

Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios

Conditions of work, labor stress, university dependence and psychological well-being in university professor

Millán, A.^{a,b}
 Calvanese, N.^c
 D'Aubeterre, M. E.^{a,b}

^aUniversidad Metropolitana (UNIMET)
^cUniversidad Católica Andrés Bello (UCAB)
^bUniversidad Simón Bolívar (USB) (Venezuela)

Millán, A.^{a,b}
 Calvanese, N.^c
 D'Aubeterre, M. E.^{a,b}

Universidad Metropolitana (UNIMET)^a
 Universidad Católica Andrés Bello (UCAB)^c
 Universidad Simón Bolívar (USB) (Venezuela)^b

Resumen

En la presente investigación se planteó identificar el efecto de la dependencia universitaria (oficial o privada), sobre la percepción de las fuentes de estrés laboral, la valoración de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico, a través de la comparación del grado de ajuste de dos modelos diferenciados de acuerdo al orden de la influencia causal de las variables mediadoras. Para ello se aplicó la Escala de Bienestar Psicológico (Sánchez-Cánovas, 2007), el Cuestionario de Condiciones de Trabajo (Blanch *et al.*, 2010) y el Inventario de Percepción de Estresores en Docentes Universitarios

Abstract

In this study, we proposed to identify the effect of the university dependence (official or private), the perception of sources of work stress, the assessment of working conditions and the psychological well-being, by comparing degree of adjustment Of two models differentiated according to the order of the causal influence of the mediating variables. For this, we applied the Psychological Well-Being Scale (Sánchez-Canovas, 2007), the Survey on Working Conditions (Blanch *et al.*, 2010) and the Inventory of perception stressors for University Teachers (Alvarez *et al.*, 2011), in 903 teachers, those worked

(Álvarez *et al.*, 2011), a 903 docentes adscritos a 32 instituciones universitarias en Venezuela. Se llevó a cabo un análisis de ruta que arrojó 42 relaciones causales significativas sobre el bienestar psicológico, donde se evidenció que trabajar en una universidad oficial, aumenta la percepción de estrés laboral proveniente de aspectos económicos, los materiales y los políticos, quienes a su vez impactan en la evaluación negativa de ciertas condiciones de trabajo y con ello impactando negativamente sobre el bienestar psicológico. Se destaca también en los resultados obtenidos que la preocupación de los docentes por el nivel académico de los estudiantes, amortigua el impacto negativo sobre el bienestar. El aporte fundamental de este trabajo fue esclarecer el efecto que tienen como factores de riesgo para el bienestar psicológico de los docentes universitarios algunas variables propias de la organización universitaria, lo cual podría ayudar a diseñar o priorizar estrategias de intervención específicas para cada dependencia.

Palabras clave: bienestar psicológico, fuentes de estrés ocupacional, condiciones de trabajo, docentes universitarios, profesor de universidad.

into 32 universities in Venezuela. A path analysis has been carried out which revealed 42 significant causal relationships on psychological well-being, where it is evident that they work in an official university, increase the perception of work stress. In the negative evaluation of certain working conditions and with negative impact on Psychological well-being. It is also highlighted in the results obtained that the teachers' concern for the academic level of the students, dampens the negative impact on the welfare. The main contribution of this work was to clarify the effect that certain variables of the university organization have as risk factors for the psychological well-being of university teachers, which could help design or prioritize specific intervention strategies for each kind of university.

Key words: psychological well-being, occupational stress sources, working conditions, university professors, college professor.

Introducción

En el ámbito de la investigación, no resulta difícil entender por qué el área de la salud es uno de los campos más sensibles y apasionantes del ser humano, pues ella alberga no sólo la comprensión de su estructura funcional altamente compleja y eficiente, sino que de ella se desprende como corolario, el objetivo final de cualquier especie animal o vegetal; es decir, su preservación y supervivencia (Millán y Pompa, 2007; Millán, 2011). Así mismo, otras áreas de investigación, igualmente apasionantes, son la educativa y la laboral, puesto que además de estar funcionalmente relacionadas entre sí, ambas son consideradas también como los procesos fundamentales que posee el Estado Venezolano para alcanzar sus fines; entre los que se encuentran, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo; de acuerdo con el Artículo 3 de la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Es así como la noción de bienestar cobra especial importancia, no solo porque ella se vuelve un fin político en sí mismo dentro de la vida republicana del país, sino

que, desde el año de 1946, la Organización Mundial para la Salud (OMS o WHO, por sus siglas en inglés) la designa como la noción fundamental que dará significado a la conceptualización de la salud como fenómeno; caracterizándola desde entonces en sus tres grandes componentes a saber: bienestar físico, mental y social. En este mismo sentido Campbell y Tetrick (2003), comentan que dicho cambio, supuso un replanteamiento en su conceptualización, que pasó de un enfoque que estaba más centrado en evaluar la ausencia o presencia de una enfermedad, hasta éste nuevo enfoque que dirigido específicamente al proceso subyacente del fenómeno de estar sano (es decir más allá del producto), y que por lo tanto, abarca dentro de él, a todos aquellos aspectos de la cotidianidad del ser humano, que pudieran tener un impacto, positivo o negativo, sobre la salud tanto a nivel físico, mental y social. En resumen, con éste cambio de enfoque, se reconoce como equivalentes a las nociones de salud y bienestar.

En Venezuela, la comprensión de los mecanismos de afectación causal que tienen sobre la salud de los trabajadores, aspectos sociales, culturales, psicológicos y genéticos, queda aún por establecerse, tal como lo resalta la línea estratégica de investigación nacional N° 343 y 384, que estableció el Ministerio del Poder Popular para la Ciencia, Tecnología e Innovación (MCTI) en el 2011, como parte de sus sub-áreas, dirigida a la promoción de estilos de vida saludable en el trabajo y a los problemas crónicos que afectan la salud (estudios de los riesgos laborales), más aún en los casos de alta conflictividad laboral y déficit presupuestario como lo es el contexto universitario venezolano. Ahora, en la actualidad del ámbito de la salud psicológica en el contexto laboral, destaca la importancia de abordar su estudio desde una perspectiva causal, pues como lo destaca la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de lo que se trata es además de establecer la magnitud de presencia en las organizaciones de los indicadores de salud o enfermedad, también interesa conocer la responsabilidad del patrono en la aparición de tales indicadores; y es precisamente por no estar del todo clara dicha relación causal o “vínculo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral y el trastorno mental padecido por el trabajador” (OIT, 2010, p. 33), que la OIT entre los años 2009 – 2010, excluyó al estrés y al acoso moral (*mobbing*) de su lista de enfermedades ocupacionales, aunque dejaba abierta la posibilidad de demostrar que podía conducir a desarrollarla. Por el contrario, en Venezuela, si bien el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) desde el año 2008 y ratificado en el 2013 en Gaceta Oficial, de acuerdo con su Instructivo del Baremo Nacional para la Asignación de Porcentaje de Discapacidad por Enfermedades Ocupacionales y Accidentes de Trabajo, al estrés ocupacional y su cronicidad mayor determinada por el Síndrome de *Burnout*, como una enfermedad laboral; no deja del todo claro, los mecanismos de diagnóstico y seguimiento para determinar la presencia y etiología del mismo, aunque también reconoce la importancia de investigar y aclarar la cuota de responsabilidad del patrono en los indicadores de salud – enfermedad obtenidos.

Millán *et al.* (2012), señalan que en el caso del contexto laboral, precisar y asegurar un conjunto de condiciones de trabajo que favorezcan la salud psicológica de los trabajadores (para potenciar el bienestar psicológico o minimizar el efecto de agentes individuales o colectivos que generen malestar), es una justificación en sí misma, y que va más allá de la demostración de un correlato biológico, tal como lo establece la OMS en diferentes documentos como son: el informe relativo a la salud mental y el bienestar de los trabajadores (OMS, 2010), o el proyecto de plan de acción integral sobre salud mental 2013-2020 (OMS, 2013).

El contexto laboral para los docentes universitarios en Venezuela, podría considerarse como de alta conflictividad laboral y déficit presupuestario, ya que como señalan Méndez (2013a) y Urdaneta (2013), el salario promedio de un profesor universitario en Venezuela (de dependencia oficial) oscila alrededor de los \$423 por mes, mientras que en países latinoamericanos como México es de \$1.941, Brasil \$3.179, Argentina \$3.755 y en general el promedio en América Latina es bastante bajo, \$538 mes, lo cual coloca al salario del docente universitario venezolano inclusive por debajo del promedio de la región. Al respecto Méndez (2013a), señaló que dicho salario no alcanzaba para cubrir el valor de la canasta alimentaria, estimada en ese entonces en 4.684,48 bolívares. Si esto se analiza desde la perspectiva de las normas de homologación entradas en vigencia desde 1984, que buscaba que el ajuste de los sueldos para todas las universidades nacionales y centros de Educación Superior del sector público, de acuerdo al comportamiento de los índices inflacionarios publicados por el Banco Central de Venezuela, queda clara la marcada depreciación profesional del salario, más aún cuando análisis como el de Ramoni *et al.*, (2007), señalan que dicha depreciación salarial en los docentes universitarios de dependencia oficial, comenzó a acentuarse desde el año 1987, cuando se comenzaron a incumplir las mismas.

