UCAB

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

Título:

RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTE UNIVERSITARIOS DE LA UCAB

Realizado por:

Paula Moniz

Profesor guía: Clemencia Abad

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la

Calificación de: Veinte (20) puntos.

Nombre: Clemencia Abad Firma: Clemencia Abad

Nombre: Aracelis Tortolero B Firma: ALT

Nombre: ARQUIMEDES CHACÓN Firma:

Caracas 30 de Octubre de 2018

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Relaciones Industriales

RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA UCAB

Tutor: Clemencia Abad
Estudiante: Paula Moniz

Caracas, 2018

DEDICATORIA

A mis padres, por apoyarme en todo momento y darme su apoyo incondicional siempre.

A todos los profesores que me inspiraron e hicieron de esto, algo posible

Paula.

AGRADECIMIENTOS

A mi tutora *Clemencia Abad*, por haber confiado en mí, por ayudarme en todo momento que necesité, y por haberme hecho ver cosas que yo sola no podía ver.

Al profesor *Gustavo García*, por su exigencia que nos hizo apuntar siempre a la excelencia.

A la profesora *Aracelis Tortolero*, quien me ayudó a ver las cosas de manera diferente,

A *todos los profesore***s** que colaboraron con la investigación

A *todas las personas* que me dieron la cola cuando más lo necesitaba.

A la *Universidad Católica Andrés Bello*, por los mejores cuatro años de mi vida

A *mi familia*, los incondicionales.

ÍNDICE

RESUMEN VII
INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO I 2
CAPÍTULO II 14
Objetivo General: 14
Objetivos Específicos: 14
CAPÍTULO III. 15
Satisfacción con la vida y compromiso organizacional: una aproximación teórica 15
I. Calidad de Vida: Concepción objetiva y concepción subjetiva 15
II. Satisfacción con la vida: el aspecto cognitivo del bienestar subjetivo 18
III. Satisfacción con la vida y Satisfacción Laboral 22
IV. Compromiso Organizacional 25
V. Factores que determinan el Compromiso Organizacional 27
VI. Compromiso organizacional: un constructo multidimensional 29
a) Componente afectivo. 29
b) Componente de continuidad. 29
c) Componente normativo. 30
VII. Consecuencias de las dimensiones del compromiso 30
VIII. Relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional 31
CAPÍTULO IV 34
I. Objetivos y Misión de la institución 34
II. Facultades, Centros e Institutos de Investigación 35
III. Organización de las Escuelas, Centros e Institutos de Investigación 36
IV. Profesorado de la UCAB 37
CAPÍTULO V 39
I. Diseño y tipo de investigación 39
II. Unidad de análisis, población y muestra. 40
III. Variables: definición conceptual y operacional. 41
a) Satisfacción con la vida. 42
b) Compromiso organizacional. 43

c) Auto Percepción del Bienestar 44
IV. Procedimientos para la recolección y análisis de datos 45
a) Instrumentos para la recolección de información......45
b) Procedimiento al desarrollo de trabajo de campo. 48
c) Procesamiento de los datos......48
V. Caracterización de la muestra.....48
VI. Limitaciones del estudio y cuestiones éticas 56
CAPÍTULO VI 57
I. Análisis descriptivo de la Satisfacción con la Vida.....57
II. Análisis descriptivo de la Auto Percepción del Bienestar.....71
III. Análisis descriptivo del Compromiso Organizacional 84
IV. Correlaciones entre variables.....99
CAPÍTULO VII.....102
I. Conclusiones.....102
II. Recomendaciones 105
LISTA DE REFERENCIAS.....106
ANEXOS 114

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Dimensiones e indicadores de la variable “Compromiso Organizacional”……...…44
Tabla 2: Dimensiones de la variable “Auto Percepción del Bienestar”…..…….……..……45
Tabla 3: Ítems positivos y negativos del Cuestionario de Atributos de la Organización de Meyer y Allen (1990)…….……45
Tabla 4: Distribución de la muestra según el Género……..……...……...48
Tabla 5: Distribución de la muestra en cuanto a los rangos de edad……..……..…49
Tabla 6: Distribución de la muestra según los años de antigüedad en la institución..……..…50
Tabla 7: Distribución de la muestra acorde a si posee o no un cargo adicional dentro de la institución…….……..51
Tabla 8: Distribución de la muestra acorde al cargo adicional que posee dentro de la institución…….……..51
Tabla 9: Distribución de la muestra según la localidad donde labora……...53
Tabla 10: Distribución de la muestra según el número de horas semanales de trabajo en la Institución……..53
Tabla 11: Distribución de la muestra según el número de horas semanales de docencia en la Institución……..55
Tabla 12: Niveles de interpretación de la satisfacción con la vida…….……...58
Tabla 13: Satisfacción con la vida según el género de los profesores…….……..……59
Tabla 14: Satisfacción con la vida según la edad de los profesores……..……59
Tabla 15: Satisfacción con la vida según años de antigüedad en la Institución…..……..……61
Tabla 16: Satisfacción con la vida según la tenencia de un cargo adicional al de profesor en la Institución……..62
Tabla 17: Satisfacción con la vida según el cargo adicional que desempeñan los profesores dentro de la Institución…….……..63
Tabla 18: Satisfacción con la vida según la localidad en la que trabajan los profesores dentro de la Institución……...…….……..64
Tabla 19: Satisfacción con la vida según el número de horas de trabajo semanales desempeñadas en la Institución……..66

Tabla 20: Satisfacción con la vida según el número de horas de docencia semanales desempeñadas en la Institución……..……67
Tabla 21: Ítems de la escala de Satisfacción con la vida……...……68
Tabla 22: Satisfacción con la Vida……..…….……70
Tabla 23: Niveles de interpretación de la variable Auto Percepción del Bienestar…...……72
Tabla 24: Auto Percepción del Bienestar según el género de los profesores….....……..72
Tabla 25: Auto Percepción del Bienestar según la edad de los profesores……..……..73
Tabla 26: Auto Percepción del Bienestar según la antigüedad en la Institución de los profesores……...74
Tabla 27: Auto Percepción del Bienestar según la tenencia de un cargo adicional al de profesor en la Institución……...……...75
Tabla 28: Auto Percepción del Bienestar según el cargo adicional que desempeña el profesor dentro de la Institución…….…….……75
Tabla 29: Auto Percepción del Bienestar según la localidad en la que trabaja el profesor dentro de la Institución……..76
Tabla 30: Auto Percepción del Bienestar según el número de horas de trabajo semanales desempeñadas en la Institución…….……77
Tabla 31: Auto Percepción del Bienestar según el número de horas de docencia semanales desempeñadas en la institución…….……78
Tabla 32: Ítems de la Dimensión Satisfacción Laboral…….…...……79
Tabla 33: Ítems de la Dimensión Satisfacción con el Entorno Social……..……81
Tabla 34: Ítems de la variable Satisfacción con Uno Mismo……...…….……82
Tabla 35: Resultados generales de la auto percepción del bienestar y sus dimensiones…..….83
Tabla 36: Niveles de interpretación del Compromiso Organizacional……..……..….……84
Tabla 37: Compromiso Organizacional según el género de los profesores…..…….……85
Tabla 38: Compromiso Organizacional según la edad de los profesores……...…...……86
Tabla 39: Compromiso Organizacional según la antigüedad en la Institución…….....87
Tabla 40: Compromiso Organizacional según la tenencia de un cargo adicional al de profesor en la Institución….……88
Tabla 41: Compromiso Organizacional según el cargo adicional que desempeña dentro de la Institución……..88

Tabla 42: Compromiso Organizacional según la localidad en la que trabaja dentro de la Institución……..89
Tabla 43: Compromiso Organizacional según el número de horas de trabajo semanales desempeñadas en la Institución……..……90
Tabla 44: Compromiso Organizacional según el número de horas de docencia semanales desempeñadas en la institución……...…….……..91
Tabla 45: Ítems del compromiso afectivo……..…….……..93
Tabla 46: Ítems del Compromiso Normativo……..…….……94
Tabla 47: Ítems del Compromiso de Continuidad……..……..97
Tabla 48: Compromiso Organizacional según sus 3 dimensiones……...…..98
Tabla 49: Correlación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional…….99
Tabla 50: Correlación entre la satisfacción con la vida y el compromiso afectivo, normativo y de continuidad……...…….99
Tabla 51: Correlación entre la satisfacción con la vida y la auto percepción del bienestar…….……..101
Tabla 52: Correlación entre la auto percepción del bienestar y el compromiso organizacional…….…...…….…….102

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribución de la muestra según el Género…….……48
Gráfico 2: Distribución de la muestra en cuanto a los rangos de edad…….……49
Gráfico 3: Distribución de la muestra según los años de antigüedad en la institución.....51
Gráfico 4: Distribución de la muestra acorde a si posee o no un cargo adicional dentro de la institución……...52
Gráfico 5: Distribución de la muestra acorde al cargo adicional que posee dentro de la institución……...…52
Gráfico 6: Distribución de la muestra según el número de horas semanales de trabajo en la Institución……..…54
Gráfico 7: Distribución de la muestra según el número de horas semanales de docencia en la Institución……..55

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo identificar la posible relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional de los profesores universitarios de la Universidad Católica Andrés Bello. Ésta, se caracteriza por ser de carácter cuantitativo, adoptando un diseño de investigación no experimental, de tipo transversal correlacional, midiendo así la relación entre las variables en un tiempo determinado, sobre una población con características específicas. La unidad de análisis de esta investigación está conformada los profesores de la Universidad Católica Andrés Bello, considerando que estos deben tener un tiempo mínimo de seis meses trabajando dentro de la institución, que la prestación de su trabajo debe ser a tiempo completo y sin realizar una distinción específica de profesores por escuela. La población conformada por estas características conforma un grupo de 198 profesores, de los cuales se establece una muestra de 114 docentes. Para la recolección de información se realizará un cuestionario de preguntas cerradas el cual estará conformado por la escala de satisfacción con la vida desarrollada por Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985) y el Cuestionario de Atributos de la Organización de Meyer y Allen (1990). Se espera demostrar con esta investigación si verdaderamente existe una relación positiva entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional. Por otro lado, se busca además determinar cuál de las dimensiones del compromiso organizacional tiene mayor relación con la satisfacción con la vida y visualizar cómo variables demográficas y situacionales, influyen en las dos variables. Conocer estos hallazgos es de alto interés para la universidad puesto que una fuerza trabajadora que se sienta comprometida con su trabajo y satisfecha con su vida puede impulsar a la organización a alcanzar sus metas y generar la excelencia académica que caracteriza a la misma. Finalmente, al realizar la recolección de datos y los análisis respectivos, se pudo llegar a la conclusión de que existe una correlación débil negativa entre las variables. También se pudo corroborar que tampoco existe una relación significativa entre la satisfacción con la vida y los componentes del compromiso organizacional.

Palabras clave: satisfacción con la vida, compromiso organizacional, profesores universitarios.

INTRODUCCIÓN

Presentar un buen rendimiento en el espacio de trabajo depende de una serie de diversos factores. Si se piensa como una organización, generar un clima laboral agradable, proveer una remuneración justa y equitativa para todos sus miembros, crear un sentido de pertenencia o afiliación con la organización y con lo que esto significa, entre otras, probablemente definan o marquen una diferencia entre un buen rendimiento y un mal rendimiento en el trabajo. Sin embargo, el rendimiento que los individuos presten a las organizaciones no depende en su totalidad de las instituciones, sino también de las personas que laboren dentro de las mismas, pues probablemente una persona que se encuentre satisfecha con su vida en términos generales incluyendo el aspecto laboral, pueda generar un desempeño superior al esperado, por ello, esta investigación indagó la posible relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional de los profesores universitarios de la Universidad Católica Andrés Bello. Para ello se abordó ésta investigación considerando los siguientes aspectos.

Capítulo I Planteamiento del problema: se realiza una aproximación al problema de investigación realizando una revisión a la literatura de los hallazgos anteriores que se han llevado acabo sobre el tema.

Capítulo II Objetivos de la Investigación: se señala cual es el objetivo general de la investigación, puntualizando que también existen objetivos específicos que pretenden alcanzarse con la misma.

Capítulo III Marco teórico: se procede a explicar de manera detallada los componentes teóricos que integran esta investigación y dan sentido a los objetivos y planteamientos anteriormente expuestos.

Capítulo IV Marco organizacional: explica de manera breve la estructura de la universidad, la misión y sus objetivos y cómo se organiza el objeto de estudio, es decir los profesores de la institución.

Capítulo V Marco metodológico: se expone la estrategia metodológica que se empleó para llevar a cabo el estudio, en el cual se definió el tipo y diseño de la investigación, la unidad de análisis de la misma, la definición de las variables, los instrumentos de recolección de información y las limitaciones y cuestiones éticas del estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La calidad de vida es un concepto que ha evolucionado con el paso del tiempo. Según Puig, Rodríguez, Farràs y Lluch (2011) ésta ha pasado de ser una noción basada meramente en los aspectos materiales a ser considerado un término que se centra en aspectos que consideran a la persona como un ser subjetivo que aspira a mejorar las condiciones de sus diversas facetas de vida. Ardila (2003) plantea que "después de haberse satisfecho las necesidades básicas de la población (...) era hora de trabajar por mejorar la calidad de la vida" (p.162). Este autor además expresa que a pesar de que no hay un consenso entre los autores en cuanto a la definición de este término, reiteradas veces se ha establecido que este concepto puede ser objetivo o subjetivo de acuerdo a las condiciones en las que se encuentre el individuo y que además la calidad de vida se puede apreciar en diversos ambientes o facetas de la vida, como la familiar, la educativa, la ciudadana, entre otras. Dentro de estas facetas, la calidad de vida en el trabajo, es una de las más importantes.

