la U. S. B., que expresan estos mismos grados de insatisfacción. También, se observa que casi el 34% de los profesores de la U. S.

B., se sienten de "muy" (+3) a "totalmente" (+4) satisfechos con sus actividades laborales. Es posible que la percepción y evaluación de este nivel del contexto estuviesen influenciadas por las condiciones y situaciones presentes en el primer nivel del mismo contexto.

Como se puede observar en el Gráfico 8, los dos grupos de docentes están satisfechos en un mínimo grado con las Relaciones Interpersonales del Contexto Laboral. Conviene



señalar aquí que el grado de satisfacción de los profesores de la U. S. B., (+1) es menor en 1992 que en 1990 cuando evaluaron este nivel de contexto como "bastante" satisfactorio (+2). Este decremento, posiblemente se daba a la pronta implementación de un nuevo programa de evaluación profesional, el cual será determinante en la adjudicación o no de un bono para la productividad. Por cuanto, dicha evaluación se llevará a cabo por comisiones conformadas por otros profesores, es posible que se haya aumentado la desconfianza y disminuido la comunicación entre colegas.

Los resultados del análisis de varianza practicada en los datos pertenecientes a los tres niveles del

Contexto Laboral se presentan en el Cuadro 5. La información de este cuadro evidencia la presencia de diferencias muy significativas en el segundo nivel del contexto y diferencias significativas en el primer nivel del mismo contexto. No existen diferencias significativas relacionadas con el tercer nivel de este contexto.

CUADRO 5 COMPARACION CONTEXTO LABORAL					
NIVEL	U. N. E. T.	U. S. B.	VALOR F	P	
NIVEL 1	INDICE -2	INDICE -1	3.23	P < 0.10	
NIVEL 2	INDICE -1	INDICE +1	4.26	P < 0.05	
NIVEL 3	INDICE +1	INDICE +1	1.26	*P > 0.10	
* INSIGNIFICANTE					

Características Socio-demográficas: Referente a las variables socio-demográficas y los índices correspondientes a los tres niveles del Contexto Laboral, los resultados indican que el género del profesor y su percepción y evaluación de los componentes de los dos primeros niveles (Elementos Físicos y Materiales y Actividades) del Contexto Laboral se asocian en forma significativa ($p < 0.05$). En ambos casos, las mujeres expresan mayores grados de insatisfacción que sus colegas masculinos. No se encontraron diferencias significativas en cuanto a la división a la cual el docente está adscrito, ni tampoco existieron divergencias significativas relativas al número de horas semanales de trabajo realizado por el profesor en el recinto universitario (Dedicación). No obstante, se debe mencionar que los profesores de la U. N. E. T., adscritos a la División de Ciencias Socia-

les y Humanidades se sienten más insatisfechos con sus actividades laborales y sus relaciones interpersonales que sus colegas adscritos a la División de Ciencias Físicas, Matemáticas y Biológica. También es menester señalar que los profesores de la U. N. E. T., quienes trabajan a tiempo completo (36 horas semanales) manifiestan mayores grados de insatisfacción con los componentes de los tres niveles del Contexto Laboral que los docentes quienes trabajan a tiempo convencional (6 a 8 horas semanales de clase) y a dedicación exclusiva (40 horas semanales).

CONCLUSIONES

Con base en los resultados discutidos en los párrafos anteriores es posible llegar a cuatro grupos de conclusiones correspondientes a: 1) la Calidad de Vida Laboral de los profesores encuestados; 2) la Calidad de Vida Percibida en General y; 3) aspectos teóricos.

Referente a la Calidad de Vida Laboral Percibida, el análisis de los datos permite concluir que los docentes de la U. N. E. T., están más insatisfechos que sus colegas de la U. S. B., y que dicha insatisfacción se debe principalmente a las deficiencias percibidas en los elementos físicos y materiales del Contexto Laboral. También sería posible concluir que las fallas detectadas en este primer nivel de dicho contexto resultan de los problemas económicos que sufre el país en la actualidad, impidiendo la adquisición de nuevos equipos y el mantenimiento adecuado de los ya existentes. De igual manera, se deduce que las condiciones de vida al nivel regional inciden en las condiciones laborales, particularmente en relación a los componentes de la infraestructura.

Una cuarta conclusión que se deriva del análisis de los datos analizados es que las mujeres de ambos grupos constituyen el sector más insatisfecho de la población. De esto se deduce que la Calidad de Vida Laboral se asocia con características socio-demográficas, siendo el género la de mayor importancia.

Dadas las diferencias observadas entre los profesores trabajando a tiempo completo y los profesores con otras dedicaciones en la U. N. E. T., se puede concluir que la Dedicación (horas semanales de trabajo en la universidad) constituye otra variable socio-demográfica que se asocia con la Calidad de Vida en contextos laborales universitarios.