A estas condiciones adversas se agrega un aumento explosivo de la matrícula universitaria, sin un aumento proporcional de la planta docente; por ejemplo, el mismo INE (2012), registró para el año 2010 un total de 2.293.914 estudiantes; los cuales serían atendidos por tan solo 101.981 docentes universitarios, de acuerdo con las estimaciones que hiciera la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU, 2008) para el mismo año. De acuerdo con un informe presentado en las Naciones Unidas en Asamblea Nacional (2011), el 70.3 % de éstos estudiantes matriculados, pertenecían a instituciones oficiales y el restante 29.7 % a instituciones privadas; además en éste mismo informe se señaló que para el año 2010, la Unesco reconocía en sus informes a Venezuela como el quinto país del mundo con mayor tasa bruta de matriculación en educación universitaria, con 85% y el segundo en América Latina y el Caribe. Las cifras actuales, de acuerdo con el Ministerio del Poder Popular para Relaciones Exteriores de la República Bolivariana de Venezuela (2016), señala que la matrícula universitaria para el año 2015 es de 2.622.013 estudiantes, lo cual representa el 83.25% de acceso en edades comprendidas entre 17 y 22 años.

Al respecto, Méndez (2013a), señala que de seguir ésta tendencia de aumento explosivo de la matrícula universitaria, sin un aumento proporcional de la planta docente, a mediano y largo plazo supondrá un aumento de esta disparidad entre instituciones oficiales y privadas, dada la no reposición de cargos que hay actualmente en las universidades venezolanas y la importante fuga de talento de docentes universitarios a otras fronteras con mejores condiciones de trabajo. Para tener una idea de lo particular de ésta situación en Venezuela, entre 2009 y 2012, un total de 700 profesores renunciaron a la Universidad Central de Venezuela (UCV), mientras que en la Universidad Simón Bolívar (USB) la cifra ascendió a 1.000 académicos (Mendez 2013a). En el año 2016, en La Universidad del Zulia (LUZ), hubo más de 300 renuncias (Yepes, 2017).

También se señalan como característico de la situación particular de las universidades oficiales de Venezuela, en comparación con las privadas: la inseguridad en el campus universitario, la falta de recursos financieros, ya sea porque no llegan a tiempo o porque el presupuesto es deficitario (apenas alcanza para cubrir, como máximo,

tres meses de funcionamiento), la deficiencia del sistema de transporte, la dificultad de adquisición o reposición de equipos y/o reactivos para los laboratorios y la falta de realización de las elecciones para designar nuevas autoridades universitarias, las cuales permanecen suspendidas por dictamen (Sentencia N° 83 del 17 de mayo de 2012) la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia (Yépes, 2017). Más recientemente, se incorpora un nuevo elemento de crisis que afecta directamente a las Universidades oficiales y tienen que ver con la cancelación del servicio de salud de los profesores a través de sus respectivos institutos de previsión del profesorado, y su traslado a la empresa Seguros Horizonte, que de acuerdo el Dr. Enrique Planchart, Rector de la USB, ello supone una desmejora del servicio de salud (Salomón, 2017). Por su parte, Víctor Márquez, presidente de la Asociación de Profesores de la Universidad Central de Venezuela (APUCV), señaló su uso implica un doble trámite para el profesor universitario, porque ante un siniestro que requiera hospitalización, el sistema actual, le da el acceso por vía de la cobertura básica (de 200 mil bolívares) y si el siniestro es mucho más alto, el sistema le informa a la clínica que el profesor tiene una cobertura mayor y no hay ningún problema; en cambio, con Seguros Horizonte, si se pasa de la cobertura básica, el profesor tiene que acudir de todas formas al sistema actual porque las clínicas no aceptan a Seguros Horizonte (Di Stasio, 2017).

Se observa entonces, que la mayoría de los inconvenientes se concentran en el tema del salario, la seguridad personal y la seguridad social de los profesores de las universidades de dependencia oficial, sin dejar de lado las condiciones ya previas que caracterizan la educación pública en Venezuela con un limitado acceso a tecnologías, recursos de intercambio intelectual entre instituciones, y condiciones de infraestructura que limitan el desempeño diario del quehacer docente. Más recientemente han comenzado a destacarse estos mismos elementos de conflictividad laboral en entidades privadas, tal como lo señala Moreno (2015), al describir la convocatoria que recibieran los rectores de las universidades privadas por parte del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEUCT), para discutir el ajuste de matrículas y, la posibilidad de ampliar la oferta académica en carreras vinculadas con el denominado "Plan de la Patria" del Ejecutivo. A esta situación se incorpora recientemente el sistema de asignación masiva de matrícula a estudiantes, siendo este un sistema únicamente dirigido y controlados por el Gobierno, sin cumplir con los criterios de desempeño establecidos previamente por las universidades, aumentos continuos de sueldo mínimo para trabajadores que ocasionan un aumento de costos fijos, recortes o limitaciones para el acceso de divisas que limita el intercambio de publicaciones y talento entre diversos países, la participación y postulación en eventos internacionales, así como, mejoras en la infraestructura y sistemas de comunicación e información que requieren la importación de equipos.

Por todo lo anterior, no es de extrañar que Bonalde (cp., Villarreal, 2013), investigador del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (IVIC), si bien es cierto que históricamente en los últimos 30 años (1982-2012) el 98% de la investigación del país se produce en instituciones como el IVIC, la UCV, la USB, la Universidad de los Andes (ULA), la LUZ, la Universidad de Oriente (UDO) y la Universidad de Carabobo (UC), en la actualidad se mantiene una tendencia descendente; de hecho, Villarreal (2013) señala que según el Web of Science, desde el año 2008 la investigación venezolana ha descendido progresivamente en un 37.5%, y no ha aumentado el número de centros de investigación ni de universidades que generen nuevos conocimientos.

Es así que es posible plantear, que las condiciones particulares de trabajo en la que laboran los docentes universitarios de dependencia oficial, tengan un mayor impacto negativo en los indicadores de su salud de sus docentes, como sería por ejemplo su bienestar psicológico, ya que en éstas universidades se observa un mayor número de elementos conflictivos y de mayor tiempo de exposición, que son externos y coercitivos al gobierno universitario, en comparación a lo que ha sido reseñado como recientemente, con las condiciones de trabajo en las que laboran los docentes adscritos a universidades privadas, que si bien han ido en detrimento el tiempo de exposición a estas condiciones de menor data. Evidencia de esto la presenta Millán (2011), cuando describe la existencia de una diferencia estadísticamente significativa entre los docentes universitarios de dependencia privada con respecto a la oficial (p -valor = 0.003), a favor de los docentes que laboran en instituciones privadas. Por ello, recomienda: “incorporar dentro del análisis el efecto causal que tienen diferentes fuentes de estrés laboral asociado con el desarrollo de la profesión docente, sobre el bienestar psicológico de ésta población; así como también la posible influencia moderadora de las condiciones laborales aquí señaladas como estadísticamente diferenciadoras del grado y nivel de bienestar psicológico de la muestra de docentes” (Millán, 2011:144), siendo la misma el foco de atención principal del presente estudio.

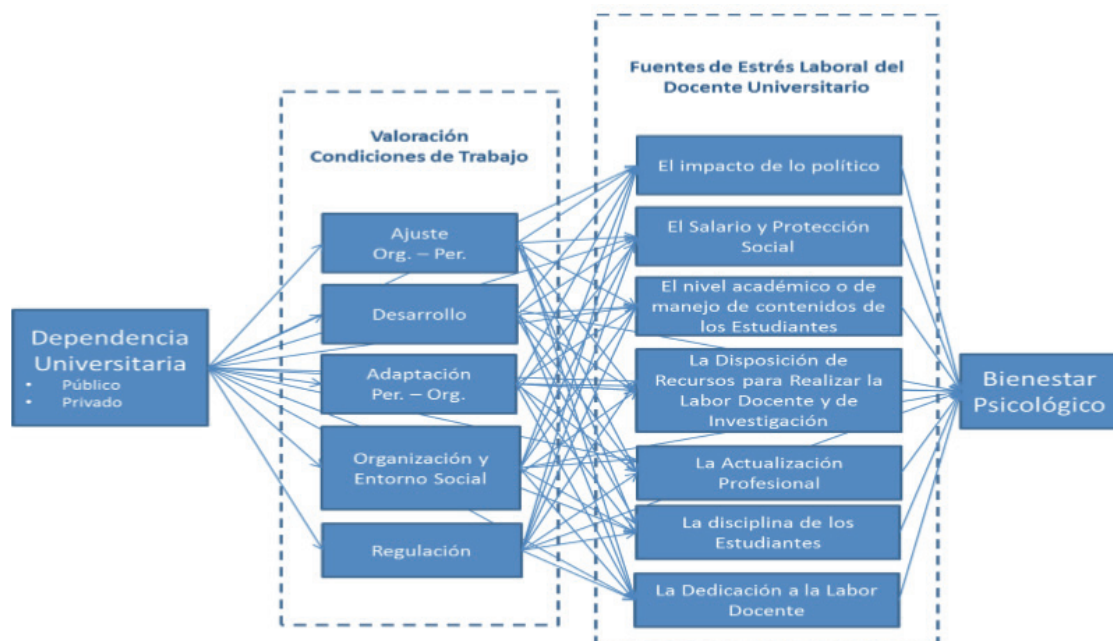
Por otro lado, de acuerdo con D'Aubeterre *et al.*, (2011), estos aspectos específicos del rol docente universitario, requieren un abordaje específico de los eventos estresores que impactan a la salud de los mismos, detectando una serie de fuentes de estrés laboral que le son propios a su quehacer: nivel académico de los estudiantes, el impacto de lo político, la disposición de recursos, estatus socioeconómico del profesorado, la dedicación excesiva a la labor docente, la disciplina de los estudiantes y la actualización profesional. Considerando que estas características específicas del trabajo del docente universitario, se esperaría que las mismas fuesen más acentuadas en aquellos que laboran en universidades de dependencia oficial, dado que es este sector el que ha manifestado un incremento en los niveles de conflictos laborales en últimos tiempos; entonces, resulta posible suponer que existan mecanismos de afectación específicos sobre el bienestar psicológico.