En las organizaciones, velar por la calidad de vida de los trabajadores que laboran en ellas se ha convertido en un asunto de vital importancia, para garantizar el máximo rendimiento de la organización. En la primera Conferencia Internacional del Trabajo realizada por la OIT en 1919 se estableció que la jornada de trabajo en las empresas industriales debía tener una duración de 40 horas semanales y 8 horas por día y posteriormente, en la decimocuarta conferencia de este magno organismo, se establecieron los mismos lineamientos de tiempo para comercios y oficinas. Esto indica que, en promedio, una persona laboralmente activa diariamente pasa alrededor de un tercio de su tiempo desempeñando actividades laborales, lo cual simboliza un porcentaje de tiempo importante en la vida de una persona, en el que ésta invierte su esfuerzo, sus competencias y sus conocimientos para generar un resultado en beneficio de la organización. Tal como lo plantean Polo, Fernández, Bargsted, Ferguson y Rojas (2017) "hoy en día las empresas requieren una fuerza laboral comprometida

y dispuesta a dar lo mejor de sí" (p.1), pero hacer que una persona aporte lo mejor de sí para generar mayores resultados involucra diversos aspectos. Además de tomar en cuenta el nivel de agrado hacia la tarea que se ejecuta, es fundamental asegurarles a los miembros de las organizaciones razones que los hagan comprometerse con éstas de manera más exhaustiva y que a su vez, hagan que los empleados se vean y se sientan felices y satisfechos con las actividades que realizan.

Promover el bienestar dentro de las organizaciones es una de las vías fundamentales para generar estos resultados, garantizar el compromiso y alcanzar en cierta medida la calidad de vida. El término "bienestar", a pesar de ser un concepto bastante amplio, es un término de primordial importancia en la sociedad de hoy en día. La Organización Mundial de la Salud en su carta constitutiva de 1946 se refiere a este constructo como un "estado de completo bienestar físico, psicológico y social". Es preciso destacar de esta definición que si bien el bienestar tiene una relación estrecha con el campo de la salud, este es un término que trasciende las concepciones médicas y considera factores que van más allá de las condiciones de salud que posee la persona, tales como un buen standard de vida, satisfacer necesidades como la educación, la recreación, etc. Aunque estas necesidades no sean primordiales para garantizar la supervivencia de la persona, tienen vital importancia para la consideración que la persona tenga con su vida y qué tan satisfecho se sienta con ella; respecto a esto, Keyes, Shmotkin y Ryff (2002) puntualizan que el bienestar es un concepto amplio y complejo que puede ser abordado desde una perspectiva subjetiva.

La aproximación subjetiva del bienestar, indica que, si bien las personas desarrollan sus vidas en entornos diversos, definidos por múltiples circunstancias ambientales y sociales, son las percepciones subjetivas propias del individuo las que dan respuesta al entorno que les rodea. Es decir, en la medida en la que una persona perciba más emociones positivas, se puede decir que está más a gusto con su vida. En referencia a esto, se ha puntualizado que el término *"satisfacción con la vida"* deriva del bienestar subjetivo, definiéndolo como: "el grado en que un individuo juzga favorablemente la calidad general de su vida como un todo" (Veenhoven, 1991, p.3, citado por Loewe, 2015, p.2). Esto puede observarse entendiendo que los individuos son seres subjetivos, que entienden los eventos de manera diferente tomando en cuenta sus creencias y pensamientos, sobre los cuales otorgarán una importancia diferente a los hechos que acontezcan en sus vidas.

En los últimos años el término *"satisfacción con la vida",* ha ido cobrando importancia en diversas ramas del conocimiento. Pérez-Escoda y Alegre (2014) argumentan que:

> "La satisfacción con la vida como campo de investigación tomó relevancia a partir de los años setenta cuando el concepto de calidad de vida evolucionó y empezó a concebirse desde una dimensión psicosocial más allá de las condiciones necesarias para una buena vida (alimentación, vivienda y cuidados médicos suficientes, entre otros)" (p.448).

En el ámbito organizacional, la satisfacción con la vida es considerado como un término particularmente innovador que involucra diversos dominios relativos a la vida de las personas, sin embargo, la mayoría de los estudios realizados hacen referencia a la satisfacción laboral, por lo cual sería preciso indicar por qué esta investigación está orientada hacia la satisfacción con la vida y no hacia la satisfacción laboral.

Erdogan, Bauer, Truxillo y Mansfield (2012) destacan un hecho significativo con respecto a lo anteriormente expuesto:

> ¿Cuál es la contribución del dominio del trabajo a la satisfacción con la vida? Curiosamente, el campo de la gestión no tiene una respuesta inmediata a esta importante pregunta. Esto se debe a que la gestión como campo ha tendido a definir a un "trabajador feliz" como alguien satisfecho con su trabajo pero que ha prestado escasa atención al concepto más holístico de la felicidad en forma de satisfacción con la vida. Para ilustrar, una búsqueda realizada a partir de palabras clave en junio de 2011, para los términos "satisfacción de vida" y "satisfacción laboral" en los resúmenes de seis principales revistas de psicología, administración e industriales/organizacionales (Academy of Management Journal, Administrative Science Quarterly, Journal of Applied Psychology, Journal of Management, Organization Science y Personnel Psychology) produjo 1.166 artículos que mencionaban la satisfacción laboral pero sólo 48 para la satisfacción con la vida. Aunque la literatura de gestión ha ignorado en gran medida el concepto de satisfacción con la vida, ésta ha tendido de manera similar a ignorar el dominio del trabajo. De los

> 6,160 artículos de revistas que mencionan la palabra clave “satisfacción con la vida” en la base de datos PsycINFO, solo 193 artículos investigaron adultos trabajadores y a su vez estudiaron variables relacionadas con el trabajo (en oposición a la personalidad). En cambio, la mayoría de los estudios de satisfacción con la vida han examinado a estudiantes, poblaciones geriátricas, personas con problemas de salud o niños y/o adolescentes. Este enfoque en poblaciones no laborales es sorprendente dado que más del 65% de la población en países que pertenecen a la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) están empleados y más aun sabiendo que alguien que comienza a trabajar a los 21 años y se jubila a los 65 años, habrá gastado más de 90,000 horas trabajando. En otras palabras, aunque los adultos pasan la mayor parte de su vida adulta trabajando, lo que las ciencias sociales han descubierto sobre la satisfacción con la vida proviene principalmente de estudios de poblaciones que no trabajan. (p. 1039)

Lo anterior indica que existe una brecha en el estudio de la satisfacción con la vida y su relación con el trabajo, la cual debe ser atendida. Para ello, hay que comprender en primer lugar cuál es la diferencia de la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral. Nieto y López-Martín (2015) definen la satisfacción laboral como “un estado emocional derivado de la evaluación del propio trabajo; esto, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su actividad laboral o con los diferentes aspectos de su trabajo” (p.436). Si se compara esta definición con lo expuesto anteriormente en relación a la satisfacción con la vida como la valoración o consideración que tienen las personas sobre su calidad de vida en general, pareciera que la satisfacción laboral está incluida dentro de la satisfacción con la vida, ante esto, Judge y Hulin (1990) establecen que “el bienestar subjetivo tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral; las personas felices y satisfechas con sus vidas son significativamente más propensas a reportar que están satisfechas con su trabajo” (p.26).

Ambos elementos, la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, están relacionados. La satisfacción con la vida no sólo contempla las percepciones que la persona tiene ante sus necesidades físicas y psicológicas, sino que también aprecia las necesidades y consideraciones relacionadas al desenvolvimiento laboral que realiza la persona en su día a día. A este aspecto, Judge y Hulin (1990) comentan:

> Pasar la mayoría de las horas de vigilia en un trabajo insatisfactorio parece tener una influencia significativa en el bienestar total experimentado en la vida. Por el contrario, pasar una cantidad igual de tiempo en un trabajo satisfactorio y tal vez desafiante y motivador tiene una fuerte influencia positiva en el bienestar subjetivo de uno. El papel del trabajo y la satisfacción laboral en la vida de uno no debe subestimarse. (p.28)

Con respecto a esto, muchos autores destacan el concepto del efecto *"Spillover".* Alghamdi (2015) referente a este término, cuya traducción al español indica *extender* o *propagar,* plantea que se refiere a que "un dominio de la vida se extiende sobre otro de manera que los empleados que no están satisfechos con sus trabajos estarán insatisfechos con sus vidas, y viceversa" (p.12). Esto demuestra que las personas que son felices[1] con diversos aspectos de su vida como el familiar, el sentimental, entre otros, tienden a sentirse mejor en sus trabajos y de igual manera, las personas que son felices desempeñando sus trabajos, son propensas a sentirse más a gusto con la vida (Aadmont, 2010; Judge y Watanabe, 1993).

Estudios recientes indican que la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional son términos que también se encuentran relacionados (Polo, Fernández, Bargsted, Ferguson y Rojas, 2017). El compromiso puede ser definido como: "una fuerza que vincula a un individuo con un curso de acción que es relevante para un objetivo en particular" (Meyer y Herscovitch, 2001, p. 301). Puede considerarse que el compromiso organizacional es el nivel hasta el cual el trabajador se siente correspondido, identificado, involucrado y comprometido con una organización (Aadmont, 2010). La definición de compromiso organizacional ha evolucionado a lo largo del tiempo y los autores lo han definido de diversas maneras. Meyer, Becker, y Vandenberghe (2004) establecen que: "las diferencias en las definiciones de compromiso los llevaron a concluir que el compromiso puede tomar diferentes formas" (p.993). Siguiendo esta línea, la forma de identificar el compromiso organizacional más reconocida es la propuesta por Meyer y Allen en 1990 en la cual, se distingue al compromiso organizacional como un constructo multidimensional comprendido por:

[1] *Veenhoven* (1994) plantea que los sinónimos corrientes de la satisfacción con la vida son: "felicidad" y "bienestar subjetivo" (p.4).

Compromiso Afectivo (CA), Compromiso Normativo (CN) y Compromiso de Continuidad (CC).

El compromiso afectivo (CA) se refiere al nivel en el cual la persona está conectada emocionalmente con la organización, representa el deseo de la persona de pertenecer a la misma y el grado de dedicación que está dispuesto a invertir en ella. El compromiso normativo (CN) hace referencia a la conexión moral que hay entre la persona y la empresa, se refiere al nivel de lealtad o incluso la obligación o deber que la persona tiene hacia la empresa y por último el compromiso de continuidad (CC) se caracteriza por representar las necesidades de la persona de pertenecer a la organización. Este último tipo de compromiso se ve condicionado por dos factores: la falta de alternativas para rotar a otros trabajos o el costo de dejarla por inversiones de tiempo, esfuerzo, etc.

Si bien el compromiso en rasgos generales promueve la vinculación de la persona en la organización, los distintos tipos de compromiso pueden influir de manera más profunda y determinante en los comportamientos y actitudes de las personas (Meyer y Allen, 1990; Polo, Fernández, Bargsted, Ferguson y Rojas, 2017). Es decir, si un empleado posee inclinaciones hacia un compromiso afectivo, es probable que involucre más sus sentimientos y emociones y que tenga una motivación mayor para ejecutar las tareas.

El grado de compromiso y conexión hacia las organizaciones, trae consigo beneficios que permiten el óptimo rendimiento, tanto para los trabajadores como para la organización en términos generales y permite aumentar o disminuir (en concordancia a las percepciones de la persona) la satisfacción que ésta puede tener con su vida. Tal como plantea Loewe (2015): “Los beneficios de vivir una vida satisfactoria trascienden al individuo para influir también en las organizaciones en las que trabajan” (p.3). Con respecto a esto, Lyubomirsky, King, y Diener (2005), establecen que la felicidad está asociada y precede numerosos resultados exitosos, indicando que en el área laboral:

> Las personas con un alto nivel de bienestar subjetivo tienen más probabilidades de obtener entrevistas de trabajo, para ser evaluadas de manera más positiva por los supervisores una vez que obtienen un trabajo, para mostrar un rendimiento superior y productividad, y para manejar mejor el trabajo directivo. También es menos probable

que muestren un comportamiento contraproducente en el lugar de trabajo y agotamiento laboral. (p.822)

Aunque la mayoría de las investigaciones previas no destacan directamente la relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional, se han desarrollado aproximaciones que permiten conocer más sobre el tema.

En el año 2015, Loewe realizó su tesis doctoral sobre la contribución de la satisfacción laboral a la satisfacción vital de los trabajadores chilenos. Esta investigación, identifica siete dominios de la vida que se han considerado cruciales para la satisfacción con la vida en todas las culturas por investigaciones previas: salud, familia, situación financiera, relaciones sociales, autoestima, tiempo de ocio y trabajo. Usando modelos de ecuaciones estructurales, el autor estableció comparaciones entre los diferentes pesos que los trabajadores chilenos colocan en estos dominios de vida. La unidad de análisis seleccionada se basó en una muestra nacional de la población chilena, considerando la información proporcionada por el censo de Chile, con un tamaño de muestra de N = 1500. Como resultado, se obtuvo que los siete predictores incluidos en este estudio explicaron el 70% de la varianza de satisfacción con la vida. Sin embargo, no todos los dominios tuvieron los efectos esperados sobre la satisfacción con la vida. Los resultados indicaron que los trabajadores chilenos atribuyen la mayor importancia a su situación financiera, seguido de la familia, el trabajo y la salud. Además, la satisfacción con las relaciones sociales no parecía ser un factor relevante para los trabajadores chilenos y, finalmente, dentro de los diversos dominios de la vida, el autor obtuvo que la satisfacción laboral se relaciona positivamente con la satisfacción con la vida.

Judge y Watanabe en el año 1993 propusieron un trabajo similar al anterior, en el cual se propuso y probó un modelo causal que involucró la consideración simultánea de efectos transversales y longitudinales entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Los datos utilizados en este estudio se obtuvieron de las Encuestas de Calidad del Empleo. Estos fueron recopilados en dos olas de datos: la primera en el invierno de 1972-1973 y la segunda en 1977. Los resultados arrojaron que en una muestra nacional probabilística de trabajadores, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida se relacionaron significativa y recíprocamente. Los resultados transversales sugirieron una relación relativamente fuerte entre el trabajo y la satisfacción con la vida, pero los resultados longitudinales sugirieron una

relación más débil en un período de 5 años, particularmente con respecto al efecto de la satisfacción laboral sobre la satisfacción con la vida.