En cuanto a la Calidad de Vida Percibida General, los resultados permiten concluir que es satisfactoria para ambos grupos aunque los docentes de la U. N. E. T., están menos satisfechos que sus colegas de la U. S. B. Asimismo, se concluye que esta diferencia se deriva del hecho que los profesores tachirenses manifiestan los mayores grados de insatisfacción con los componentes de los contextos Laboral y Social, particularmente en relación a los elementos del primer nivel de ambos contextos. De esto, se deduce que los elementos pertenecientes al primer nivel de los tres contextos evaluados por los docentes constituyen las principales fuentes de insatisfacción para los dos grupos y las deficiencias percibidas por los profesores con dichos elementos surgen de los problemas económicos que acosan el país actualmente. Esto es importante ya que difiere de los resultados de los estudios de Calidad de Vida que se han realizado en los Estados Unidos de Norte América (u

otros países desarrollados) en donde existe una buena infraestructura y los sueldos de los docentes permiten cubrir cómodamente las necesidades básicas del individuo.

Otra conclusión que surge del análisis de la información suministrada por los docentes es que existen diferencias regionales en las condiciones de vida, específicamente en cuanto a los componentes de la infraestructura (servicios públicos y vialidad), que inciden en la evaluación de la Calidad de Vida General, evidenciado por los diferentes grados de satisfacción expresados por los miembros de ambos grupos.

Por otra parte, podemos concluir que las relaciones interpersonales del Contexto Familiar constituyen la principal fuente de satisfacción para los profesores de las dos universidades y que dicha satisfacción tiende a incidir en forma positiva en los otros contextos que conforman el medio ambiente.

Relativo a los aspectos teóricos, los resultados de este estudio y del anterior, llevado a cabo en 1990, nos permite concluir que la Calidad de Vida Percibida General resulta de la interacción entre variables contextuales y variables subjetivas, conclusión que parece confirmar las siguientes proposiciones postuladas por Rice y sus colaboradores en 1985: 1) La influencia ejercida por el contexto laboral (organizacional) en la Calidad de Vida Percibida General puede ser mediada por cambios en la Calidad de Vida Percibida en el contexto laboral y/o cambios en la Calidad de Vida Percibida en otros contextos; 2) Las variables socio-demográficas específicas del contexto laboral (organizacional) pueden incidir en la percepción y evaluación

hechas por el individuo de su Calidad de Vida mediante los efectos de dichas variables en la persona y/o el ámbito de trabajo 3) La Calidad de Vida Percibida General del trabajador puede ser influenciada por la organización misma o por otros trabajadores; 4) La Calidad de Vida de personas que no son trabajadores (familiares, vecinos, amistades) también puede ser influenciada por condiciones laborales y; la Calidad de Vida Laboral del individuo puede ser influida por su Calidad de Vida en otros contextos no laborales (p.p. 305-307).

Otra conclusión importante relacionada con los aspectos teóricos del estudio es que las expectativas son esenciales en la determinación del grado de satisfacción del individuo con los diferentes elementos presentes en su medio ambiente por cuanto el grado de satisfacción de la persona depende del ajuste entre lo que desea como resultado y sus expectativas en obtener lo deseado. Al mismo tiempo, los resultados de ambos estudios permiten deducir que el incremento de las expectativas es directamente proporcional al control que el individuo percibe tener sobre las condiciones y situaciones de su vida.

Por último, cabe destacar que el aumento en la satisfacción de los profesores de la U. S. B., para con el Contexto Laboral registrado en 1992, se debe en gran parte a que las diferentes medidas correctivas tomadas por las autoridades rectorales de dicha casa se basaron en la información recabada en el primer estudio realizado en 1990, afirmando una vez más la utilidad de los estudios de contextos laborales enfocados desde la perspectiva de la Calidad de Vida.

REFERENCIAS

- Ajzen, I. and Fishbein, M. (1980). **Understanding attitudes and Predicting Social Behavior**. New Jersey, U. S. A.: Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1988). Human Agency in Social Cognitive Theory. **American Psychologist**, **44** (9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1989). Perceived Self-Efficacy in the Exercise of Personal Agency. **The Psychologist**, **10**, 411-424.
- Bandura, A. (1986). **Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory**. New Jersey, U. S. A.: Prentice-Hall, Inc.
- Bronfenbrenner, U. (1979). **The Ecology of Human Development**. Cambridge, MA.: Harvard University Press.
- Reimel de Carrasquel, S. y Muñoz, C. (1990). Un Modelo Conceptual para la Medición de la Dimensión Psicossocial en la Evaluación de la Calidad de Vida. **Comportamiento**, **1** (2), 51-59.
- Reimel de Carrasquel, S. (1991). Calidad de Vida Percibida del Profesorado de la Universidad Simón Bolívar. **Revista Interamericana de Psicología Ocupacional**, **10** (2), 99-113.
- Reimel de Carrasquel, S. (1992). Calidad de Vida del Profesorado de la Universidad Simón Bolívar: Resultados de una Prueba Piloto. **La Educación: Revista Interamericana de Desarrollo Educativo**. (O. E. A.), **111-113**, (1-111), 25-45.
- Reimel de Carrasquel, S. (1992). Estudios de Calidad de Vida: Características y Objetivos. **Argos**, (16), 181-189.
- Rice, R., McFarlin, D., Hunt, R. and Near, J. (1985). Organizational Word and the Perceived quality of life: Towards a Conceptual Model. **Academy of Management Review**. **10**, (2) 296-310.