Sobre la base de esta hipótesis se destaca la relevancia de los resultados obtenidos en la presente investigación, tanto teórica como práctica, gracias a su abordaje metodológico por medio del estudio ex post facto (Montero y León, 2007) a partir de una modalidad de ecuación estructural (SEM, por sus siglas en inglés) como es el análisis de ruta, abordado además a partir de la perspectiva de modelos rivales, que permite reconocer el mecanismo de afectación causal de tales variables sobre el bienestar psicológico de los docentes universitarios. Por esta razón y partiendo desde la noción de instituciones positivas, la presente investigación pretendió analizar los postulados de un modelo teórico de la Psicología Positiva, específicamente en lo que respecta a la descripción de las características que debería poseer una organización para ser considerada una institución positiva, aspecto que aún se encuentra en un estado incipiente de su estudio (Millán y D'Aubeterre, 2010). Los resultados obtenidos permitirán entonces reconocer posibles rutas de intervención de parte de las entidades internas o estatales que dirigen los procesos laborales en las instituciones de educación superior en Venezuela, en pro de las mejoras en las condiciones de trabajo y por ende en su afectación sobre el bienestar psicológico, y el ajuste de estas estrategias de intervención

en función de la dependencia (oficial o privada), la cual ha demostrado ser un elemento diferenciador de relevancia en el análisis de las condiciones laborales y psicológicas.

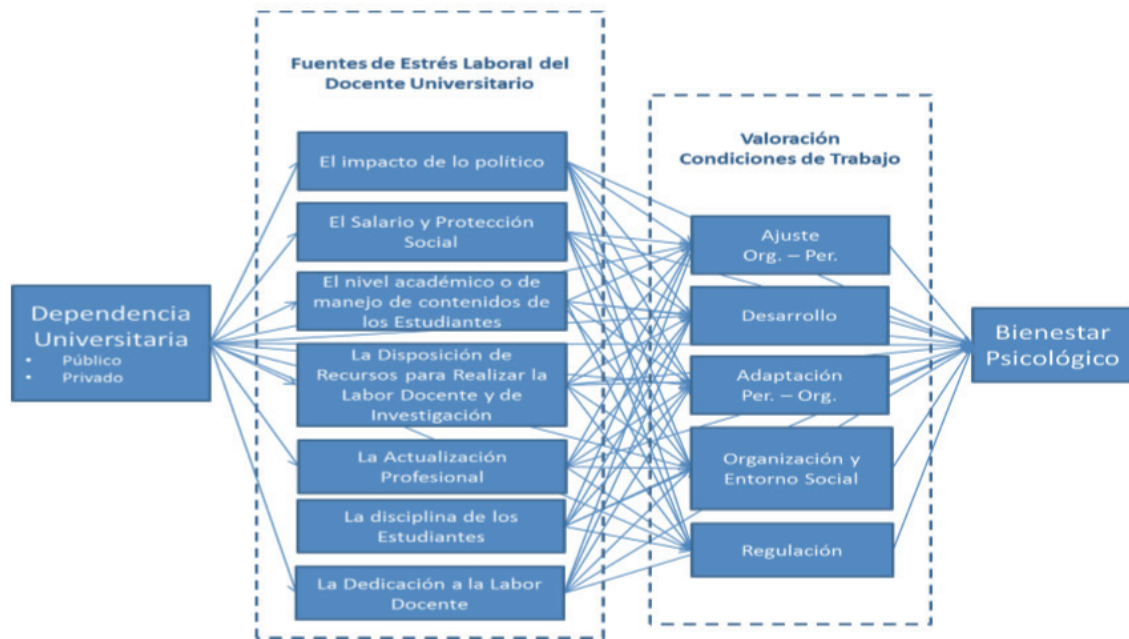
De allí que, el objetivo general que se plantea en esta investigación, establece la identificación el efecto de la dependencia universitaria sobre la percepción de las fuentes de estrés laboral, la valoración de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en una muestra de docentes universitarios en Venezuela, por medio de la contrastación y comparación del grado de ajuste que poseen dos modelos diferentes a contrastar (principal y alternativo), en función del orden de influencia causal. Para ello se pretende verificar las relaciones directas e indirectas propuestas en dos modelos de relaciones causales entre las variables de estudio, asumiendo siempre al bienestar psicológico como la variable endógena y la dependencia universitaria como la variable exógena inicial.

La diferencia entre ambos modelos de comparación está entonces, en el orden de aparición dentro de la cadena causal de la valoración de las condiciones de trabajo y la percepción de las fuentes de estrés laboral. En el modelo hipotético 1 (en adelante modelo principal) representado en la Figura 1, la valoración de las condiciones de trabajo recibe la influencia directa de la dependencia universitaria y antecede a la percepción de las fuentes de estrés laboral; mientras que, en el modelo hipotético 2 (en adelante modelo alternativo) representado en la Figura 2, es la percepción de las fuentes de estrés laboral, la que recibe la influencia directa de la dependencia universitaria y antecede a la valoración de las condiciones de trabajo. La selección de la variable fuentes de estrés como una variable mediadora y no al estrés como una consecuencia sobre la salud (que la ubicaría como una segunda variable endógena), se debió a que la OIT “había reconocido que el estrés en sí mismo no era una enfermedad pero que podía conducir a desarrollarla” (OIT, 2010:32).



Fuente: Elaboración propia

Figura 1. Diagrama de ruta propuesto del modelo principal.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Diagrama de ruta propuesto del modelo alternativo.

Método

Partiendo de la necesidad previa de reconocer el mejor modelo explicativo en la relación y efecto de las variables dependencia universitaria, fuentes de estrés laboral, valoración de las condiciones de trabajo y bienestar psicológico en docentes universitarios, se desarrolló una investigación no experimental de tipo explicativo, dado que tiene como propósito establecer las causas de los eventos y fenómenos sociales (Hernández *et al.*, 2007), sin que el contraste de las relaciones causales se realice a partir de la manipulación de la variable independiente, dado que se llevó a cabo un análisis causal *expostfacto* (Montero y León, 2007). Tal aproximación es de vital importancia en éste contexto, tal como se señaló anteriormente desde los requerimientos de la línea estratégica de investigación nacional N° 343 y 384 del MCTI y por lo señalado por la OIT (2010), en la lista vigente de enfermedades ocupacionales, que no reconoce como tal a diferentes constructos psicológicos (como el estrés o el acoso moral) considerados como tal por la bibliografía académica, hasta tanto no se clarifique dicha relación causal o “vínculo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral y el trastorno mental padecido por el trabajador” (OIT, 2010:33). En cuanto al diseño de investigación, puede considerarse como de corte transversal (Shaughnessy *et al.*, 2007), o transeccional (Hernández *et al.*, 2007), tomando en consideración que la medición y registro de las valoraciones sobre las variables de interés se realiza en un momento específico en el tiempo, sin la comparación entre periodos o la evaluación de tendencias en una serie temporal.

El proceso de registro de información se llevó a cabo mediante la aplicación de un cuadernillo digital disponible en línea y enviado a través de un enlace por correo electrónico, conformado por la Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez Cánovas (2007), el Cuestionario de Condiciones de Trabajo de Blanch *et al.*, (2010), y el Inventario de Percepción de Estresores en Docentes Universitarios (Álvarez *et al.*, 2011). Se

tomaron en consideración las recomendaciones descritas por Eiroá *et al.* (2008), para estudios en internet que hagan uso de cuestionarios psicológicos; dentro de las cuales se encuentran: la captación y convocatoria de participación a través de medios y listas oficiales de las instituciones de educación superior previamente contactadas para el estudio, listas de distribución y redes sociales; así como, la invitación al reenvío de la consulta a colegas (estrategia de muestreo de bola de nieve). Por su parte, se anexó una carta y un video de presentación que explicó por un lado el propósito del estudio y del aporte individual de cada docente, asegurando la confidencialidad de los datos y su uso únicamente para fines investigativos, así como el respeto en todo momento a la decisión de abandono voluntario del estudio y del anonimato, ya que no se solicitaba información personal. Para ello se configuró el enlace web de presentación del cuadernillo, para que los participantes que lo desearan, pudiesen abandonar libremente el estudio, aun cuando éste ya haya iniciado; dando así cumplimiento a los Artículos 57, 59, 60 del Código de Ética Profesional del Psicólogo (CEPP) de 1981.

Se consideraron también el uso mecanismos automatizados para detectar y eliminar aquellos casos no elegibles como parte de la muestra al no cumplir con las características de inclusión o de aquellas respuestas incompletas o no válidas (en éste caso: docentes de colegios o institutos universitarios). Finalmente se estableció como incentivo de participación la entrega del perfil individual para cada una de las variables en estudio al cierre del levantamiento de información requiriéndose como requisito exclusivo el registro de un correo electrónico de acceso personal. Asimismo, se dispuso del documento final de investigación a disposición de la revisión y lectura de los participantes y público en general involucrado con el levantamiento de la información.