Alghamdi (2015) en su trabajo “Otra mirada a la satisfacción laboral y de vida entre los empleados: evidencia de un país en desarrollo”, destaca la notable relación entre el trabajo y la satisfacción con la vida. Éste en primer lugar abordó la relación entre el trabajo y la satisfacción con la vida desde una perspectiva actitudinal, examinando así cuál es la relación entre el trabajo y la satisfacción con la vida en el sur de Arabia Saudita. Otro objetivo de esta investigación fue hallar cuál era la contribución de las variables demográficas y socioeconómicas en la predicción de la satisfacción laboral y vital. Para realizar esta investigación, se seleccionó a una unidad de análisis que cumpliera con los siguientes requisitos: 1) ser empleado o empleada a tiempo completo, 2) que el trabajador adquiriese un salario de al menos 30 horas por semana, y 3) que tuviese una edad de 18 años o más. Las personas que trabajasen por cuenta propia no fueron incluidas en este estudio, para considerar sólo a trabajadores que laboraran dentro de organizaciones. Para evaluar la relación de las variables y determinar la contribución de las variables demográficas, el autor aplicó cuestionarios de información demográfica y socioeconómica, la escala de satisfacción con la vida de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985) y la escala de satisfacción laboral de Brayfield y Rothe (1951). Los datos obtenidos por la correlación de Pearson y el análisis de regresión jerárquica realizados por el autor, revelaron una relación estadísticamente significativa entre el trabajo y la satisfacción con la vida, incluso después de controlar las variables demográficas y socioeconómicas. Los resultados también sugirieron que la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida se relacionaron positiva y recíprocamente.

Otro estudio fue el realizado por Hausmann, Mueller, Hattrup y Spiess en el año 2013 el cual examinó las relaciones entre las diferencias a nivel nacional en la positividad cultural y la satisfacción con la vida, y el compromiso organizacional afectivo individual entre los empleados en una gran muestra multinacional que consta de 30 naciones. La unidad de análisis seleccionada para llevar a cabo este estudio consistió en los datos de una encuesta de opinión de empleados de 2008 de una gran organización multinacional en la industria automotriz. Para medir las diferentes variables, se utilizaron diversas escalas. Para medir el compromiso organizacional afectivo se utilizó el cuestionario de Compromiso Organizacional, de igual manera, para medir la satisfacción laboral se implementó la escala de compromiso

organizacional afectivo. Los resultados de este trabajo arrojaron que tanto la satisfacción con la vida como la positividad cultural mostraron relaciones incrementales con el compromiso organizacional afectivo cuando se probaron juntas en el mismo modelo. Al investigar la importancia de las variables afectivas como un predictor de las actitudes laborales, esta investigación contribuye al conocimiento organizacional y las particularidades en el comportamiento humano. Desde un punto de vista gerencial, las diferencias culturales en afectividad parecen requerir atención cuando se interpretan los resultados de las medidas de compromiso organizacional administradas en contextos multinacionales.

Un estudio que ahonda más en cuanto a la relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional es el realizado por Kumari y Afroz (2013). Si bien el compromiso organizacional posee 3 componentes, los autores se enfocan en el compromiso afectivo, por ser un componente que se fija en la cohesión emocional que los trabajadores establecen con las organizaciones. En esta investigación, se examinó la relación entre el compromiso afectivo y la satisfacción con la vida entre los empleados gerenciales. El estudio se realizó sobre 200 gerentes que trabajaban en la organización NTPC en la India, principalmente de Sonbhadra. Los participantes cumplían un rango de edad de 22 a 42 años. La ocupación del puesto de trabajo de los participantes oscilaba 1-8 años y la experiencia laboral total fue de 1-16. Las escalas utilizadas en esta investigación fueron: la escala de compromiso afectivo, propuesta por Meyer y Allen (1990) y la escala de satisfacción con la vida de Singh y Joseph (1971). A partir de los datos obtenidos, los autores concluyeron que los gerentes o supervisores más involucrados en el trabajo dedican más tiempo en su trabajo, como empleados o gerentes de las secciones administrativas. También, se observó que éstos se muestran más apegados y comprometidos con su trabajo. Se concluyó que los gerentes que están satisfechos con sus trabajos, son más trabajadores y más inteligentes en comparación con los bajos niveles de empleados que trabajan o empleados no gerenciales. El apego emocional y la sensación de apego positivo hacen a los gerentes estar más satisfechos con su situación laboral.

Una investigación más reciente, realizada por Polo, Fernández, Bargsted, Ferguson y Rojas en el 2017 exploró propiamente la relación entre compromiso organizacional y la satisfacción con la vida y, además, se estudió si el *engagement*[2] actúa como facilitador entre

[2] Polo, Fernández, Bargsted, Ferguson y Rojas definen el *engagement* como "un constructo que refleja la capacidad de las personas para apasionarse por su trabajo y percibirlo como fuente de realización". Este término se refiere a la conexión, relación o compromiso que se puede adquirir con respecto a algo.

estas dos variables. Los investigadores propusieron que las dimensiones afectiva y normativa del compromiso tendrían una incidencia significativa mayor para la satisfacción con la vida a través del *engagement.* En vista de corroborar este planteamiento se recogieron datos de una muestra de 305 trabajadores españoles. Los datos fueron analizados con la técnica de ecuaciones estructurales, utilizando el Cuestionario de Atributos de la Organización, CATO, (Allen y Meyer, 1990) para medir el compromiso organizacional, el instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Salanova y Schaufeli (2009) para medir el *engagement* y el cuestionario de "Satisfaction with Life Scale" (SWLS) de Diener, Emmons, Larsen y Griffin, (1985). El resultado obtenido determinó que la dimensión afectiva del compromiso predice de manera más determinante la satisfacción con la vida de los trabajadores, esto quiere decir que, el apego a la organización y las emociones son más determinantes que la lealtad o el coste de dejar la organización para valorar la satisfacción que los empleados tienen con sus vidas, en otras palabras, la dimensión afectiva del compromiso es la que más incidencia tiene con la satisfacción con la vida; esta relación es, considerando las variables presentes en el estudio, mediada por el *engagement,* específicamente por el vigor o energía experimentada en el trabajo.

Es importante tener en cuenta que, si bien el estudio anterior es un antecedente importante con respecto al estudio de la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional, es menester entender por qué los autores plantean que el compromiso organizacional influye en la satisfacción con la vida y no al contrario. Los autores basan su investigación en el término mencionado anteriormente: el efecto *spillover*, el cual plantea que el grado de satisfacción en un aspecto de la vida de los individuos determinará e influenciará el grado de satisfacción de los demás aspectos de su vida.

Es necesario aclarar y considerar que en Venezuela no se han llevado a cabo investigaciones que relacionen aspectos como la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional, por lo que realizar una investigación que involucre estas variables, sería una aproximación importante para el estudio y comprensión de las organizaciones en el país. Así mismo, esta investigación se llevará a cabo considerando como unidad de análisis a los docentes universitarios. Ramírez (2006) expone que "la profesión docente no ha sido precisamente de las más valoradas socialmente, y mucho menos de las más reconocidas por las élites políticas y las propias autoridades educativas en los países latinoamericanos" (pp. 6).

En Venezuela, los docentes desempeñan una labor fundamental para el futuro del país y en líneas generales su trabajo no es apreciado de manera consecuente por los entes gubernamentales y demás actores, tal como se puede apreciar en el reportaje del portal virtual El Tiempo:

> Anitza Freitez, directora del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (IIES) de la UCAB, afirma que un docente con el máximo grado –que exige un doctorado, mínimo 15 años de servicio, con investigaciones y publicaciones– percibe un salario que apenas llega a 200 dólares al mes, según la tasa de cambio oficial más alta, o de unos 50 dólares si se calcula con la del mercado negro.
> La gente está tratando de sobrevivir. Los profesores que están empezando no tienen perspectivas para tener un desarrollo profesional que les permita formar una familia, alquilar una vivienda o comprar un auto", advierte Freites. (2015)

Inclusive, el contexto actual que vive el venezolano es un factor que puede alterar de manera significativa la valoración que los profesores y los individuos en general tienen de sus vidas. Escases de productos de primera necesidad, altos niveles de hiperinflación que ascienden día tras día, fallas en el transporte público, la pronunciada diáspora, inseguridad, la falla o ausencia de servicios públicos, las desigualdades, las violaciones a los derechos humanos, la falta de libertad de expresión y el quebrantamiento de la ley, son sólo algunos de los factores que inciden y condicionan de manera particular la vida de los venezolanos, haciendo que estos deban cambiar hasta sus rutinas y estándares. Adicional a esto, la situación presupuestaria de las universidades ha afectado el desempeño de los profesores universitarios. Nicolás Bianco, vicerrector académico de la Universidad Central de Venezuela, expresó por el portal virtual del diario El Nacional (2017): "Estamos tan ahorcados que no podemos asegurar una buena educación; estamos a punto de llegar al colapso institucional inducido (…) Es el presupuesto más bajo en una década", asegura el médico investigador, quien hace un descarnado diagnóstico de las carencias.

Considerando el contexto venezolano actual, con todas las limitaciones que afrontan y las consideraciones desacertadas e inclusive injustas que se tienen frente a los docentes y su admirable labor, es pertinente entender cómo el grado de felicidad o satisfacción que éstos

tienen ante la vida incide en su trabajo en general y en el nivel de compromiso que pueden poseer ante las organizaciones para las que laboran. Examinando estos aspectos, esta investigación podría convertirse en una referencia para los institutos universitarios interesados en visualizar cómo la satisfacción con la vida de su personal puede influir en el compromiso que tienen ante las instituciones para las que trabajan y cómo esto a su vez influye en la labor de educar.

Considerando lo expuesto en estudios previos y examinando que la mayoría de las investigaciones se concentran en la satisfacción laboral y no en la satisfacción con la vida, sabiendo la importancia que tiene dentro las organizaciones proporcionar las condiciones adecuadas para generar una buena satisfacción con la vida para los trabajadores y poder garantizar la productividad y el buen desempeño laboral, teniendo en cuenta que el compromiso laboral puede influir de manera determinante en la manera en la que las personas se sienten a gusto con sus vidas, esta investigación fue llevada a cabo para brindar aportes que relacionen dos conceptos fundamentales para el desarrollo de las organizaciones como lo son la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional, por lo cual se planteó la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional de los profesores universitarios de la UCAB?

CAPÍTULO II

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General:

- Conocer la relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional de los profesores universitarios de la Universidad Católica Andrés Bello.

Objetivos Específicos:

- Establecer el grado de relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso afectivo.
- Verificar el grado de relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso normativo.
- Precisar el grado de relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso de continuidad.
- Determinar la relación entre la satisfacción con la vida y las características demográficas y situacionales de los profesores universitarios de la Universidad Católica Andrés Bello.
- Especificar la relación entre el compromiso organizacional y las características demográficas y situacionales de los profesores universitarios de la Universidad Católica Andrés Bello.

CAPÍTULO III.
MARCO TEÓRICO

Satisfacción con la vida y compromiso organizacional: una aproximación teórica

I. Calidad de Vida: Concepción objetiva y concepción subjetiva

El término calidad de vida es un constructo amplio que ha sido abordado por múltiples ramas del conocimiento, como la psicología, la medicina, la economía, la sociología, etc. Cada uno de estos campos de estudio ha abordado la calidad de vida desde un enfoque diferente, encontrando discrepancias y similitudes en cuanto a la definición del mismo, sin embargo, diversos autores destacan que este término puede ser estudiado o visualizado desde dos perspectivas: la objetiva y la subjetiva (Urzúa y Caqueo-Urízar, 2012; Hutchinson, Simeon, Bain, Wyatt, Tucker y Lefranc, 2004, Moyano y Ramos, 2007; García-Viniegras y González, 2000).

La calidad de vida desde el punto de vista objetivo puede abordarse considerando el grado de cumplimiento, bienestar o satisfacción de los bienes materiales, servicios y estado de salud que un individuo requiere para llevar una vida plena. Urzúa y Caqueo-Urízar (2012) denominan la calidad de vida como el "equivalente a la suma de los puntajes de las condiciones de vida objetivamente medibles en una persona, tales como salud física, condiciones de vida, relaciones sociales, actividades funcionales u ocupación" (p.63).

Velasco y Lodoño (2011), desde el punto de vista objetivo, definen la calidad de vida como:

> La capacidad material o poder adquisitivo, en el que los ingresos económicos le permiten a la persona suplir sus necesidades básicas; entre los aspectos incluidos en la evaluación de esta dimensión, se encuentran: la capacidad física asociada a la salud, las

> condiciones de vida y vivienda (posesión de bienes), el nivel educativo, la composición familiar y redes sociales, la ubicación laboral y el acceso a servicios públicos. (p.116)

A pesar de que no existen indicadores universales para efectuar su medición, estudiar la calidad de vida a nivel bajo esta concepción, permite y facilita en cierto grado la medición en términos generales de este constructo, pues la calidad de vida objetivamente estudiada apunta a la evaluación de indicadores ecuánimes al considerar éstos como las necesidades básicas que deben cubrir los individuos para vivir su vida de manera plena, (Velasco y Lodoño, 2011) sin embargo, hay que tomar en cuenta, tal como plantean Laca, Verdugo y Guzmán (2005) que "Aun cuando se califique como "objetiva" tal valoración de la felicidad o bienestar, no debe olvidarse que está basado en datos subjetivos lo que el sujeto manifiesta experimentar sobre un continuo bueno/malo, placer/displacer, etc." (p.327).

Veenhoven (1994) establece que "el término "calidad de vida" denota dos significados: 1) la presencia de condiciones consideradas necesarias para una buena vida y 2) la práctica del vivir bien como tal" (p. 2). Con respecto a esto se puede apreciar que este constructo no sólo aprecia las condiciones físicas u objetivamente medibles que los individuos poseen para desarrollar su día a día, sino que también toma en cuenta las nociones subjetivas que los individuos tienen ante los diversos dominios de sus vidas, es decir, la manera en cómo reaccionan y perciben los acontecimientos y hechos de sus vidas. Por ello, la carga subjetiva cumple un factor fundamental dentro de lo que abarca la calidad de vida. Bajo esta línea, Ardila (2003) propone una definición que integra los elementos objetivos y subjetivos de la calidad de vida:

> La calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos, el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (p.163)

García (2002) denomina el componente subjetivo de la calidad de vida como bienestar subjetivo y menciona que este constructo puede dividirse en 3 categorías: las primeras dos categorías, hacen referencia a que el bienestar subjetivo está ligado principalmente a aspectos emocionales del bienestar. La primera categoría señala que el bienestar se puede interpretar como la valoración que hacen las personas de su vida en términos positivos. La segunda categoría resalta la preponderancia de los sentimientos positivos sobre los negativos, es decir que esta toma en cuenta las experiencias de las personas, independientemente de si estas son positivas o negativas, las que predominen en la vida de los individuos determinarán que tan a gusto se sienten con sus vidas, en este sentido por ejemplo, una persona cuyas experiencias positivas predominen sobre las negativas será más feliz que una en la que las experiencias negativas predominen. La tercera categoría "concibe la felicidad como una virtud o gracia" (p. 21). Esto está relacionado con la *eudaimonia,* un término filosófico que relaciona la felicidad con tener una vida deseable desde un sistema particular de valores. Con respecto a esto, Vázquez, Hervás, Rahona y Gómez (2009) establecen que:

> Aristóteles exhorta a los hombres a vivir de acuerdo con su daimon, ideal o criterio de perfección hacia el que uno aspira y que dota de sentido a su vida. Todos los esfuerzos por vivir de acuerdo con ese daimon y hacer que se cumplan y logren las propias potencialidades se considera que darán lugar a un estado óptimo, la eudaimonia. (pp.18)

Esta categoría expresa que para conseguir el bienestar subjetivo, los individuos deben seguir aquellas experiencias, bajo su sistema de creencias o valores, que satisfagan sus aspiraciones y le brinden un sentido a sus acciones y a su vida en general, es decir, esta categoría se centra en el significado de la vida y el nivel de autorrealización y cómo las personas integran esas concepciones y las aplican en sus vidas.

El bienestar subjetivo se centra principalmente en lo que los individuos perciben, aprecian, sienten y piensan con respecto a sus vidas y ésta suele asociarse con la felicidad cuando se experimenta un mayor número de experiencias positivas o agradables, por ello, la primera categoría "describe el bienestar como la valoración del individuo de su propia vida en términos positivos. Esta agrupación es la relativa a la satisfacción con la vida" (p. 21). Ésta

relaciona la felicidad y la satisfacción en general con las evaluaciones o juicios que los individuos hacen de sus vidas en sus diferentes dominios.

Diener *et al* (1985), también dividen el bienestar subjetivo en tres categorías: el afecto positivo, el afecto negativo y la satisfacción con la vida.

Las primeras dos categorías, hacen referencia a que en la medida en que la persona experimente más sensaciones positivas, ésta tendrá un mayor afecto positivo, mientras que, si por el contrario, en la persona predominan los sentimientos o sensaciones negativas sobre las positivas ésta tendrá un mayor afecto negativo. Por otro lado, la tercera categoría propuesta por los autores está vinculada con los aspectos cognitivos, es decir, está relacionado con los procesos de aprendizaje o la experiencia.

Tomando en cuenta las categorizaciones que hacen estos autores, es necesario aclarar que se han distinguido dos componentes principales, por un lado, se tiene el componente afectivo, el cual indica que el grado de afecto positivo y negativo determinan y regulan el nivel de bienestar subjetivo, éste está relacionado con la primera categoría de García (2002) y con el afecto positivo de Diener *et al* (1985), en la cual la vivencia de mayores afecciones positivas determinará el bienestar subjetivo. Por otro lado, el segundo componente del bienestar es el cognitivo, el cual apunta a las valoraciones que cada individuo realiza conscientemente de su vida en base a sus experiencias, las cuales les permiten reaccionar frente a los escenarios y circunstancias que los rodean, considerando los estándares propios, determinando así qué tan satisfechos se encuentran con su vida o no. (Lucas, Diener y Suh, 1996; Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985).

II. Satisfacción con la vida: el aspecto cognitivo del bienestar subjetivo

El término satisfacción con la vida suele identificarse indiferentemente con diversidad constructos tales como: “calidad de vida”, “felicidad”, “bienestar subjetivo”, etc. Esto se debe a que este concepto deriva de un proceso cognitivo y de juicio (Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985; Moyano y Ramos, 2007; Cuadra y Florenzano, 2003, Pérez-Escoda y Alegre, 2014), pues es la visión y las percepciones del individuo la que dan respuesta a la realidad que le rodea.

Se debe destacar que si bien el grado de satisfacción, bienestar o felicidad depende de la valoración individual que realicen las personas, algunos autores argumentan que estos

elementos tienen algunos predictores que pueden influir en el juicio que las personas asignen a sus vidas. Stansfeld *et al* (2013) señalan con respecto a estos predictores que:

> Existe evidencia de que está influenciado por factores intrínsecos como la personalidad, los estilos de afrontamiento y la predisposición genética. El bienestar también muestra asociaciones complejas con la experiencia de salud actual y pasada, las relaciones personales, el trabajo, el ocio, la vivienda y la experiencia de la educación. (p. 1)

Por otro lado, diversos autores plantean la existencia de dos modelos de predicción de la satisfacción con la vida, el modelo *"bottom-up"* y el *"top-down"*. El primer modelo, de acuerdo a Pérez-Escoda y Alegre (2014) plantea que "las personas están satisfechas porque experimentan muchas situaciones o momentos satisfactorios" (p. 448). Conjuntamente, estos autores con respecto a este primer modelo plantean que existen tres componentes que determinan de manera particular la satisfacción con la vida, éstos son: la satisfacción con el trabajo, la satisfacción con el apoyo recibido por el entorno social, y la satisfacción con uno mismo. Erdogan *et al* (2012) consideran "la satisfacción con la vida como una función de la satisfacción con los dominios de la vida" (p. 1041), esto implica que lo experimentado en los diversos dominios, influirá en la satisfacción general con la vida.

Por otro lado, el segundo modelo, el top-down, según Pérez-Escoda y Alegre (2014) "considera que la predisposición global a experimentar las cosas de manera positiva es la responsable de las interacciones particulares del individuo con el mundo" (p. 448). En referencia a este modelo, estos autores indican que ésta predisposición a experimentar las cosas de manera positiva se asocia con la inteligencia emocional, la cual también puede estar asociada con la satisfacción con la vida. Por otro lado, Erdogan *et al* (2012) señalan que "el enfoque de arriba hacia abajo considera la satisfacción con la vida como una función de los rasgos estables. En otras palabras, algunas personas tienen una propensión a sentirse más satisfechas con sus vidas, dependiendo de quiénes son" (1041), esa estabilidad, puede ser generada por la conciencia que los individuos tienen de sí mismos.

Lucas (2004) plantea que la tendencia a experimentar las diferentes situaciones y hechos de manera positiva (modelo top-down) influye directamente en la percepción sobre los diversos dominios de la vida, por lo cual, sugiere que la satisfacción con la vida debe estudiarse a partir de este enfoque. Si bien este punto de vista implica que el estado de

bienestar general de las personas afecta o determina el estado de los dominios de manera particular, uno de los elementos que puede afectar éste modelo es el estado anímico al que la persona esté sujeta en ese momento y que generalmente las personas no realizan una búsqueda profunda de sus recuerdos para determinar su estado de satisfacción. Esto implica que si la persona se encuentra de buen humor, probablemente se posicione con un buen nivel de bienestar, dejando de lado aspectos con los cuales puede estar no del todo satisfecho y que disminuye su satisfacción con la vida en términos generales y a nivel de sus dominios.

De igual manera, es preciso aclarar que existe una distinción entre la satisfacción con la vida que puede tener una sociedad en general y la satisfacción con la vida que puede sentir una persona de manera individual. Cuando se habla de satisfacción con la vida a nivel societal, se hace referencia a que existen las condiciones adecuadas para que los miembros de la sociedad puedan desarrollar sus vidas de manera plena y sustentable al largo plazo. Este tipo de satisfacción es importante para definir políticas públicas que mejoren la calidad de vida de la población. Mientras que la satisfacción con la vida a nivel individual, además de tomar en cuenta las condiciones necesarias para desarrollar una buena vida, considera la práctica del buen vivir como tal, es decir, aquellos aspectos que los individuos necesitan para tener una vida satisfactoria y feliz. Por ejemplo, una persona que posea muchos bienes materiales, pero tenga aspiraciones que trasciendan el plano material, no precisamente vaya a tener una vida feliz y satisfactoria, mientras que por otro lado, una persona que no posea la condiciones adecuadas o suficientes para tener una calidad de vida plena, puede hallarse satisfecha y feliz con la misma, pues la valoración de la propia vida es un proceso individual y de juicio subjetivo (Veenhoven, 1994).

Siguiendo la línea de la satisfacción con la vida a nivel individual, Shin y Johnson (1978) definen satisfacción con la vida como "una evaluación global de la calidad de vida de una persona de acuerdo con los criterios elegidos" (p. 478). De esta definición se pueden considerar varios aspectos interesantes.

En primer lugar, se debe tomar en cuenta que se habla de una evaluación en términos generales de la vida, es decir, al evaluar individualmente la satisfacción con la vida se deben considerar todos los dominios de la vida en términos universales y no de manera independiente. Esto quiere decir que, por ejemplo, si una persona se encuentra satisfecha en el

dominio laboral de su vida, pero se encuentra insatisfecha con el dominio familiar, de salud, educativo, etc. No puede decirse que ésta está del todo satisfecha con su vida.

Sin embargo, también cabe la posibilidad de que la satisfacción con la vida pueda ser abordada a través de los diversos dominios que en conjunto definan la satisfacción que una persona pueda tener en términos globales.

En segundo lugar, para hablar de satisfacción con la vida como constructo, es menester tener en cuenta que este depende de las valoraciones individuales que cada persona realice para sí, es decir, se debe entender que no existen ciertos criterios universales e inmutables que midan este constructo, sino que estos varían de individuo a individuo, según un sistema de creencias individuales, valores, costumbres adquiridas, concepciones subjetivas y las diversas experiencias vividas a lo largo de la vida de cada persona.

En tercer lugar, las valoraciones o juicios que pueda tener una persona con respecto a algún aspecto o dominio de su vida puede que coincida o no con los juicios y percepciones de los demás individuos, por ejemplo, puede que para una persona la educación sea un elemento de mayor valoración que el tiempo de ocio, situación que puede ser diferente en otras personas. No hay una regla u orden preestablecido, sino que los individuos, a través de sus creencias y vivencias, definen lo que los satisface y lo que no. Moyano y Ramos (2007) con respecto a lo anteriormente desarrollado señalan que:

> Los dominios de funcionamiento más cercanos e inmediatos a la vida personal de los individuos son los que tendrían mayor influencia sobre el bienestar personal. Así, las personas evalúan su estado actual con las expectativas de futuro que tienen para sí mismas dónde la satisfacción es la discrepancia percibida entre sus aspiraciones y sus logros. (p. 186)

Es importante destacar que para determinar qué tan satisfecho se está o no con la vida, se suele comparar la realidad de los diferentes dominios de la vida con los propias valoraciones o estándares auto impuestos, y es la brecha entre la realidad y el patrón autoimpuesto es lo que determina qué tan satisfecha está o no una persona con su vida y que a su vez esto se ve influenciado por el estado anímico que presente la persona en dicho momento. De acuerdo a esto, Cuadra y Florenzano (2003) indican:

> Comúnmente se denomina “felicidad” al bienestar subjetivo experimentado cuando se sienten más emociones agradables y pocas desagradables, cuando están comprometidos en actividades interesantes y cuando están satisfechos con sus vidas. Lo central es entonces, la propia evaluación que la persona hace de su vida. (p. 85)

Hay destacar que la felicidad es un término estrechamente relacionado con la satisfacción con la vida. Con respecto a esto, Baptista *et al* (2016) enfatizan que “la felicidad proviene de los sentimientos de que la vida de una persona es satisfactoria, valiosa y significativa, que el individuo se está moviendo hacia la autorrealización en términos del desarrollo de sus potenciales individuales únicos y la promoción de su propósito en la vida” (p. 804). Hay que destacar que la relación entre estos dos elementos también incorpora aspectos afectivos y cognitivos que atañen a los individuos y la manera en cómo perciben su realidad en términos generales y positivos. Cuadra y Florenzano (2003) apuntan que, las personas felices tienden a ser “menos autorreferentes, hostiles, abusadores y vulnerables a las enfermedades. También están más dispuestas a perdonar, a ser más generosas, tolerantes, confiables, energéticas, decididas, creativas, sociales y cooperadoras” (p. 86), bajo la misma línea de ideas, Bakker y Oerlemans (2010), expresan que “las personas felices son más activas, orientadas al enfoque, enérgicas, interesadas en su trabajo, simpatizantes de sus colegas y persistentes frente a las dificultades en comparación con los empleados infelices” (p. 8). Esto indica que la felicidad puede ser un componente determinante para la valoración y juicio de la satisfacción con la vida que los individuos pueden apreciar en términos positivos o como una vida deseable.

III. Satisfacción con la vida y Satisfacción Laboral

Como se ha mencionado previamente, la satisfacción con la vida posee diversos dominios que la componen y que, dentro de esos dominios, el área laboral es fundamental, no obstante, no siempre queda claro cuál es la relación existente entre la satisfacción que los individuos sienten con sus vidas y la satisfacción que sienten con sus trabajos (Perez-Escoda y Alegre, 2014). A pesar de ello, desde la década de los años 1950, la satisfacción laboral se ha convertido en un constructo de importancia notoria. Investigaciones, como las llevadas a cabo

por estudiosos como Elton Mayo y Henri Fayol han dejado en claro que esta es una variable de renombrada importancia, no sólo para los individuos para poder apreciar de cierta manera el grado de satisfacción que este dominio en particular produce en sus vidas, sino también para las organizaciones, las cuales a través de este constructo han podido indagar de manera más exhaustiva cómo generar mayor rendimiento y productividad dentro de los espacios de trabajo y a su vez, mejorar factores como la motivación y la calidad de vida de los trabajadores, generando, mayores beneficios para todos los colaboradores involucrados y a la vez, mejorar y desarrollar los procesos productivos de trabajo (Unanue *et al* 2017). La satisfacción laboral también ha sido un elemento importante para los psicólogos y sociólogos pues este concepto es considerado como un predictor del desempeño dentro de las organizaciones que puede originar desde una mayor productividad, hasta una fuerza productiva más comprometida con sus labores.

Es preciso indicar cuál es la diferencia entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral. Tal como se ha mencionado previamente, mientras el primer constructo, hace referencia a la valoración que realizan los individuos en términos generales de sus vidas, la satisfacción laboral según Cernas, Mercado y León (2017) se refiere a "los sentimientos positivos hacia el trabajo con base en la evaluación de sus características" (p. 32). En otras palabras, implica una valoración específica que las personas realizan, considerando aspectos relativos a sus trabajos, elementos del mismos y estándares autoimpuestos.