Posterior a la etapa de recolección de información, se llevó el análisis exploratorio de datos (EDA, por sus siglas en inglés), para detectar y corregir la presencia de datos imposibles, y perdidos previamente a la aplicación de cualquier técnica estadística (Shaughnessy *et al.*, 2007), así como la evaluación de los supuestos estadísticos pertinentes univariantes y multivariantes para llevar a cabo el análisis de ruta (normalidad, homocedasticidad). Se procedió a llevar a cabo análisis bivariantes, con respecto al grado de bienestar psicológico general, que es la variable a explicar. Para cumplir con los supuestos necesarios en la evaluación de los modelos propuestos, se llevó a cabo el análisis del coeficiente de curtosis multivariada de Mardia, determinándose la inexistencia de una normalidad multivariante.

Se realizó posteriormente una corrida del análisis de ruta para cada uno de los modelos teóricos a evaluar (ver figuras 1 y 2 previamente descritos), siguiendo la estructura de modelos rivales sugerida por Hair *et al.* (1999), para cualquier análisis de ecuaciones estructurales; aspecto que aplica directamente para ésta investigación, puesto que el análisis de ruta es un caso específicos de ésta familia de técnicas de análisis estadístico (Hair y cols, 1999:612; Sierra-Bravo, 1991:73). Para la evaluación del ajuste de los modelos de ruta y la estimación de los parámetros, se realizó una estimación de mínimos cuadrados generalizados (*generalized least squares* [GLS] por sus siglas en inglés), que considera la existencia previa de correlación entre las observaciones, siendo entonces más eficaz para realizar inferencias que el método de los mínimos cuadrados ordinarios.

Para maximizar la validez interna de las conclusiones con respecto al carácter causal de los resultados, se aplicó la estrategia de modelos rivales descrita por Hair y cols (1999:619), y por lo tanto ésta etapa supuso la verificación de dos modelos explicativos distintos (modelo principal y alternativo), y la evaluación de todas las rutas posibles de afectación entre las variables internamente, de manera de validar, cuál es la ruta de afectación directa o indirecta presente en los datos. Su interpretación buscó primero esclarecer cuál de las dos opciones explicativas era la más adecuada por su ajuste con los datos y el grado de correlación múltiple con el bienestar psicológico de los docentes universitarios. El grado de ajuste se determinó a partir de los indicadores de ajuste absoluto, incremental y parsimonia, descritos al inicio de éste apartado y la magnitud del coeficiente de correlación múltiple, luego de calcular la raíz cuadrada del coeficiente de determinación que presente el AMOS 16.0 como resultado y compararlo con el baremo descrito por Prieto y Muñiz (2000). Una vez seleccionado el mejor modelo, se procedió a su graficación, resaltando exclusivamente aquellas rutas de afectación estadísticamente significativas, ya sea con un 95% de confianza (**) o con un 99% de confianza (*).

Resultados

A partir de las estrategias anteriormente descritas se obtuvo una muestra 903 docentes adscritos a 32 instituciones universitarias en Venezuela de dependencia oficial o privada. Se destaca por su alta proporción de docentes adscritos a ellas las siguientes instituciones: Universidad Central de Venezuela (UCV), con un 11.47%, Universidad Metropolitana (UNIMET), con un 8.77%, Universidad Simón Bolívar (USB), con un 6.62%, Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), con un 5.62%, Universidad Monteávila (UMA), con un 3.86%, Universidad Nueva Esparta (UNE) y Universidad de los Andes (ULA), con un 1,71%, cada una respectivamente; el resto de instituciones universitarias agrupó un total de docentes menor a la unidad porcentual. El rango de la distribución de la antigüedad, iba desde algunos meses, hasta un máximo de 54 años, con un promedio de 13.84 años y una alta heterogeneidad entorno a éste valor, ya que su C.V.media fue de = 69.84%. El 19.57% se encontraba en la escalafón instructor, el 17.77% era asistente, el 18.25% poseía la categoría de agregado, el 15.85% era asociado y el 27.73% era titular, contrario a lo esperado un balance entre ambas condiciones, ya que el pvalor del χ^2 fue de 0.000. Entre otras características se destaca que el 14.36% tenía un nivel educativo máximo de pregrado, el 21.77% de especialista, el 42.10% de magister y el restante 21.77% de doctor, revelando que la muestra estaba distribuida heterogéneamente entre todos los niveles educativos (O = 77.20%).

En cuanto a los resultados de bienestar psicológico se observó que la mayor discrepancia entre los indicadores de la muestra actual y la normativa (Millán y D'Aubeterre, 2011), se encuentra a nivel de bienestar material y laboral, pues son los componentes en donde la diferencia de porcentaje de participantes en cada nivel supera los 5 puntos porcentuales. De ambos componentes el más destacable es el de bienestar material, pues en éste estuvo la diferencia significativa, ya que el porcentaje de personas con un nivel de bienestar intermedio pasó de 23.74% en el grupo normativo, a un 48.96% en el estudio actual. La distribución en esta subdimensión del bienestar psicológico mostró las diferencias proporcionales en los niveles más altos de la escala, donde se evidenció una diferencia a la baja entre la muestra normativa con un nivel muy alto de bienestar material de 24.29% a un 0.44% en el estudio actual, y alto (de 25.51%

del grupo normativo a un 20.64% en el estudio actual), en éste factor componente. Este comportamiento muestra una desmejora significativa en el bienestar material entre las muestras en comparación, que se podría deducir es producto de la desmejora continua de las condiciones de trabajo de los docentes universitarios venezolanos.

Ahora, al comparar la distribución del bienestar psicológico con la variable exógena del estudio: dependencia universitaria, se puede observar luego de haber identificado la presencia de homocedasticidad a partir de la prueba de Levene, que existen diferencias estadísticamente significativas entre los indicadores de bienestar subjetivo, laboral y general. La dirección de las diferencias, evidencia que, en promedio, la satisfacción subjetiva (dif. privada-oficial = -0.017), con las condiciones laborales (dif. privada-oficial = -0.019) y a nivel psicológico en general (dif. privada-oficial = 0.014), es mayor con un 95% de confianza, en los docentes que laboran en universidades privadas que oficiales. Estos resultados corroboran nuevamente la percepción de bienestar de los docentes de dependencia oficial son significativamente más adversas.

Al comparar la distribución del bienestar psicológico con el conjunto de variables exógenas correspondientes a las fuentes de estrés laboral del docente universitario, se observan en los resultados, si bien la mayoría de las correlaciones son estadísticamente significativas; los resultados observados solo representan un nivel de asociación de al menos suficiente entre el bienestar laboral y: la dedicación a la labor docente ($r = -0.200^*$), o la disciplina de los estudiantes ($r = -0.221^*$), y el bienestar psicológico general con la disciplina de los estudiantes ($r = -0.208^*$), interpretándose entonces que, a medida que aumenta la percepción de estrés a partir de la disciplina de los estudiantes, disminuye de forma suficiente el grado de bienestar psicológico general y laboral; así como también, en la medida que aumenta la percepción de estrés a partir de la dedicación excesiva a la labor docente, disminuye el grado de bienestar laboral. Es decir, el bienestar psicológico laboral de los docentes está siendo principalmente afectado por fuentes de estrés asociadas al quehacer diario, principalmente en su relación directa con los estudiantes y con su trabajo, más allá de las condiciones externas y de los recursos disponibles para ello.

Al comparar la distribución del bienestar psicológico con el conjunto de variables exógenas pertenecientes a las condiciones de trabajo, se observa en la Tabla 10 que todas las correlaciones son estadísticamente significativas y que solo 2 de ellas son inadecuadas a saber: la organización y entorno material con respecto al bienestar subjetivo ($r = 0.160^*$), como al bienestar material ($r = 0.180^*$). Por lo tanto y considerando que estas correlaciones son positivas, en la medida que aumente la satisfacción con estas condiciones de trabajo, aumentará el grado de bienestar psicológico en general y en resto de sus demás componentes. En el caso específico del bienestar psicológico general, existe una muy buena correlación entre ella y el ajuste organización-persona ($r = 0.523^*$), la cual supone la percepción acerca de la capacidad que tiene la organización para concordar con las expectativas profesionales individuales de sus trabajadores y de promover su mejor adaptación posible a la dinámica de trabajo. Correlaciones altas y positivas con las oportunidades para el desarrollo ($r = 0.451^*$) que considera la capacidad de la organización para facilitar la evolución personal y progresiva de sus trabajadores hacia mejores niveles de vida; y correlaciones altas entre bienestar y organización-entorno social ($r = 0.498^*$) que hace referencia a la calidad de las relaciones sociales con los compañeros de trabajo y demás usuarios. Asimismo, se destaca una buena correlación

entre bienestar y la capacidad de adaptación persona – organización ($r = 0.369^*$) y la capacidad de regulación de la universidad donde labora ($r = 0.432^*$) refiriéndose a la capacidad que tiene la organización para ajustar su funcionamiento (normalmente mediante contrato), para que el tiempo de trabajo, la carga laboral y la organización misma del proceso de trabajo. Finalmente, se evidencia una correlación suficiente entre bienestar y la organización y entorno material ($r = 0.215^*$) la cual considera la percepción acerca de la calidad del ambiente laboral, de los equipos e instalaciones y demás recursos materiales y técnicos para prevenir riesgos laborales y asegurar la limpieza, seguridad e higiene del entorno de trabajo.