Diversos estudios y análisis se han llevado a cabo para encontrar una respuesta a cuál es la relación existente entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, frente a esto, Cernas, Mercado y León (2017) expresan:

> En general, existen dos explicaciones para la relación entre ambos tipos de satisfacción. La primera es la hipótesis de la compensación que postula que las personas compensan su insatisfacción en alguna área de su vida (por ejemplo, la familia) con una alta satisfacción laboral. La segunda explicación es la hipótesis del derrame que sugiere que la satisfacción con la vida hace que los individuos tengan más emociones y sentimientos positivos volviéndose proclives a ser felices (estar satisfechos) en una gran variedad de aspectos, incluyendo el trabajo. (p. 324)

Rice, Near y Hunt (1980) estudiaron las dos hipótesis previamente presentadas, pero, adicionalmente ellos incluyen una tercera hipótesis que explique la posible relación que pueda existir entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, la cual llaman hipótesis de segmentación. Específicamente, esta hipótesis sugiere que las personas buscan compensar un trabajo insatisfactorio con otros dominios de su vida o compensar algún dominio de su vida con el dominio laboral o algún otro. Según los autores esto implica que la relación entre estos dos constructos no es significativa y que los dominios de la vida laboral y no laboral están ampliamente separados, cuya relación es poco consistente y débil puesto que puede que los aspectos relacionados al trabajo tengan poca incidencia en la satisfacción con la vida o sus dominios y viceversa. A pesar del estudio de esta hipótesis, los autores también exponen que la hipótesis más acertada y consistente es la hipótesis de derrame, con respecto a esto señalan:

> Los datos indican que las personas que están satisfechas con el trabajo también tienden a estar satisfechas con otros dominios específicos de la vida y con la vida en general. Por el contrario, las personas que no están satisfechas con el trabajo también tienden a estar insatisfechas con otros ámbitos de la vida y con la vida en general. (p.57)

Aunque éstos exponen que la satisfacción laboral antecede a la satisfacción con la vida, Judge y Wantanabe (1993) en sus estudios hallaron que entre estas 2 variables existe una relación positiva bidireccional, estableciendo:

> Los resultados transversales sugieren una fuerte relación bidireccional que es equivalente en magnitud. Los resultados longitudinales, que pueden ser más válidos, sugieren un efecto significativo y moderado de la satisfacción vital en la satisfacción laboral durante un período de 5 años y un efecto significativo, pero relativamente débil, de la satisfacción laboral sobre la satisfacción vital durante el mismo intervalo de tiempo. (p.947)

Si bien se ha expuesto la relación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, Erdogan *et al* (2012) establecen que la satisfacción laboral posiblemente no sea el constructo que abarque de manera más exhaustiva la satisfacción con la vida. Ante ello, estos

autores exponen que: “la satisfacción laboral solo capta parcialmente la importancia del dominio del trabajo. En cambio, la construcción más amplia de la calidad de la vida laboral, que consiste en la satisfacción laboral, la satisfacción profesional y el estrés percibido en el trabajo, puede ser un mejor indicador de las actitudes con respecto al dominio del trabajo” (p. 1061). Esto indica que otros constructos también pueden poseer una relación notable con la satisfacción con la vida y el aspecto laboral.

IV. Compromiso Organizacional

Comprender el compromiso organizacional implica entender qué es una organización. Para Chiavenato (2006) una organización, vista como una entidad social, está conformada por un “conjunto a personas que interactúan entre sí para alcanzar objetivos específicos” (p. 82).

El interés por lograr que los miembros que conforman una organización alcancen o compartan los mismos objetivos que sus organizaciones y obtengan un alto desempeño en sus labores, en los últimos años se ha convertido en un objetivo, tal como plantean Man y Ticu (2015): “la obtención de un alto desempeño profesional representa la principal preocupación de los gerentes, por lo que se han realizado muchos estudios para mostrar la forma específica en que las variables psicológicas y sociológicas interactúan e influyen en el desempeño profesional” (p. 212). Históricamente, las organizaciones en la búsqueda del máximo provecho de sus recursos y el aumento de su productividad se habían interesado principalmente en la racionalización del trabajo. Bajo este concepto, se buscaba la sincronización perfecta entre los movimientos de los trabajadores y la maquinaria para así, obtener la mayor ganancia y eliminar en la medida posible el margen de pérdida de las tareas realizadas (Chiavenato, 2006; Taylor, 1903).

Con el paso del tiempo, la concepción de “productividad” fue cambiando y con ello, las organizaciones transformaron sus paradigmas racionalistas al considerar que el capital humano podía ser un elemento igual o más importante dentro de la gama de recursos con los que estas podían contar. Con respecto a esto, Chiavenato (2009) plantea:

> Las organizaciones cambian sus conceptos y modifican sus prácticas administrativas para movilizar y utilizar con plenitud a las personas en sus actividades. En lugar de invertir directamente en productos y servicios, ahora invierten en las personas que

> los conocen bien y que saben cómo crearlos, desarrollarlos, producirlos y mejorarlos. En lugar de simplemente invertir en los clientes, invierten en las personas que los atienden y les sirven, y que saben cómo satisfacerlos y dejarlos encantados. Las personas se convierten en el elemento básico del éxito de la empresa. En la actualidad se habla de estrategia de recursos humanos para expresar la utilización deliberada de las personas, con el propósito de que ayuden a la organización a ganar o a mantener una ventaja sostenible frente a los competidores que se disputan el mercado. La estrategia es el plan global o el enfoque general que la organización adopta para asegurar que las personas cumplan adecuadamente la misión de la organización. (p. 4)

La creciente importancia que ha tomado el capital humano para las organizaciones ha traído como consecuencia que estas se enfoquen en identificar qué tan acordes o qué tan similares son los objetivos de la organización con los objetivos y aspiraciones del trabajador, en otras palabras, conocer el grado en que una persona se siente parte de una institución y formular estrategias para alinear las exigencias y objetivos de ambos actores.

Este es un factor importante, pues como plantean Peña *et al* (2016) "Una organización es exitosa, a través de un activo importante como es el capital humano, ya que es uno de los mecanismos que tiene la dirección de una empresa para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización, a esto le llamamos Compromiso organizacional" (p. 96).

El compromiso organizacional es un constructo que ha sido muy estudiado por múltiples autores: Aamodt (2010) define este concepto como "el grado hasta el cual el empleado se identifica y se involucra con una organización" (p. 364), Becker (1960) lo definió como "el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo" (pág. 39), Meyer y Herscovitch (2001) establecen que este constructo es "una fuerza que vincula a un individuo con un curso de acción que es relevante para un objetivo en particular" (p. 301). Si bien existen más definiciones que caracterizan a esta variable, todas coinciden en que esta apunta a la vinculación que los individuos entablan con las organizaciones.

Por otro lado, el compromiso organizacional es un constructo que ha sido abordado de múltiples maneras, por ejemplo, González y Antón (1995) indican que el compromiso

organizacional puede entenderse desde dos perspectivas: la actitudinal y la conductual. La primera de estas perspectivas hace referencia a "la identificación e implicación del trabajador con la organización" (p. 90), esto implica que el trabajador se reconoce a sí mismo dentro de la organización y que asimila sus valores y objetivos, mientras que la segunda perspectiva se define como "una disposición para desplegar una determinada línea consciente de comportamiento como resultado de la acumulación de inversiones que podrían perderse si dicha línea de acción fuese discontinua" (p. 90), esto hace referencia a que el trabajador durante su desarrollo en la organización realizó diversos tipos de inversiones (de tiempo, esfuerzo, dinero, etc.) que al abandonar la empresa perdería y por lo cual desarrolla un compromiso con su organización, para mantener sus inversiones en el tiempo.

V. Factores que determinan el Compromiso Organizacional

El grado de vinculación que los individuos establecen con sus organizaciones se ve determinado por diversos factores internos a ellos y a agentes externos a los mismos. Algunos de estos factores son:

- Percepción del apoyo organizacional (PAO): este factor hace referencia al nivel en que los miembros de una organización creen y sienten que ésta valora y toma en cuenta su contribución dentro de la misma. Estudios previos han demostrado que la percepción es positiva cuando se presentan diversos escenarios, por ejemplo, cuando los miembros de las organizaciones aprecian que estas otorgan reconocimientos de manera justa, cuando las opiniones de sus colaboradores son tomadas en cuenta, etc. (Robbins y Judge, 2009).
- Identificación del empleado: según Robbins y Judge (2009) este factor se define como: "el involucramiento, satisfacción y entusiasmo de un individuo con el trabajo que realiza" (p. 81). Esto implica, por ejemplo, que aquellos trabajadores que se sientan más involucrados con las tareas que realizan sienten pasión por su trabajo y se sienten más unidos o compenetrados con la organización, mientras que los empleados que no poseen esta identificación, aportan su trabajo sin aportar energía o atención al mismo.
- Las características del trabajo: el hecho de que los miembros de una organización posean una mayor autonomía para realizar sus labores, que las labores que se realicen impliquen un reto o desafío que ate al trabajador, que se tomen en cuenta las decisiones de los miembros de la organización, obtener un cargo que posea prestigio y jerarquía dentro de la

organización, son elementos que pueden aumentar o disminuir el grado de compromiso que los individuos presenten con la organización a la que pertenezcan (Matos y Moreno, 2004; Contreras y Lujano 1999). Estos elementos pueden ser mediados por las organizaciones para fomentar el nivel de compromiso entre sus miembros.

- Naturaleza de las recompensas: según Contreras y Lujano (1999) "el uso de planes de participación en los beneficios permite incrementar el compromiso con la organización de los trabajadores por los incentivos que este les reporta" (p. 27).
- La existencia de alternativas u oportunidades de empleo: la posibilidad de encontrar un trabajo que ofrezca mejores condiciones laborales, con mejor remuneración, con horarios flexibles, con oportunidad de crecer a nivel profesional, etc. Son factores que pueden disminuir el compromiso organizacional, por lo cual la empresa deberá adecuar sus recursos al fomento del compromiso de sus miembros. (Contreras y Lujano, 1999)
- Características personales del trabajador: dentro de este factor, es pertinente diferenciar las siguientes características:
    - ✓ Trayectoria en la organización: las personas que tienen más tiempo desempeñando sus labores dentro de una organización están más comprometidas que aquellos que tiene menos tiempo en la misma. Este aspecto también suele relacionarse con el hecho de que mientras más experiencias y vivencias generen los individuos dentro de una organización, esto generará un mayor vínculo positivo (Contreras y Lujano, 1999; Matos y Moreno, 2004).
    - ✓ Edad: diversos estudios señalan que esta variable demográfica puede influir de manera significativa en el compromiso de los miembros de una organización, pues, a medida que las personas envejecen, las posibilidades de conseguir ser aceptados en otras organizaciones y, además, los trabajadores mayores tienden a conectarse afectivamente con las organizaciones, en la medida que pueden crecer en estas y desarrollar un mayor vínculo con las mismas. (Contreras y Lujano 1999).
    - ✓ Nivel educativo: este aspecto suele asociarse con una relación negativa con el compromiso organizacional, puesto que las personas que poseen un alto nivel educativo poseen mayores facilidades para desarrollarse en cualquier entorno competitivo, por lo cual no tienen tanto temor de enfrentar el desempleo, por lo que su compromiso suele ser menor (Matos y Moreno, 2004).

- ✓ Congruencia entre las metas individuales y las organizacionales: cuando los valores o metas que los individuos poseen no concuerda con los de la organización, se genera un efecto negativo en cuanto al compromiso organizacional, pues los individuos no se sentirían plenamente identificados con la organización, lo cual disminuye el compromiso hacia la misma (Matos y Moreno, 2004).

VI. Compromiso organizacional: un constructo multidimensional

Tal como se ha expuesto anteriormente, el compromiso organizacional es un término que ha sido definido y conceptualizado de múltiples maneras, sin embrago, diversos estudios concuerdan con que este es un constructo multidimensional, puesto a que su estudio puede dividirse en diversos componentes. Los componentes más estudiados del compromiso organizacional han sido los propuestos por Meyer y Allen en 1990 (Becker y Billings, 1993; Jaros, Jermier, Koehler, & Sincich, 1993; Meyer y Herscovitch 2001; Polo *et al*, 2017). Estos componentes se dividen en: afectivo, normativo y de continuidad.

a) Componente afectivo.

Este es el componente más investigado del compromiso organizacional (Polo *et al* 2017). Se identifica como un tipo de compromiso en el cual el individuo se identifica y se compenetra con la organización y disfruta y desea formar parte de la misma, es decir, este componente hace referencia a las cargas emocionales y a la coherencia entre los valores del individuo y la organización (Meyer y Allen, 1990). De acuerdo con Frías y Kausel: "si los jefes pudieran elegir qué tipo de compromiso instalar en sus empleados, sería el compromiso afectivo" (p. 12). Esto se debe a este representa un tipo de vinculación en el cual los trabajadores deseen aportar lo mejor de sí en la organización podría aportar los mejores beneficios que esta puede conseguir.

b) Componente de continuidad.

Este hace referencia a la toma de conciencia de parte de los individuos al realizar que necesitan permanecer dentro de la organización porque el costo de abandonarla sería muy alto, es decir, este componente manifiesta la necesidad de los individuos de permanecer en sus trabajos, ya sea por razones financieras o por falta de oportunidades en el mercado. También se asocia este componente con el coste de perder los recursos que el individuo invirtió en la

compañía, como tiempo, esfuerzo, conocimientos, etc. (Allen y Meyer 1990). Con respecto a este componente, Frías y Kausel establecen que "En este compromiso existe un beneficio asociado a permanecer en el trabajo y un costo asociado a irse de éste. Un alto compromiso de continuidad dificulta el que un trabajador se cambie de organización por las pérdidas asociadas a un cambio de trabajo" (p. 13).

c) Componente normativo.

Este elemento se relaciona con las obligaciones normativas que impulsan al individuo a actuar de determinadas maneras para hacer lo que cree correcto y moral con la organización, como describen Polo et al (2017): "tiene que ver con el sentido de lealtad, responsabilidad, incluso "obligación" con la organización" (p. 131). Es decir, el individuo siente que debe cumplir una responsabilidad ante la organización. En vista de esa sensación de "deber", Córdoba (2005) plantea:

> El contrato psicológico es el responsable del involucramiento de tipo normativo, pues se establecen una serie de obligaciones entre la empresa y el trabajador, consideradas importantes y por tanto respetadas hasta que se crea que se ha cumplido o han sido violentadas por alguna de las partes involucradas. (p. 32)

VII. Consecuencias de las dimensiones del compromiso

Desarrollar y mantener a un equipo comprometido puede traer una gran cantidad de beneficios tanto para las organizaciones como para los empleados y, por el contrario, no acreditarle importancia al compromiso de los trabajadores con las empresas puede traer resultados negativos para los logros de los objetivos y metas de estos dos actores, por ello, es importante resaltar que generar o no compromiso organizacional con los actores que hacen vida dentro de las instituciones puede acarrear consecuencias que pueden afectar el rendimiento de las mismas.