Haciendo referencia a las fuentes de estrés, al evaluar la dirección de las diferencias con el estudio normativo (Millán *et al.*, 2012), se observa que en promedio, la preocupación de los docentes universitarios por el impacto del nivel académico o de manejo de contenidos de los estudiantes y la disposición de recursos para realizar la labor docente y de investigación, aumentó desde el año 2012 hasta el presente estudio ($\text{dif}_{2012\text{-actual}} = 0.08$ y 0.22 , respectivamente), mientras que la preocupación por el impacto de lo político, la disciplina de los estudiantes y la actualización profesional, disminuyó en el mismo período de tiempo ($\text{dif}_{2011\text{-actual}} = -0.36$; -0.10 y -0.14 , respectivamente); equilibrando con ello su efecto total sobre el estrés laboral en general, quien no manifestó ninguna diferencia estadísticamente significativa en dicho período. La mayoría de los participantes del estudio poseen un nivel de estrés laboral intermedio (56.86%), muy similar al valor modal de la muestra normativa (Modo = Medio: 29.96%), sin embargo, también queda clara la amplitud abrupta que hubo de éste nivel de estrés general desde el año 2012 hasta el desarrollo de éste estudio (pues pasó de un 29.96% a un 56.86%).

En el análisis pormenorizado de estas fuentes de estrés, se puede observar también que la mayor afectación se encuentra en el impacto de lo político, el estatus socioeconómico del profesorado y la actualización profesional, quienes mantienen su indicador modal en el nivel muy alto con un 32.82%, 22.94% y 23.93% respectivamente de docentes universitarios agrupados y con una discrepancia que supera a los 5 puntos porcentuales en comparación con el grupo normativo. Con lo cual se supone que las condiciones políticas y económicas del entorno, así como, la capacidad de actualización profesional a las que se enfrenta el docente universitario venezolano están generando un impacto significativo en su percepción de estrés laboral, que como se evidencio previamente, afecta directamente al bienestar psicológico.

Más aun cuando estos resultados de fuentes de estrés, se evalúan en función a la dependencia oficial y privada, se puede observar, que existen diferencias estadísticamente significativas entre los indicadores impacto relacionado a las condiciones políticas, la disposición de recursos para realizar la labor docente y de investigación, y el estatus socioeconómico del profesorado. Evidenciándose que con respecto a la dirección de las diferencias, se observa que es mayor la preocupación promedio de los docentes que laboran en universidades oficiales, con respecto a los que laboran en universidades privadas, considerando que estas entidades oficial dependen exclusivamente de las políticas y presupuestos asignados por el Estado, las cuales se han visto claramente disminuidas en relación a la disponibilidad de presupuesto, acceso a divisas e insumos, inversión en infraestructura y aumento de la demanda en la matrícula producto de políticas gubernamentales de masificación de la educación superior, entre otros. Estas condiciones a las cuales se enfrentan las instituciones oficiales evidentemente generan

un impacto negativo en sus miembros (inclusive estudiantes y personal administrativo y obrero). Cabe destacar que estas limitaciones y sobrexigencias a la estructura universitaria venezolana, están teniendo repercusiones recientes en las entidades privadas producto de políticas gubernamentales de restricción en el manejo de recursos propios y asignación arbitraria de matrícula sobre la planificación establecida internamente por estas instituciones en función a su oferta e infraestructura.

Al evaluar la correlación de éstas fuentes de estrés laboral de los docentes universitarios con respecto a las condiciones de trabajo, se observa que no todas ellas son estadísticamente significativas, ya que en el caso del nivel académico o de manejo de contenidos de los estudiantes y el impacto de lo político, existen correlaciones con un valor de significancia superior al criterio de 0.05 puntos; específicamente en las condiciones de: adaptación persona – organización (Sig. = 0.512), desarrollo (Sig. = 0.233), organización y entorno social (Sig. = 0.111) organización y entorno material (Sig. = 0.318), cuando se correlaciona con el nivel académico o de manejo de contenidos de los estudiantes y el impacto de lo político (Sig. = 0.155), con respecto a la adaptación persona – organización.

Existe igualmente un total de 11 correlaciones estadísticamente significativas y con una magnitud suficiente e inversa entre las distintas fuentes de estrés laboral de los docentes universitarios y las condiciones de trabajo; de estas destaca especialmente la preocupación por el estatus socioeconómico del profesorado, por tener el mayor número de correlaciones (4 en total), por lo que a medida que aumenta la preocupación por ésta fuente de estrés, disminuye de forma suficiente la valoración positiva de la universidad en que se labora con respecto al ajuste organización – persona ($r = -0.293^*$), la capacidad para promover el desarrollo profesional del profesorado ($r = -0.293^*$), su capacidad para asegurar un adecuado entorno material ($r = -0.285^*$) y finalmente, su capacidad para autorregularse ($r = -0.310^*$).

La disposición de recursos para realizar la labor docente y de investigación, es la fuente de estrés laboral docente que mantiene el segundo mayor número de coeficientes de correlación estadísticamente significativa, de magnitud suficiente e inversa con respecto a la valoración de las condiciones de trabajo (3 en total), por lo que a medida que aumenta la preocupación por ésta fuente de estrés, disminuirá de forma suficiente la valoración positiva de la capacidad de la universidad en la que se labora para: asegurar el ajuste organización - persona ($r = -0.333^*$), la posibilidad de desarrollo profesional del docente ($r = -0.316^*$) y su capacidad para autorregularse ($r = -0.348^*$). La fuente de estrés laboral que se mantiene como tercera en el número de correlaciones estadísticamente significativas, suficientes e inversa con alguna condición de trabajo es la preocupación por disciplina de los estudiantes, resultando entonces que en la medida que ésta aumenta, disminuirá concomitantemente la valoración positiva de la universidad en su capacidad para asegurar el ajuste de la organización – persona ($r = -0.214^*$) y su adecuación en cuanto al entorno social ($r = 0.210^*$). Finalmente, la dedicación a la labor docente ($r = -0.266^*$) y el impacto de lo político ($r = -0.213^*$), mantienen una correlación estadísticamente significativa, suficiente e inversa con la satisfacción con la capacidad de autorregulación de la universidad en la que se labora; resultando entonces que en la medida que aumenta la preocupación del docente universitario por cada una de éstas fuentes de estrés laboral docente, disminuirá la satisfacción con tales condiciones de trabajo.

En cuanto a las condiciones de trabajo se observa el impacto de lo anterior desde un punto de vista cualitativo, destacando que en el 50% de las condiciones de trabajo evaluadas (3 de 6), la mayoría de los participantes del estudio poseían un nivel más bien bajo, cuando lo esperado en todas ellas de acuerdo con el grupo normativo (Millán *et al.*, 2013), es un nivel intermedio; específicamente se evidenció lo anterior en las condiciones de: desarrollo (Modo = Bajo: 38.42%), organización y entorno material (Modo = Bajo: 45.44%) y regulación (Modo = Bajo: 43.36%). Al evaluar el valor modal del restante 50% de las condiciones de trabajo, destaque el nivel muy bajo específicamente en la capacidad de la universidad para lograr el ajuste organización – persona (Modo = Muy bajo: 35.46%) y la adaptación persona – organización (Modo = Muy bajo: 45.88%); por lo tanto, la única condición laboral con un valor modal intermedio de acuerdo con lo esperado con el grupo normativo, es la condición de organización y entorno social (Modo = Medio: 54.67%).

A partir del análisis multivariante a través de un proceso de análisis de ruta, se destacan coeficientes de ruta significativos y sus coeficientes de error, posteriormente se realizó el diagrama de ruta que describe al modelo final obtenido; sin embargo debido a su complejidad (se encontraron 42 relaciones causales significativas), se dificulta su interpretación, por lo que se describen los impactos que tienen rutas específicas sobre el bienestar de la muestra de docentes universitarios, destacándose:

- La única fuente de estrés laboral de los docentes universitarios que tiene un efecto directo sobre el bienestar psicológico es el impacto en lo político, la cual es de naturaleza negativa ($\beta = -0.08$) y por lo tanto, en la medida que aumenta la preocupación del docente por el efecto que pueda tener sobre su ejercicio laboral el quehacer político de la nación, tenderá a tener un menor bienestar psicológico.
- Así mismo, se puede observar que la dependencia universitaria posee un impacto indirecto sobre el bienestar psicológico a través del impacto de lo político ($\beta = 0.0064$), el impacto total de la dependencia sobre el bienestar es positiva, suponiendo esto que en la medida que un docente labore en una universidad privada, mayor probabilidad tendrá de tener un bienestar psicológico alto.
- La condición de trabajo regulación, afecta directa y de forma positiva al bienestar psicológico ($\beta = 0.18$); por lo tanto, en la medida que un profesor universitario tenga una mejor valoración de la capacidad de la universidad donde labora para autorregularse, tenderá a tener un mayor bienestar psicológico.
- Se observa que en la medida que un profesor universitario tienda a estar más preocupado por su estatus socioeconómico ($\beta = -0.15$), por la cantidad de horas de dedicación excesiva a la labor docente ($\beta = -0.21$) o la disposición de recursos para realizar la labor docente y de investigación ($\beta = -0.13$), menor será la probabilidad para valorar positivamente la capacidad de regulación de la universidad donde labora y por lo tanto tenderá indirectamente a tener un bienestar psicológico bajo como consecuencia de ello.
- Paradójicamente, en la medida que un profesor universitario esté preocupado por el nivel académico o de manejo de los contenidos de sus estudiantes ($\beta = 0.10$) y por su actualización profesional ($\beta = 0.12$), tenderá a tener una visión

más positiva de la capacidad de autorregulación de la universidad donde labora y de forma indirecta, tenderá a tener un mayor bienestar psicológico.