Por un lado, Matos y Moreno (2004) indican que el hecho de que el trabajador presente bajos niveles de compromiso con la organización puede afectar la productividad y eficiencia de la empresa y señala una serie de consecuencias negativas. Dentro de estas destacan:

- ✓ Desempeño: Dependiendo del grado de vinculación que el individuo posea con la organización, este se sentirá más o menos motivado a prestar sus labores de manera tal

que cubra su desempeño esperado y que inclusive podría presentar un desempeño inferior.

- ✓ Rotación: No identificarse con la organización o con las labores que se realizan puede acarrear insatisfacción para el individuo, lo cual, puede traer como consecuencia el retiro de la misma de sus labores.
- ✓ Faltas: Un individuo que no se sienta identificado con su espacio de trabajo es más propenso a ausentarse de sus labores por motivos que no ameriten una inasistencia o también es propenso a retrasarse.
- ✓ Robo: La falta de arraigo e identificación con la organización y el desapego moral por parte de los trabajadores puede traer como consecuencia el hurto de los recursos de la empresa. Con respecto a esto, los autores establecen:

> Cuando el trabajador no siente que tenga nada que agradecerle a la empresa no le interesan sus pérdidas, en algunos casos hasta siente que la organización está en deuda con él, porque no valoran su esfuerzo o no se sienten justamente compensados por su trabajo, y una manera de "cobrarse" esa deuda está en el robo de los productos, materias primas, equipos de trabajo o de dinero. (p. 28)

Si bien existen consecuencias negativas, "existe un cuerpo de investigación sólido que respalda las ventajas de tener una fuerza laboral comprometida" (Polo *et al*, 2017, p. 132). Se argumenta que tener un equipo de trabajo comprometido con la organización puede generar una mayor satisfacción con el trabajo, mejoras en el desempeño, disminución de la rotación y baja de ausentismo, comportamientos de ciudadanía organizacional, entre otros. (Polo *et al*, 2017; Budihardjo, 2013; Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky, 2002).

VIII. Relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional

Una revisión a la literatura, permite observar que no se ha conformado un cuerpo de estudio sólido que enfoque y concentre sus esfuerzos en la relación existente entre las dos variables principales que conforman esta investigación (satisfacción con la vida y compromiso organizacional). Erdogan *et al* (2012) mencionan que:

> La escasa atención que se le presta al concepto de satisfacción con la vida en el campo de la gestión es una brecha de investigación crítica. Los estudios de satisfacción con la vida realizados en poblaciones trabajadoras aparecen en revistas de diversos campos, como salud pública, educación y justicia penal. Sin embargo, estos estudios no se basan necesariamente en teorías de gestión relacionadas con la naturaleza y el contexto del trabajo, y tienden a informar correlaciones simples entre un pequeño número de variables y la satisfacción con la vida (p.1040).

Si bien esto constituye un verdadero reto al momento de validar si verdaderamente existe una relación entre ambas variables, hay que considerar que existen investigaciones que han estudiado la relación existente entre constructos afines a la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional, constructos que hasta conforman una derivación de variables presentes en esta investigación. Por ejemplo, múltiples investigaciones han abordado la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, por otro lado, también se ha abordado la relación entre el componente afectivo del compromiso organizacional con la satisfacción con la vida (Portilla, 2017; Hausmann, Mueller, Hattrup y Spiess, 2013; Judge y Wantanabe, 1993; Kumari y Afroz; 2013; Patrón, 2013; Polo *et al*, 2017). Con respecto a esto, algunos autores opinan que la satisfacción con la vida puede proveer de manera semejante a la satisfacción laboral algunas predicciones en cuanto a ciertos resultados organizacionales como el desempeño laboral, la rotación laboral, intenciones tempranas de retiro, etc. Y entre estos factores, se haya presente el compromiso laboral (Loewe *et al* 2013). Si bien dichas investigaciones no plantean la relación pura entre las variables de interés, la relación a través de variables mediadoras puede guiar la investigación a entender la relación entre las dos variables principales.

Las condiciones bajo las cuales los individuos vivan sus vidas, pueden determinar en cierta manera cómo se desarrolla su compromiso con la organización y otros aspectos relacionados al trabajo. Crear y mantener a una fuerza productiva que en términos generales sea más feliz con su vida tendrá como producto que las organizaciones también puedan aumentar la satisfacción laboral de sus empleados, garantizando así los beneficios de tener empleados con una alta satisfacción laboral (Jones, 2006). Lambert *et al* (2013), con respecto a la satisfacción con la vida y su influencia en el trabajo, indican que “la satisfacción con la

vida se ha asociado con un aumento en los comportamientos de ciudadanía organizacional, que van más allá de lo esperado en el trabajo" (p. 196). Es importante para las organizaciones contar con una mano de obra que se encuentre satisfecha con su vida en términos generales y que cuente con un bienestar psicológico positivo, puesto que, como señalan Mañas, Salvador, González y Agulló (2007): "las personas que experimenten esta sensación tenderán a sentirse dinámicos, contentos, entusiasmados, relajados, etc., mientras que todo lo contrario ocurrirá en aquellos que desarrollen menor bienestar" (p. 395). Una organización que cuente con una mano de obra bien comprometida, podrá alcanzar con mayor facilidad sus metas y objetivos, no obstante, el compromiso que los trabajadores adquieran con sus organizaciones depende de varios factores, y dentro de ellos está el qué tan a gusto las personas se sienten con su vida en general y con los diferentes dominios de la misma. Frente a esto, Mañas *et al* (2007) señalan que los elementos que más incidencia tienen en el compromiso organizacional son: "trabajar bajo presión, percibir que el trabajo juega un papel importante en la vida y sentirse feliz en términos generales" (p. 399).

Algunas investigaciones aportan que no es clara la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, en efecto, algunos investigadores consideran que posiblemente la satisfacción laboral sea una consecuencia del compromiso organizacional y que este hasta puede actuar como una variable mediadora al considerarse otros antecedentes (Pitombo, Aguiar y Galvão, 2014).

CAPÍTULO IV
MARCO ORGANIZACIONAL

La organización en la cual se llevó a cabo la presente investigación es la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). Ésta está conformada por tres sedes: Caracas, Guayana y los Teques. Para efectos de esta investigación, sólo se tomó en cuenta la sede de Montalbán, Caracas y a todos los docentes que laboran a tiempo completo o tiempo convencional que forman parte de las distintas facultades, escuelas, institutos y centros de investigación que forman parte de la misma.

La Universidad Católica Andrés Bello es una institución de educación superior perteneciente a la Compañía de Jesús. Ésta fue fundada en el año 1953 por la Compañía de Jesús y actualmente funge como una organización de carácter privado sin fines de lucro (UCAB, 2018).

I. Objetivos y Misión de la institución

La UCAB, cuenta con una misión y una serie de objetivos que hacen posible prestar su servicio de ser una institución avocada a la excelencia académica, estos son:[3]

Objetivos:

- La Universidad es fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a autoridades, profesores y estudiantes; en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre.
- La UCAB es una institución al servicio de la Nación y le corresponde colaborar en la orientación de la vida del país mediante su contribución doctrinaria en el esclarecimiento de los problemas nacionales.

[3] Información disponible en: https://www.ucab.edu.ve/informacion-institucional/acerca-de-la-universidad/ Recuperado el 2/06/2018.

- La Universidad debe realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplir esta misión, sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores, y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la Nación para su desarrollo y progreso.
- La enseñanza universitaria se inspirará en un definido espíritu de democracia, de justicia social y de solidaridad humana, y estará abierta a todas las corrientes del pensamiento universal, las cuales se expondrán y analizarán de manera rigurosamente científica.

Misión:

- Contribuir a la formación integral de la juventud universitaria, en su aspecto personal y comunitario, dentro de la concepción cristiana de la vida.
- Esforzarse por acelerar el proceso de desarrollo nacional, creando conciencia de su problemática y promoviendo la voluntad de desarrollo. Por lo mismo, concederá especial importancia a la promoción de los recursos humanos y particularmente de la juventud, a fin de lograr la promoción de todo el hombre y de todos los hombres.
- Trabajar por la integración de América Latina y por salvaguardar y enriquecer su común patrimonio histórico-cultural; por la mutua comprensión y acercamiento de los pueblos de nuestro continente; por la implantación de la justicia social; por la superación de los prejuicios y contrastes que dividen y separan a las naciones, y por el establecimiento de la paz, fundada en hondo humanismo ecuménico.
- Irradiar su acción, especialmente a los sectores más marginados de la comunidad nacional.
- Promover el diálogo de las Ciencias entre sí y de estas con la Filosofía y la Teología, a fin de lograr un saber superior, universal y comprensivo, que llene de sentido el quehacer universitario.

II. Facultades, Centros e Institutos de Investigación

La UCAB dentro de su dirección académica, está conformada por las diversas facultades, Centros de Investigación e Institutos, estos están conformados por:

Facultades:

- Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, conformada por las escuelas de Ciencias Sociales, Administración y Contaduría y Economía.
- Facultad de Derecho.
- Facultad de Humanidades y Educación, conformada por las escuelas de Comunicación Social, Educación, Filosofía, Letra y Psicología.
- Facultad de Ingeniería, conformada por las escuelas de Ingeniería Civil, Ingeniería Industrial, Ingeniería Informática e Ingeniería en Telecomunicaciones.
- Facultad de Teología.

Centros e Institutos de Investigación:

- Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales
- Instituto de Investigaciones Históricas
- Instituto Investigaciones Jurídicas
- Centro Investigación de la Comunicación
- Centro Investigación y Desarrollo de Ingeniería
- Centro Investigación y Evaluación Institucional
- Centro Investigación y Formación Humanística
- Centro de Derechos Humanos
- Centro de Estudios Políticos
- Centro de Clínica Jurídica
- Centro de Investigación, Innovación y Desarrollo Académico
- Centro de Innovación Educativa
- Centro de Innovación y Emprendimiento
- Centro para el Desarrollo de Lenguas Extranjeras
- Unidad de Psicología Padre Luis Azagra, s.j.

III. Organización de las Escuelas, Centros e Institutos de Investigación

Para efectos de esta investigación, es importante reconocer cómo se organizan los profesores a tiempo completo y a tiempo convencional que laboran dentro de la universidad.

Éstos pueden trabajar dentro de las escuelas de las diversas facultades o en los Centros e Institutos de investigación que conforman la institución.

A) Estructura de las Escuelas.

Visto de manera jerárquica, las Escuelas están precedidas por los decanatos respectivos de cada Facultad y dirigidas por el Director de Escuela. A su vez, éstas están conformadas por Coordinadores de Gestión Académica Administrativa, los cuales coordinan los procesos administrativos. Es importante destacar que existen procesos medulares que deben ser llevados a cabo por todas las escuelas, sin embargo, en estas puede variar la organización de sus respectivos equipos de trabajo para alcanzar esos procesos, además a estos procesos medulares pueden sumarse proyectos de apoyo o proyectos de la institución que se vinculen a los objetivos operativos de las escuelas, que no necesariamente se den de la misma manera o se presenten en todas las escuelas. De igual manera los profesores forman parte de las escuelas y se encargan de las labores de docencia ante los estudiantes, seguidamente las escuelas pueden contar con Analistas de Gestión Académica Administrativa, los cuales están en el deber de facilitar procesos académicos. Por último, éstas cuentan con el apoyo de la Asistencia Administrativa General (ver anexo 2).

B) Estructura de los Centros e Institutos de Investigación.

Tal como sucede con las escuelas, los Centros e Institutos de Investigación están presididos por los decanatos de cada facultad respectivamente y dirigidas por el director de cada entidad. Estas unidades están conformadas por Profesores Investigadores cuya labor se reparte entre la investigación, la extensión (consultoría) y aportar un número de horas de clase a su respectiva área de conocimiento. Finalmente, éstas cuentan con el apoyo de la Asistencia Administrativa General (ver anexo 3).

IV. Profesorado de la UCAB

Según el Estatuto Orgánico de la Universidad Católica Andrés Bello, el profesorado de la universidad se clasifica en cuatro categorías:

- Miembros Ordinarios: estos están compuestos por instructores, profesores asistentes, profesores agregados, profesores asociados y profesores titulares.

- Miembros Especiales: son miembros especiales del personal docente y de investigación, los Auxiliares Docentes y de Investigación, los Investigadores y Docentes libres y los Profesores contratados.
- Miembros Honorarios: son aquellas personas que, por excepcionales méritos de sus labores científicas, culturales o profesionales, sean considerados merecedoras de tal distinción por el Consejo Universitario.
- Miembros Jubilados: son aquellos miembros del personal docente y de investigación que hayan cumplido veinte (20) años de servicio y tengan 60 o más de edad, o aquellos de cualquier edad que hayan cumplido 25 años de servicios.

De acuerdo al departamento de Recursos Humanos de la Universidad, los profesores también se clasifican según las horas de docencia que ejecutan dentro de la misma, esta clasificación se divide en:

- Profesores a tiempo completo: son aquellos que desempeñas 40 horas de docencia en la institución.
- Profesores a tiempo convencional: son aquellos que desempeñan de 1 a 19 horas de docencia dentro de la institución.
- Profesores a otras dedicaciones: son aquellos que desempeñan de 20 a 39 horas de docencia dentro de la institución.

Actualmente la universidad cuenta con 143 profesores a tiempo completo, 54 a otras dedicaciones y 721 a tiempo convencional.

CAPÍTULO V
MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo tiene como finalidad dar a conocer qué herramientas o tácticas metodológicas fueron utilizadas para aportarle a esta investigación la base y la validez científica y poder darle respuesta a la pregunta de investigación y a los objetivos previamente señalados.

En base a lo anteriormente expuesto, este apartado de la investigación expone cuál es el tipo y el diseño de investigación empleado, especificando posteriormente cual es la unidad de análisis, la población y la muestra considerada de interés. Por otro lado, se establecieron las definiciones conceptuales y operacionales de las variables, los métodos de recolección de información y finalmente algunos aspectos de factibilidad y consideraciones éticas.

I. Diseño y tipo de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el diseño de investigación se reconoce como el "plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema" (p. 128). Es decir, el diseño de investigación es la pauta que guía la investigación y ésta, según los mismos autores, puede clasificarse de dos maneras: diseños experimentales y diseños no experimentales.

Hernández *et al* (2014) definen a los diseños no experimentales como aquellos que:

> Se realizan sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. (p. 152)

De igual manera, las investigaciones no experimentales poseen su propia clasificación, la cual se divide en transversal y longitudinal. Hernández *et al* (2014) establecen que los diseños transversales son aquellos cuyo "propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado" (p. 154). A su vez, los diseños transversales se dividen en exploratorios, descriptivos y correlacionales-causales. Los autores al referirse a los diseños correlacionales-causales, señalan que estos "describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales)" (p. 157).

En la presente investigación se utilizó un diseño no experimental transversal correlacional. Es preciso destacar que es de carácter no experimental porque no se pretende controlar y manipular intencionalmente las variables descritas en el estudio, además, es transversal porque no se pretende estudiar los datos en diferente momentos en el tiempo, sino que estos serán recolectados y estudiados en un momento determinado y adicionalmente, este es correlacional porque se pretende medir el grado de relación que existe entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional de los profesores universitarios de la Universidad Católica Andrés Bello.

II. Unidad de análisis, población y muestra.

La unidad de análisis hace referencia a los individuos u objetos sobre los cuales se pretende desarrollar la investigación (Hernández *et al*, 2014). Este estudio se realizó tomando como unidad de análisis a los profesores de la Universidad Católica Andrés Bello, para ello, se deben considerar diversos aspectos: en primer lugar, se debe considerar un criterio de antigüedad, los profesores que conformen la unidad de análisis deben tener un tiempo mínimo de seis meses trabajando dentro de la universidad, además, estos deben trabajar a tiempo completo (estos son aquellos que poseen cargo o funciones definidas dentro de la universidad y que tienen horas académicas asignadas en una o varias escuelas) y a otras dedicaciones (representados por aquellos docentes que solamente tienen horas académicas asignadas en la universidad en una o varias escuelas). Por otro lado, no se hará una distinción de profesores por escuela para plantear los resultados de la misma en términos globales.

Según Hernández *et al* (2014), la población "es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p. 174). Para la presente investigación, la

población está conformada por: 197 profesores que poseen un tiempo mínimo de seis meses trabajando en la institución, de estos, 143 trabajan a tiempo completo y 54 a tiempo convencional, esto sin hacer distinción en la escuela donde laboran.

La muestra es una parte o subgrupo representativo de una población de particular interés sobre la cual se recaudarán los datos que serán analizados para dar respuesta a la investigación (Hernández *et al*, 2014).

Para calcular la muestra que deriva de la población, se utilizó la fórmula expresada por Cea (1998):

$$n = \frac{z^2 \times N \times p \times q}{E^2 \times (N-1) + (4 \times p \times q)}$$

Donde:

n= es el tamaño de la muestra;

z= es la desviación típica (corresponde al 90%);

N= es el tamaño de la población;

e= es el error. El cual es definido por el investigador (5%);

p= es la probabilidad de éxito (50%);

q= es la probabilidad de fracaso (50%);

Resultando así, una muestra de tamaño:

$$n = \frac{(1{,}645)^2 \times 197 \times 0{,}5 \times 0{,}5}{(0{,}05)^2 \times (197-1) + ((1{,}645)^2 \times 0{,}5 \times 0{,}5)} = 114{,}2 \approx 114$$

En el presente estudio, la muestra se seleccionó mediante un muestreo probabilístico. Según Corbetta (2007) una muestra es probabilística cuando “cada unidad que la compone se extrae de la población con una probabilidad conocida (y distinta de 0)” (p. 282). En esta investigación, dado que se contaba con un listado de la población, proporcionado por el departamento de Recursos Humano de la UCAB, se llevó a cabo un muestreo probabilístico aleatorio simple a través del programa Excel 2013. De acuerdo a Corbetta (2007), este tipo de muestreo es empleado cuando “todas las unidades de la población tienen la misma posibilidad de ser incluidas en la muestra” (p 282). En este caso, la muestra fue seleccionada al azar para garantizar que todos los elementos verdaderamente tengan la misma probabilidad de ser escogidos.

III. Variables: definición conceptual y operacional.

Briones (1990) define el término variable como "una propiedad característica o atributo que puede darse en modalidades o grados diferentes en las personas o unidades de un colectivo social" (p.30). En este estudio, las variables que fueron abordadas son: satisfacción con la vida, auto percepción del bienestar y compromiso organizacional.

a) Satisfacción con la vida.

Definición conceptual: según Veenhoven (1994) esta se refiere al "grado en que una persona evalúa la calidad global de su vida en conjunto de forma positiva. En otras palabras, cuánto le gusta a una persona la vida que lleva" (p. 4).

Definición operacional: la satisfacción con la vida es un constructo que al provenir de las percepciones y las valoraciones personales, puede ser descompuesto en diversas dimensiones o indicadores, esto, siguiendo lo expresado por Diener et al (1990) se debe a que:

> El juicio sobre cuán satisfechas están las personas con su estado actual de vida se basa en una comparación con un estándar que cada individuo establece para sí mismo. Es un sello distintivo del área de bienestar subjetivo que se centra en los propios juicios de la persona, no en algún criterio que se considere importante para el investigador (p. 71).

Aunado a lo anteriormente expuesto, la satisfacción con la vida comprende una gran variedad de dominios que no necesariamente todos los individuos compartan. Esto implica que al no contar con un criterio exclusivo con el cual se pueda medir la satisfacción con la vida hace que esta investigación se acoja a la medición de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985), frente a esto Veenhoven (1994) también argumenta establece: "siendo imposible la inferencia a partir de comportamientos externos, nos tenemos que conformar con preguntar. Esto es, simplemente preguntar a la gente hasta qué punto está satisfecha con su vida en conjunto" (p. 6).

Es importante resaltar que el nivel de abstracción de esta variable la vuelve una variable empírica (Sierra, 2001), puesto que la medición de esta se basa en la observación de los hechos y en la experiencia. Esta variable se mide a través de indicadores expuestos en el cuestionario desarrollado por Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985), las cuales constan de:

- En la mayoría de los sentidos mi vida se acerca a mi ideal.

- Las condiciones de mi vida son excelentes.
- Estoy satisfecho/a con mi vida.
- Hasta ahora he conseguido las cosas importantes que quiero en la vida.
- Si tuviera que vivir mi vida de nuevo, no cambiaría.

b) Compromiso organizacional.

Definición conceptual: Meyer y Allen (1990) definen este constructo como: "un estado psicológico que vincula al individuo con la organización en la que trabaja" (p. 14).

Definición operacional:

Dimensiones:

- Compromiso Afectivo: este considera la relación emocional y el involucramiento a la organización que hace que el individuo se sienta parte de la misma (Meyer y Allen, 1990).
- Compromiso Normativo: este compromiso se relaciona con las creencias y percepciones que poseen los individuos con respecto a la responsabilidad por la organización (Meyer y Allen, 1990), es decir, se refiere a las obligaciones que el individuo siente hacia la organización.
- Compromiso de Continuidad: este se refiere a los costos, tanto de tiempo como económicos, que implica para el individuo el abandonar la organización (Meyer y Allen, 1990).

Indicadores:

- Identificación con la organización: se refiere al grado en el que una persona se siente identificada con los objetivos de la organización. (Matos y Moreno, 2004).
- Involucramiento con la organización: simboliza en qué medida el individuo se siente parte de la organización. (Matos y Moreno, 2004).
- Lealtad: se relaciona con la fidelidad que el individuo demuestra hacia la organización de manera incondicional. (Matos y Moreno, 2004).
- Sentido de obligación: este refleja un compromiso que los individuos mantienen hacia la organización por sentir el deber de retribuirle a la misma todo lo que le ha ofrecido. (Matos y Moreno, 2004).

- Inversión en la organización: se refiere a la aceptación por parte del individuo de los costos (monetarios y temporales) asociados por abandonar la organización. (Matos y Moreno, 2004).
- Percepción de alternativas: este indica las posibilidades que tiene el individuo de abandonar la organización y encontrar una nueva oportunidad de desempeñarse y sentirse satisfecho. (Matos y Moreno, 2004).

Tabla 1: dimensiones e indicadores de la variable "Compromiso Organizacional"

Variable	Dimensiones	Indicadores
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Identificación con la organización
		Involucramiento con la organización
	Compromiso Normativo	Lealtad
		Sentido de obligación
	Compromiso de Continuidad	Inversión en la organización
		Percepción de alternativas

c) Auto Percepción del Bienestar

Para complementar el análisis de la variable Satisfacción con la vida, se incluyó en este estudio la variable Auto Percepción del Bienestar, la cual comprende tres grandes dominios de relevante importancia en términos generales de la vida de las personas (satisfacción laboral, satisfacción con el entorno social y satisfacción con uno mismo). Esto, permitió indagar con mayor profundidad la satisfacción con la vida y llegar a resultados más exhaustivos.

Definición conceptual: De acuerdo a Pérez Escoda y Alegre (2014) la Auto Percepción del Bienestar se define como la "Percepción personal sobre la propia situación en la vida partiendo de los propios objetivos, expectativas, valores e intereses influenciados por el contexto cultural de referencia" (p. 448).

Definición operacional:

Dimensiones:

- Satisfacción laboral: se refiere a un estado emocional afectivo consecuencia de la valoración positiva de las vivencias laborales del sujeto, o también se entiende como la

reacción positiva o favorable hacia el trabajo en términos generales o hacia algún aspecto en particular del mismo (Locke, 1976).

- Satisfacción con el entorno social: se entiende como la apreciación en términos positivos que los individuos realizan con respecto a los demás actores sociales, que interactúan con él.
- Satisfacción con uno mismo: se define como la valoración que los individuos realizan de sí mismos en términos positivos.

Tabla 2: Dimensiones de la variable "Auto Percepción del Bienestar"

Variable	Dimensiones
Auto Percepción de Bienestar	Satisfacción laboral
	Satisfacción con el entorno social
	Satisfacción con uno mismo

IV. Procedimientos para la recolección y análisis de datos

Para poder dar respuesta a lo planteado en la investigación, serán utilizados determinados instrumentos de medición para poder evaluar la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional.

a) Instrumentos para la recolección de información.

Según Hernández *et al* (2014), un instrumento de recolección de información "es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente" (p. 199).

En esta investigación se utilizó un instrumento de recolección de información (ver anexo 1), el cual, está conformado por tres cuestionarios de preguntas cerradas. El primer cuestionario es la escala de Satisfacción con la Vida de 5 ítems desarrollada por Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985), esta es complementada con el cuestionario de Autopercepción de Bienestar de 10 ítems elaborado por Pérez Escoda y Alegre (2014) y también se utilizará el Cuestionario de Atributos de la Organización de 20 ítems de Meyer y Allen (1990) (ver anexo 1). Ésta último instrumento, posee ítems positivos y negativos.

Tabla 3: Ítems positivos y negativos del Cuestionario de Atributos de la Organización de Meyer y Allen (1990)

Ítems Positivos	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20
Ítems Negativos	5, 18

En cuanto a los aspectos de validez y confiabilidad de los instrumentos de medición, Hernández *et al* (2014) define la validez como el "grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir" (p.202), y la confiabilidad la conceptualiza como el "Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes" (p. 202).

Para la escala de Satisfacción con la Vida desarrollada por Diener *et al* (1985). Los autores de la misma, en la etapa inicial de la elaboración de la escala, generaron una lista de 48 ítems tanto positivos como negativos que consistían básicamente en preguntas relacionadas con la satisfacción que la persona asociaba con su vida. Los análisis de factores iniciales de esta escala dieron como resultado tres factores: afecto positivo, afecto negativo y satisfacción. Se suprimieron los ítems afectados, así como los ítems del factor de satisfacción que tenían cargas inferiores a 0,60, y se dejaron 10 artículos. Debido a la gran similitud semántica de varios de esos ítems, se descartaron cinco, lo que resultó en una escala de cinco ítems. Posteriormente realizaron 3 estudios para verificar la validez y la confiabilidad, con lo cual, los autores concluyeron:

> Los resultados indicaron que la escala tiene propiedades psicométricas favorables. Las correlaciones con los indicadores personales de bienestar discutidos en el estudio 2 sugieren que la escala podría ser útil en los servicios clínicos. La correlación de 0.57 con las satisfacciones de dominio sumadas indica que la satisfacción global y las satisfacciones de dominio comparten una gran cantidad de varianza común, pero ciertamente no son construcciones equivalentes. La escala de Satisfacción con la Vida se correlacionó a un nivel adecuado con las estimaciones del entrevistador de la satisfacción con la vida. (p. 74)

Por otro lado, Pavot, Diener, Colvin y Sandvik (1991), realizaron 2 estudios con la finalidad de comprobar la validez y confiabilidad de la escala de satisfacción con la vida propuesta por Diener *et al* (1985), concluyendo que:

> Los análisis factoriales de ambos estudios demostraron una estructura factorial unitaria para la escala de Satisfacción con la Vida, una característica no disponible con otras medidas de satisfacción con la vida. Si bien los ítems se expresan de forma muy amplia, en términos de la vida entera de los encuestados, muestran una gran intercorrelación. Esto es deseable para un instrumento diseñado para obtener un juicio de la vida de uno. (p.159)

En cuanto a la escala desarrollada por Meyer y Allen (1990) de Compromiso Organizacional, Maqsood, Hanif, Rehman y Glenn (2012) establecen que:

> Diversos estudios han aportado apoyo empírico que los componentes de medida son distinguibles los unos de los otros (…) Varios estudios de validación se han llevado a cabo con el modelo de tres componentes de Meyer y Allen usando varias muestras tanto en los países asiáticos como los europeos. (p. 137)

Arciniega y González (2006) realizaron un estudio para medir la confiabilidad y validez de la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1990). Estos aplicaron un análisis factorial exploratorio con rotación oblimín y los resultados arrojaron la aprobación de las tres dimensiones. Es preciso aclarar que los índices de consistencia interna que se obtuvieron fueron de 0,79 para el compromiso afectivo, 0,77 para el compromiso de continuidad y 0,72 para el compromiso normativo.