- Así mismo, se observa que en términos generales los profesores que trabajan en universidades oficiales tienden a tener una mayor preocupación por su estatus socioeconómico ($\beta = -0.23$), su actualización profesional ($\beta = -0.12$), la cantidad de horas extras dedicadas a la actividad docente ($\beta = -0.07$) y la disposición de recursos para realizar la labor docente y de investigación ($\beta = -0.33$), además de valorar más negativamente a la capacidad de autorregulación de la universidad donde labora ($\beta = 0.27$).
- Resalta igualmente el hecho de que la preocupación por el nivel académico de los estudiantes, no recibe ningún efecto de la dependencia universitaria, por lo que el impacto de ésta preocupación sobre el bienestar psicológico a través de la capacidad de regulación de la universidad donde se labora, es independiente de que ésta sea oficial o privada.
- Finalmente, el impacto global de la dependencia universitaria sobre el bienestar psicológico de los docentes universitarios que participaron en la muestra a través de éstas fuentes de estrés laboral docente y la capacidad de autorregulación de la institución universitaria donde labora es positiva ($\beta = 0.06$), por lo tanto, en la medida que se labore en una universidad privada, habrá una mayor probabilidad de tener un bienestar psicológico alto a través de éstas fuentes de estrés y ésta condición de trabajo.
- La condición de trabajo: ajuste organización - persona, afecta directa y de forma positiva al bienestar psicológico ($\beta = 0.29$); por lo tanto, en la medida que un profesor universitario tenga una mejor valoración de la capacidad de la universidad donde labora para asegurar el ajuste de la organización con el docente, tenderá a tener un mayor bienestar psicológico.
- Se observa que en la medida que un profesor universitario tienda a estar más preocupado por su estatus socioeconómico ($\beta = -0.18$), por la disciplina de sus estudiantes ($\beta = -0.16$) o la disposición de recursos para realizar la labor docente y de investigación ($\beta = -0.16$), menor será la probabilidad para valorar positivamente la capacidad que tiene la universidad para promover el ajuste del profesor con la organización y por lo tanto tenderá indirectamente a tener un bienestar psicológico más bajo como consecuencia de ello.
- En la medida que un profesor universitario esté preocupado por el nivel académico o de manejo de los contenidos de sus estudiantes ($\beta = 0.11$) y por su actualización profesional ($\beta = 0.09$), tenderá a tener una visión más positiva de la capacidad de la universidad para asegurar su ajuste con la organización y de forma indirecta, tenderá a tener un mayor bienestar psicológico. Así mismo, se observa que en términos generales los profesores que trabajan en universidades oficiales tienden a tener una mayor preocupación por su estatus socioeconómico ($\beta = -0.23$), su actualización profesional ($\beta = -0.12$) y la disposición de recursos para realizar la labor docente y de investigación ($\beta = -0.33$).

- La preocupación por el nivel académico y la disciplina de los estudiantes, no recibe ningún efecto de la dependencia universitaria, por lo que el impacto de ambas fuentes de estrés sobre el bienestar psicológico a través de la capacidad de ajuste organización - persona, es independiente de que ésta sea oficial o privada. Finalmente, el impacto global de la dependencia universitaria sobre el bienestar psicológico, a través de ésta vía es positiva ($\beta = 0.07$), por lo tanto, en la medida que se labore en una universidad privada, habrá una mayor probabilidad de tener un bienestar psicológico alto a través de éstas fuentes de estrés y ésta condición de trabajo.
- La condición de trabajo: adaptación persona - organización, afecta directa y de forma positiva al bienestar psicológico ($\beta = 0.15$); por lo tanto, en la medida que un profesor universitario tenga una mejor valoración de la capacidad de la universidad donde labora le asegure su adaptación laboral, tenderá a tener un mayor bienestar psicológico.
- En la medida que un profesor universitario labore en una universidad pública ($\beta = 0.13$), tiende a estar preocupado por la cantidad de horas extras que debe dedicarle a la labor docente ($\beta = -0.10$) o la disposición de recursos para poderla realizar ($\beta = -0.13$), menor será la probabilidad para valorar positivamente la capacidad que tiene dicha universidad para promover ésta adaptación y por lo tanto tenderá de forma indirecta a tener un bienestar psicológico más bajo como consecuencia de ello.
- El impacto global de la dependencia universitaria sobre el bienestar psicológico, a través de ésta vía es positiva ($\beta = 0.03$), por lo tanto, en la medida que se labore en una universidad privada, habrá una mayor probabilidad de tener un bienestar psicológico alto a través de éstas fuentes de estrés y ésta condición de trabajo.
- La condición de trabajo: organización y entorno social, afecta directa y de forma positiva al bienestar psicológico ($\beta = 0.27$); por lo tanto, en la medida que un profesor universitario tenga una mejor valoración sobre las relaciones sociales en la universidad donde labora, tenderá a tener un mayor bienestar psicológico.
- Los docentes que laboran en una universidad privada, tenderán a tener una mejor valoración de su entorno social ($\beta = 0.15$). Resalta igualmente que, a diferencia de las rutas de afectación anteriores, la dependencia universitaria no tiene ningún impacto con respecto a ninguna fuente de estrés, cuando el efecto sobre el bienestar psicológico pasa por la mediación del entorno social.
- Las fuentes de estrés que tienen un impacto indirecto sobre el bienestar psicológico a través de las relaciones interpersonales en el trabajo, se centran en la relación con los estudiantes, pues cuando el profesor está preocupado por su nivel académico o el manejo que tienen de los contenidos, mayor será la valoración del entorno social ($\beta = 0.10$), así mismo, cuando el profesor está más preocupado por la disciplina de los estudiantes, menor será la valoración del entorno social.
- En la medida que un profesor universitario labore en una universidad pública, tenderá a evaluar de forma más negativa a ésta condición de trabajo ($\beta = 0.46$),

al igual que tenderá a estar más preocupado por su estatus socioeconómico ($\beta = -0.23$) o la disposición de recursos para poderla realizar su labor docente y de investigación ($\beta = -0.33$) y por lo tanto, tenderá de forma indirecta a tener un bienestar psicológico más bajo como consecuencia de ello.

- La valoración de la calidad del entorno material de la universidad, dependa de la calidad con que se percibe al nivel académico o de manejo de los contenidos por parte de los estudiantes, resultando que en la medida que el mismo cauce una mayor preocupación en el docente, menor valoración positiva tendrá éste de la organización y entorno material ($\beta = 0.33$).
- El impacto global de la dependencia universitaria sobre el bienestar psicológico, a través de esta vía es positiva ($\beta = 0.13$), por lo tanto, en la medida que se labore en una universidad privada, habrá una mayor probabilidad de tener un bienestar psicológico alto a través de estas fuentes de estrés y esta condición de trabajo.

Discusión

Inicialmente es primordial destacar uno de los aportes fundamentales de esta investigación como lo es la aproximación multivariable y causal al estudio de indicadores de salud psicológica en el contexto laboral, como sería el bienestar psicológico de los docentes a nivel universitario, pues permitió presentar una panorámica etiológica del bienestar a partir de la configuración objetiva de las dependencias universitarias en el país; dibujando el mecanismo de causación entre esta dinámica organizacional y la estructuración a nivel personal del impacto y características de las fuentes de estrés laboral, así como de las oportunidades que brindan las distintas condiciones de trabajo a partir de ella sobre el bienestar psicológico. De ésta manera se presenta una solución metodológica a la crítica que hiciese la OIT con respecto a la falta de “vínculos entre la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral y el trastorno mental padecido por el trabajador” (OIT, 2010:33).

A través del análisis de los resultados, se pudo evidenciar que el impacto de la dependencia se encuentra cercano al 10%, ya sea disminuyendo el bienestar del profesor en caso que éste trabaje en una universidad de dependencia oficial o aumentando su grado de bienestar psicológico en caso de que trabaje en una universidad privada. Ello implica que aunque el bienestar psicológico tiene un carácter subjetivo, el mismo se estructura en parte, de acuerdo con las condiciones más o menos compartidas de factores situacionales objetivos, implicando con ello que la percepción no se genera de forma aislada, sino que se construyen socialmente a partir de indicadores reales de la organización social del trabajo (objetivación). Por lo tanto, si bien es “difícil separar los aspectos profesionales de los no profesionales” (OIT, 2010:32), el análisis de la salud psicológica laboral, bajo ésta metodología, ayudaría a clarificar una estrategia objetiva que permita su abordaje, que puede ser de utilidad tanto para los requerimientos de la OIT como del INPSASEL. La comprensión fenomenológica subyacente a este factor de impacto, se encontrarían en todos los aspectos históricos y diferenciales a los cuales han estado sometidos los profesores universitarios de instituciones oficiales, en comparación a sus homólogos de instituciones privadas. Más aún, cuando el origen de las mismas, se encuentran directamente relacionada con la preocupación por la injerencia política en la vida del docente, quien a su vez se ve limitado en la protección legal que podría recibir

del Estado bajo la figura del INPSASEL, pues es el mismo Gobierno que lo representa, una de las fuentes de causación que explicarían ésta disminución del bienestar psicológico del docente.

Por otro lado, los resultados también permitieron demostrar que, la preocupación del docente por el nivel académico de los estudiantes, y por su propia actualización, si bien es una fuente de estrés laboral, cuando ésta coincide con unas condiciones de trabajo que le aseguren los recursos materiales que le permitan soportar tales exigencias, se convierte en una fuente de estrés laboral positiva (eustress), porque promueve el bienestar psicológico; pero para ello es importante tener en claro que se requiere de una estructura organizativa real que asegure el cumplimiento de los beneficios laborales y de los compromisos administrativos que soportan la labor del docente.

Asimismo, el bienestar psicológico también se ve afectado por las relaciones interpersonales en el trabajo; siendo todas éstas rutas de influencia, el mecanismo explicativo de los distintos niveles de bienestar psicológico de los docentes universitarios en al menos un 30.25% ($R = 0.55$). Es por eso que, se insiste en la necesidad de considerar las variables psicológicas dentro de la gestión de la salud psicológica en el trabajo, pues son de gran importancia y peso en ésta; más aún cuando el contexto laboral representa para el docente universitario el ámbito en el que se invierte la mayor parte su tiempo diario y futuro, pues día a día se construye su carrera docente.

Estas evidencias legitiman la importancia de tener una estructura económica y material que amortice el impacto de estos factores de riesgo sobre el bienestar general, disminuyendo así las posibilidades de afecciones en su salud física. Por esta precisa razón, es que la dimensión del bienestar material obtuvo el puntaje más bajo, aun cuando en términos generales los docentes evaluados reportaron altas puntuaciones globales de bienestar psicológico. El análisis temporal de estos resultados revela que, sin embargo, ha habido una movilización en estos niveles de bienestar en los docentes universitarios venezolanos, pues la proporción de profesores con bienestar alto y muy alto, ha disminuido con respecto a mediciones anteriores y el porcentaje de docentes con niveles bajos y muy bajos ha crecido en el mismo período, ensanchando la proporción de docentes que se centra a nivel intermedio. De hecho, de acuerdo con el aumento progresivo de la precariedad en las condiciones de trabajo de los docentes que trabajan en universidades oficiales, lo esperado al corto plazo que ésta tendencia fuese en aumento.

Esta movilización y el impacto negativo para los docentes destacándose aquellos de dependencia oficial, podría repercutir en el desempeño docente y en la calidad de la interacción que están recibiendo los alumnos, o en la calidad de las evaluaciones de su desempeño. Suponiendo entonces un escenario de particular riesgo para el desarrollo nacional, pues es la Universidad (y dentro de ella particularmente la universidad oficial, por el número de estudiantes que atiende en un espectro más amplio de carreras de formación), la que debería promover el nivel educativo por excelencia y por determinación legal, así mismo, promover el desarrollo de la nación, no solo al formar nuevos profesionales, sino porque es generadora de nuevos conocimientos para abordar los problemas sociales que impactan al país; más aún en un contexto histórico que a nivel mundial está signado por el avance del conocimiento como un bien cotizado en el mercado mundial.

Por otra parte, se espera que los resultados aquí obtenidos brinden evidencias de la realidad etiológica en el proceso de salud – enfermedad de la organización social del trabajo, a instituciones que aún no reconocen legalmente a lo psicológico como factor de riesgo psicosocial a legislar y administrar. Mientras que aquellas que sí las reconocen, les ofrecemos no solo un método científico aplicable desde las ciencias sociales y del comportamiento para evaluar el aspecto causal y el impacto de lo personal y lo laboral en los indicadores de salud psicológica de los trabajadores, sino que los instamos a recordar el artículo 2 de la Ley del ejercicio profesional de la psicología de Venezuela y el artículo 91 del Código de Ética profesional del psicólogo, en donde se determina la necesidad de contar con indicadores científicos conocidos de las características de los instrumentos de diagnóstico a utilizar en el país, con normas y propiedades psicométricas estudiadas dentro de nuestro contexto nacional.

Así mismo estos resultados instan a los responsables de la adjudicación y administración de los recursos de las universidades de dependencia oficial, a que solventen este aspecto para ellas, pues queda claro el impacto negativo que tiene sobre la salud psicológica de los docentes universitarios de dichas instituciones el no hacerlo. Actualmente en Venezuela, la administración de recursos y el desarrollo de la normativa de funcionamiento de las universidades oficiales se encuentra bajo la adjudicación del Consejo Nacional de Universidades (CNU), el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) e inclusive el despacho de la Presidencia de la República, que responde y atiende a los planes e interés del gobierno nacional; y aun cuando algunas entidades privadas posean ciertos privilegios sobre la administración interna de sus recursos los mismos están auditados y restringidos por entidades gubernamentales, razón por la cual las condiciones laborales, académicas y administrativas se encuentran supeditadas a políticas del Estado. Esto lleva a que las estrategias de intervención o planes de diagnóstico específicos sobre las causas o consecuencias de los factores que impactan en el bienestar de los docentes universitarios y sus condiciones de trabajo aquí descritos, dependan de lo oportunas y efectivas que sean las políticas del Estado para atender las necesidades aquí expuestas, lo que lleva a un panorama poco alentador a mediano plazo en el contexto venezolano sobre la realidad laboral docente en el ámbito universitario. Si bien el gobierno venezolano ha estado implementando y disponiendo de políticas de masificación de acceso a la educación superior, lo cual impacta en los indicadores de desarrollo social del país, estas medidas se están tomando a distancia de las adecuaciones internas que deban realizarse en términos de infraestructura, actualización, políticas laborales y desarrollo y captación de capital humano, entre otras, considerando con detenimiento esta última que en los últimos meses comienza a conformarse como un elemento de significativo impacto a evaluar a partir de la fuga de talento profesional producto de comportamientos migratorios masivos en Venezuela.

Finalmente, y haciendo referencia a las recomendaciones que se proponen para el desarrollo de esta línea de investigación o de investigaciones asociadas a las variables principales de este estudio se destacan:

- El desarrollo de nuevos estudios bajo el mismo enfoque metodológico pero incorporando adicionalmente variables exógenas como la personalidad, las estrategias de afrontamiento o la disposición a fluir en el trabajo, que han sido estudiadas y reconocidas como antecedentes del bienestar psicológico, pero que no han sido estudiadas en combinación con variables de corte sociolaboral.

- El abordaje longitudinal del estudio, con recurrencia interanual, de manera de identificar la tendencia que tienen estos indicadores de salud y su relación con indicadores macroeconómicos como la inflación, el índice de precios al consumidor, entre otros.
- La evaluación de la efectividad de técnicas terapéuticas y organizacionales para la intervención en búsqueda de mejoras en los niveles de bienestar psicológico en los docentes de universidades de dependencia oficial.
- El análisis del impacto de la salud psicológica del docente, sobre sus indicadores de desempeño y de salud física; e igualmente el impacto que éstas tienen con respecto a los estudiantes, quienes son uno de los receptores principales de su rol profesional.
- Analizar la tendencia de flujo migratorio de aquellos docentes universitarios, que abandonan la carrera docente, especialmente los de universidades oficiales e identificar los eventos que originaron dicha decisión con el objetivo de elaborar posteriormente un plan de intervención que minimice éste efecto adverso para el desarrollo nacional, particularmente en un contexto histórico marcado por el avance del conocimiento, en donde el rol del docente universitario es un bien estratégico para la nación.
- Identificar los detractores y promotores de la producción intelectual, especialmente en el área de investigación, especialmente en los docentes de universidades privadas, quienes mantienen históricamente una tasa de productividad mucho menor al de los docentes de universidades oficiales.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, J. C., D'Aubeterre M. E. y Ramírez, T. (2011). Construcción de un inventario de percepción de estresores en docentes universitarios. En Blanco, C. (Coord.). *Investigación Educativa: Venezuela en Latinoamérica Siglo XXI* (Parte II), 93-116. Caracas, Venezuela: Centro de Investigaciones Educativas (CIES) de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela (UCV).
- American Psychological Association (2013). Guidelines for the practice of telepsychology. Recuperado el 17 de Noviembre de 2013 de: <http://www.apapracticentral.org/ce/guidelines/telepsychology-guidelines.pdf>
- Banco Central de Venezuela / Instituto Nacional de Estadística (2015). La variación intermensual del INPC fue de 5,3% en diciembre. Caracas, Venezuela: Banco Central de Venezuela, Disponible en: <http://www.bcv.org.ve/Upload/NotasPrensa/inpcdic14.pdf> [Último acceso: mayo, 2017].
- Blanch, J., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a2>
- Campbel, J. y Tetrick, L. (2003). *Handbook of Occupational Health Psychology*. American Psychology Association: Washington, Estados Unidos

- Código de Ética Profesional del Psicólogo. (1981). Informe técnico. Federación de Psicólogos de Venezuela. Caracas, Venezuela.
- Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999, 30 de Diciembre). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 36.860.
- D'Aubeterre, M. E., Álvarez, J. C., y Ramírez, T. (2011). Construcción de un inventario de percepción de estresores en docentes universitarios (IPED-U). En C. Blanco (Comp.). *Investigación Educativa: Venezuela en Latinoamérica Siglo XXI-Parte II*, 93-115. Caracas: Centro de Investigaciones Educativas de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.
- Di Stasio, A. (2017). Profesores universitarios llaman a paro de 24 horas por cambio de seguros médicos. Efecto Cocuyo. Recuperado el 19 enero, 2017 de <http://efectococuyo.com/secundarias/profesores-universitarios-llaman-a-paro-de-24-horas-por-cambio-de-seguros-medicos> [Último acceso: mayo, 2017].
- Eiroá, F. J., Fernández, I. y Pérez, P. (2008). Cuestionarios psicológicos e investigación en Internet: Una revisión de la literatura. *Anales de psicología*, 24(1), 150-157.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. y Black, W. (1999). *Análisis Multivariante*. Madrid, España: Prentice Hall.
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P (2007). *Metodología de la Investigación* (4ª Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística (2012). *Indicadores Educativos, 2000/01-2010/11*. Caracas, Venezuela: Instituto Nacional de Estadística de la República Bolivariana de Venezuela.
- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2008). Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008). Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/Nor_Decl_Enfer_Ocup.pdf [Último acceso: mayo, 2017].
- Instructivo del Baremo Nacional para la Asignación de Porcentaje de Discapacidad por Enfermedades Ocupacionales y Accidentes de Trabajo (2013, 25 de abril). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 40154, Abril 25, 2013.
- Méndez, G. (2013a). Docentes universitarios son los peor pagados de Latinoamérica. El Universal. Recuperado el 25 de febrero de 2013, de <http://www.eluniversal.com/nacional-y-politica/130225/docentes-universitarios-son-los-peor-pagados-de-latinoamerica>
- Méndez, G. (2013b). En la UCV se redujo a la mitad los fondos para la investigación 98% de la ciencia se produce en las instituciones autónomas. El Universal. Recuperado el 25 de febrero de 2013, de <http://www.eluniversal.com/nacional-y-politica/130513/en-la-ucv-se-redujo-a-la-mitad-los-fondos-para-la-investigacion>
- Millán, A. y D'Aubeterre, M. E. (2010). El empleo y el desarrollo de instituciones positivas: una aproximación desde el marco legal, el contexto organizacional y las investigaciones relacionadas con el bienestar. En C. Camilli y M. E. Garassini (Eds.). *Psicología positiva: Estudios en Venezuela*, 336-355. Caracas: Sociedad Venezolana de Psicología Positiva.

- Millán A. y D'Aubeterre M. E (2011). Validación de la escala de bienestar psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista CES Psicología*, 4(1), 5271.
- Millán, A. y Pompa, M. V. (2007). *Inteligencia Emocional y Virtudes y Fortalezas del Carácter, como factores de Protección psicológica contra el Burnout del Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Universitario*. Tesis de Licenciatura no publicada, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Millán, A. (2011). *Cronopsicología-turno laboral como moderadoras de la disposición a fluir en el trabajo y el bienestar psicológico*. Tesis de maestría no publicada, Universidad Simón Bolívar, Caracas.
- Millán, A., Calvanese, N. y D'Aubeterre, M. (2013). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Condiciones de Trabajo en una Muestra Multiocupacional Venezolana. *Revista CES Psicología*, 6(2), 28-52. Disponible en: <http://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/2543/1967> [Último acceso: mayo, 2017].
- Millán, A., D'Aubeterre, M. E., y Álvarez, J. C. (2012). Propiedades psicométricas del Inventario de Percepción de Estresores de Docentes Universitarios (IPED-U). En *Memorias del LXII Convención Anual de la Asociación Venezolana para el Avance de la Ciencia (ASOVAC)*. Caracas, 18 al 23 de Noviembre, Venezuela: Universidad Metropolitana.
- Millán, A., D'Aubeterre, M. E. y Garassini, M. E. (2012). Relación entre la disposición a fluir en el trabajo, burnout y bienestar psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. En A. Struck y M., Vidal - Aguilera (Comp.). *Conectando Ideas para la Sociedad*, 1-27. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Universidad Central de Venezuela, Caracas: Venezuela.
- Ministerio del Poder Popular para la Ciencia, Tecnología e Innovación (2011). *Necesidades de Investigación 2011: Definición de Áreas*. Disponible en: http://www.oncti.gob.ve/oncti/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=11&Itemid=86
- Ministerio del Poder Popular para Relaciones Exteriores de la República Bolivariana de Venezuela (2016). Informe de la República Bolivariana de Venezuela presentado con Arreglo al Párrafo 5 del Anexo de la Resolución 16/21 del Consejo de Derechos Humanos. Disponible en: <http://epuvenezuela.gob.ve/wp-content/uploads/sites/6/2016/09/INFORME-EPU-II-Ciclo-Definitivo290716PDF-1.pdf>
- Montero, I. y León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862
- Moreno, J. (2015). Scharifker: "Es imposible estandarizar las matrículas". El Universal. Recuperado el 22 de enero de 2015, de http://www.eluniversal.com/nacional-y-politica/150122/scharifker-es-imposibleestandarizar-lasmatriculas?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=news EUpol
- Naciones Unidas (2011). Informe nacional presentado con arreglo al párrafo 15 a) del anexo de la resolución 5/1 del Consejo de Derechos Humanos de Venezuela (República Bolivariana de) [A/HRC/WG.6/12/VEN/1]. Ginebra, Suiza. Disponible en: http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/CDH/recursos/A_HRC_WG.6_12_VEN_1_Venezuela_S.doc.pdf [Último acceso: mayo, 2017].

- Oficina de Planificación del Sector Universitario y Consejo Nacional de Universidades (2008). *Metodología para la proyección de las variables básicas de educación superior 2007-2010*. Caracas, Venezuela: Zulaima Osuna. Recuperado el 29 de Junio de 2006 de: http://www.opsu.gob.ve/extranet/descargas/01-01-01-00-00/01-01-01-01-00/publicaciones_portal/metodologia_2008.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2010). Lista de enfermedades profesionales (revisada en 2010). Serie Seguridad y Salud en el Trabajo N° 74, Ginebra, Suiza. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_150327.pdf [Último acceso: mayo, 2017].
- Organización Mundial de la Salud (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. Recuperado el 16 de Julio de 2010, Disponible: http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241500272_eng.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2013). *Proyecto de plan de acción integral sobre salud mental 2013-2020*. Recuperado el 01 de Enero de 2015, Disponible: http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB132/B132_8-sp.pdf
- Prieto, G. y Muñiz, J. (2000). Un modelo para evaluar la calidad de los test utilizados en España. *Papeles del Psicólogo*, 77(1), 65-75. Disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=1102> [Último acceso: mayo, 2017].
- Ramoni, J., Orlandoni, G., Prasad, S. y Rivas, D. (2007). El factor capital humano en la determinación de los sueldos de los profesores universitarios en Venezuela. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 13(2), 165-180. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36413209> [Último acceso: mayo, 2017].
- Salomón, L. (2017). Enrique Planchart: Ninguna universidad venezolana hoy día merece llamarse universidad. Contrapunto. Recuperado el 28 de enero de 2017, de <http://www.contrapunto.com/mobile/noticia/enrique-planchart-ninguna-universidad-venezolana-hoy-dia-merece-llamarse-universidad-116988/>
- Sánchez-Cánovas, J. (2007). *Manual Escala de Bienestar Psicológico* (2ª ed). Madrid, España: TEA Ediciones, S.A.
- Shaughnessy, J., Zechmeister, E. y Zechmeister, J. (2007) *Métodos de Investigación en Psicología* (7ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Sierra-Bravo, R. (1991). *Diccionario práctico de estadística*. Madrid, España: Paraninfo
- Urdaneta, A. (2013). Salario Real de los Profesores Universitarios en Venezuela. Acerca de Hechos & Opiniones. Disponible en: <http://hechosyopiniones.com/2013/05/21/salario-real-de-los-profesoresuniversitarios-en-venezuela/> [Último acceso: mayo, 2017].
- Villarreal, S. (2013). Producción científica en Venezuela ha descendido 37.5% en los últimos cuatro años. USB Noticias. Recuperado el 25 de febrero de 2013, de <http://usbnoticias.info/post/25300>
- World Health Organization (1946). *Official records of the world health organization N°2: Proceedings and final acts of the international health conference*. Organización Mundial para la Salud, Nueva York: Estados Unidos.

Yépes, E. (2017, 26 de Enero). Rectora de LUZ: “La gente no quiere hacer docencia en la Universidad”. Contrapunto. Recuperado el 26 de enero de 2017, de <http://contrapunto.com/noticia/inseguridad-y-falta-de-recursos-y-de-tecnologia-agobian-a-luz-117147/>

Artículo concluido el 13 de febrero de 2016

Millán, A., Calvanese, N. y D'Aubeterre, M. E. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 15(1), 195-218.

<https://doi.org/10.4995/redu.2017.6009>

Anthony Millán de Lange

Universidad Metropolitana (UNIMET) / Universidad Católica Andrés Bello (UCAB)
Ciencias del Comportamiento (UNIMET) / Escuela de Psicología (UCAB)
anmillan@unimet.edu.ve, lmilland@ucab.edu.ve

Doctor en Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Simón Bolívar (Venezuela). Profesor Titular, Líneas de Investigación: Salud Psicológica Ocupacional, Psicología del Consumo.

Nicolina Calvanese de Petris

Universidad Simón Bolívar (USB)
Departamento de Ciencias y Tecnologías del Comportamiento
ncalvane@usb.ve

Doctor en Psicología Clínica y Salud de la Universidad de La Laguna (España). Profesor Titular, Líneas de Investigación: Psicología de la Salud.

María Eugenia D'Aubeterre López

Universidad Metropolitana (UNIMET) / Universidad Católica Andrés Bello (UCAB)
Ciencias del Comportamiento (UNIMET) Escuela de Psicología (UCAB)
mdaubete@ucab.edu.ve, mdaubeterre@unimet.edu.ve

Magister en Psicología de la Universidad Simón Bolívar (Venezuela). Profesor Titular, Líneas de Investigación: Salud Psicológica Ocupacional, Psicología del Consumo.