Con respecto a la escala de Auto Percepción de Bienestar, Pérez Escoda y Alegre (2014) en su investigación establecen que este instrumento posee 3 ítems destinados a medir la satisfacción laboral, 3 que apuntan a medir la satisfacción con el entorno social y 4 que miden la satisfacción con uno mismo. De estos ítems, los autores apuntan que “la consistencia interna de la escala en este estudio es considerablemente alta (α = .89). Las tres escalas tienen una fiabilidad alfa de Cronbach de .75, .71, .81 respectivamente” (p. 450). Si bien el entorno social

y la satisfacción con uno mismo no es el principal objeto de estudio que se busca observar en esta investigación, estos forman parte de los dominios que componen la satisfacción con la vida, por lo cual también fueron tomados en cuenta en la investigación.

Los tres cuestionarios están determinados bajo una escala Likert de cinco categorías (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y totalmente de acuerdo), la cual según Hernández *et al* (2014) está conformada por un "conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías" (p. 238). Esta permite medir las actitudes de la muestra de investigación hacia las variables del estudio.

b) Procedimiento al desarrollo de trabajo de campo.

Para poder aplicar los cuestionarios se procedió a contactar a los profesores de manera presencial, ya sea en sus respectivas oficinas, escuelas o después de dictar sus clases. Posteriormente se les entregará un cuestionario para ser respondido y devuelto.

c) Procesamiento de los datos.

El procesamiento de los datos se llevó a cabo tomando en cuenta la estadística inferencial, puesto que se infieren los datos que representan a una población por medio de la muestra y, además, el procesamiento de los datos se realizará calculando el coeficiente de relación de Pearson, el cual, Hernández *et al* (2014) definen como "una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos" (p. 304).

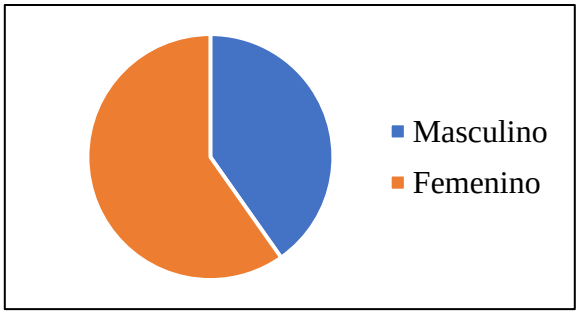
V. Caracterización de la muestra

a) Género

Tabla 4: Distribución de la muestra según el Género

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	35	40,2%
Femenino	52	59,8%
Total	87	100%

Gráfico 1: Distribución de la muestra según el Género



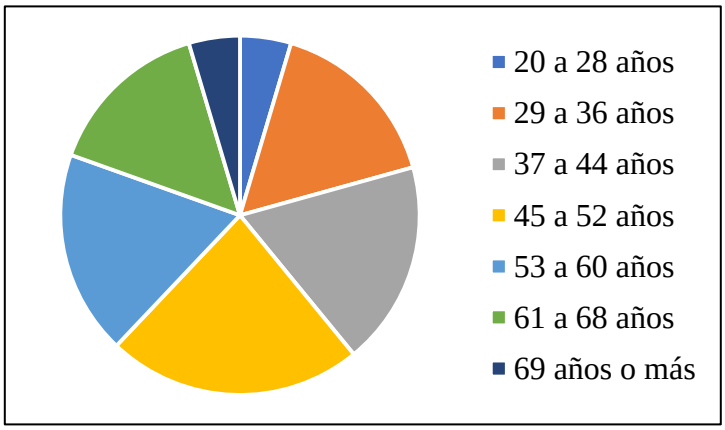
La muestra estuvo conformada por un total de 91 profesores, siendo 33 profesores de género masculino, lo que equivale al 36,6% del total de la muestra y por 55 profesores de género femenino, lo que equivale al 64,4% de la muestra. Esto demuestra que en la muestra predominan las mujeres sobre los hombres, tal como lo demuestra el Gráfico 1.

b) Edad

Tabla 5: Distribución de la muestra en cuanto a los rangos de edad

	Frecuencia	Porcentaje
20 a 28 años	4	4,6%
29 a 36 años	14	16,1%
37 a 44 años	16	18,4%
45 a 52 años	20	23%
53 a 60 años	16	18,4%
61 a 68 años	13	14,9%
69 años o más	4	4,6%
Total	87	100%

Gráfico 2: Distribución de la muestra en cuanto a los rangos de edad



Esta variable se estratificó en 7 rangos, los cuales se componen de la siguiente manera:

- El primer rango conformado por profesores de 20 a 28 años está representado por 4 individuos, lo cual corresponde al 4,6% del total de la muestra.
- El segundo rango conformado por profesores de 29 a 36 años está compuesto por 14 individuos, lo cual representa un 16,1% del total de la muestra.
- El tercer rango conformado por profesores de 37 a 44 años, se compone por 16 profesores, lo que representa el 18,4% de la muestra.
- El cuarto rango conformado por profesores de 45 a 52 años está formado por 20 profesores, lo que corresponde al 23% de la muestra.
- El quinto rango conformado por profesores de 53 a 60 años está compuesto por 16 profesores, lo cual equivale al 18,4% de la muestra.
- El sexto rango conformado por profesores de 61 a 68 años está formado por 13 profesores, cantidad equivalente al 14,9% de la muestra.
- El séptimo rango conformado por profesores que tengan 69 años o más está conformado por 4 profesores, lo que representa el 4,6% de la muestra.

Se puede apreciar que el primer rango (20 a 28 años) y el último rango (69 años o más) están compuestos por la misma cantidad de profesores, lo que equivale al 4,6% de la muestra total respectivamente, de igual manera esto ocurre con el tercer rango (37 a 44 años) y el quinto rango (53 a 60 años) los cuales representan el 18,4% de la muestra cada uno.

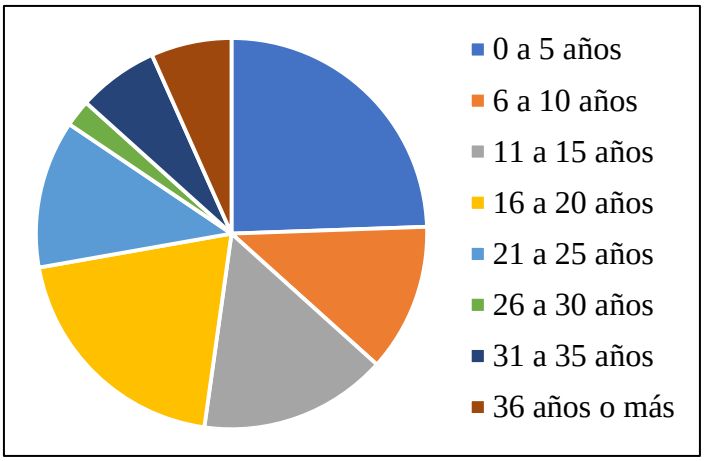
Por otro lado, se puede observar que la mayor proporción de profesores se concentra en el cuarto rango (45 a 52 años) la cual corresponde al 23% de la muestra.

c) Años de antigüedad en la institución

Tabla 6: Distribución de la muestra según los años de antigüedad en la institución

	Frecuencia	Porcentaje
0 a 5 años	21	24,1%
6 a 10 años	10	11,5%
11 a 15 años	14	16,1%
16 a 20 años	18	20,7%
21 a 25 años	10	11,5%
26 a 30 años	2	2,3%
31 a 35 años	6	6,9%
36 años o más	6	6,9%
Total	87	100%

Gráfico 3: Distribución de la muestra según los años de antigüedad en la institución



Esta variable se estratificó en 8 rangos, los cuales se componen de la siguiente manera:

- Primer rango, conformado por una antigüedad en la institución de 0 a 5 años, está constituido por 21 individuos, lo cual representa un 24,1% de la muestra, siendo este el rango más representativo de la misma.
- Segundo rango, conformado por una antigüedad en la institución de 6 a 10 años, está formado por 10 individuos que caracterizan el 11,5% de la muestra.
- Tercer rango, conformado por una antigüedad en la institución de 11 a 15 años está representado por 14 individuos que simbolizan el 16,1% de la muestra.
- Cuarto rango, conformado por una antigüedad en la institución de 16 a 20 años, está constituido por 18 individuos que representan el 20,7% de la muestra.
- Quinto rango, conformado por una antigüedad en la institución de 21 a 25 años, está formado por 10 individuos que caracterizan el 11,5% de la muestra.
- Sexto rango, conformado por una antigüedad en la institución de 26 a 30 años, está representado por 2 individuos que simbolizan el 2,3% de la muestra, siendo este el rango menos representativo.
- Séptimo rango, conformado por una antigüedad en la institución de 31 a 35 años, está constituido por 6 individuos, lo cual señala un 6,9% de la muestra.
- Octavo rango, conformado por una antigüedad en la institución de 36 años o más está compuesto por 6 individuos que simbolizan un 6,9% de la muestra.

Observando el Gráfico 3 y la Tabla 5, se puede apreciar que la antigüedad en la institución para el segundo y el quinto rango están conformadas por la misma proporción de

profesores que corresponde a 11,5% respectivamente y de igual manera ocurre con el séptimo y el octavo rango los cuales cuentan con una proporción de 6,9% cada uno.

d) Cargo adicional al de profesor dentro de la institución

Tabla 7: Distribución de la muestra acorde a si posee o no un cargo adicional dentro de la institución

	Frecuencia	Porcentaje
Posee un cargo adicional	75	86,2%
No posee un cargo adicional	11	12,6%
Total	86	98,9%

Tabla 8: Distribución de la muestra acorde al cargo adicional que posee dentro de la institución

	Frecuencia	Porcentaje
Director	13	14,9%
Investigador	22	25,3%
Coordinador	34	39,1%
Jefe de departamento	4	4,6%
Total	73	83,9%

Gráfico 4: Distribución de la muestra acorde a si posee o no un cargo adicional dentro de la institución

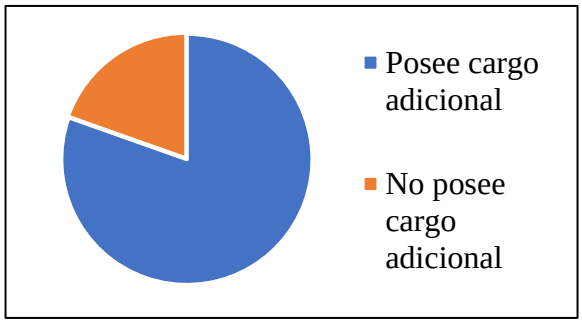
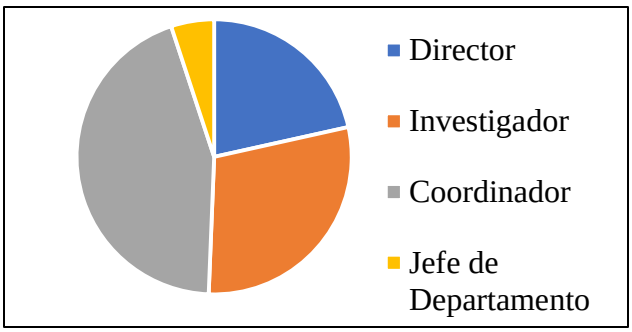


Gráfico 5: Distribución de la muestra acorde al cargo adicional que posee dentro de la institución



Como apunta la Tabla 6 y el Gráfico 4, el 85,7% de la muestra posee un cargo adicional 1dentro de la institución, esto implica que además de fungir el rol de profesores, estos pueden poseer otros cargos que pueden involucrarlos más con la institución y esto a su vez puede tener alguna influencia en el nivel de compromiso organizacional o de satisfacción con la vida. En cuanto a los cargos adicionales que pueden ocupar los profesores, estos poseen cuatro categorías: Director, Investigador, Coordinador o Jefe de Departamento. Según lo que se puede apreciar en el Gráfico 5, el cargo adicional que más predomina en la muestra es el de Coordinador, el cual equivale al 38,5% de los individuos que conforman la muestra, seguido por el cargo de investigador y director a los que les corresponde el 25,3% y el 15,4% de la

muestra respectivamente y por último, el cargo menos representativo que se aprecia en la muestra es el de Jefe de Departamento, el cual corresponde al 4,4%.

e) Localidad donde labora el profesor

Tabla 9: Distribución de la muestra según la localidad donde labora

	Frecuencia	Porcentaje
Centro de Derechos Humanos	1	1,1%
Centro de Estudios Políticos	2	2,3%
Centro de Innovación Educativa	4	4,6%
Centro de Investigación de la Comunicación	2	2,3%
Centro de Investigación y Desarrollo de la Ingeniería	2	2,3%
Centro de Investigación y Evaluación Institucional	2	2,3%
Centro de Investigación y Formación Humanística	1	1,1%
Centro de Investigación, Innovación y Desarrollo Académico	2	2,2%
Departamento de Producción Audiovisual	1	1,1%
Dirección de Apoyo Educativo	1	1,1%
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	5	5,7%
Facultad de Derecho	2	2,3%
Facultad de Humanidades y Educación	7	8%
Facultad de Ingeniería	10	11,5%
Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales	2	2,3%
Instituto de Investigaciones Históricas	3	3,4%
Instituto de Investigaciones Jurídicas	3	3,4%
Total	49	56,3%

Se puede apreciar en la Tabla 8 que el 56,3% de los individuos que conforman la muestra laboran en 17 localidades diferentes, dentro de las cuales se puede observar la presencia de Centros e Institutos de Investigación, Facultades, Departamentos y Centros. La porción de profesores que se encuentra trabajando en las Facultades acumuladamente representa el 27,5% de la muestra total, siendo la más significativa la Facultad de Ingeniería que representa un 11,5% de la misma, mientras que la porción de muestra que labora en los diversos Centros e Institutos de Investigación, Departamentos y Centros equivale al 28,6%.

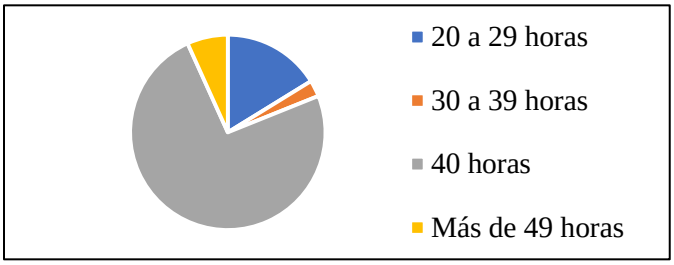
f) Número de Horas de Trabajo en la Institución

Tabla 10: Distribución de la muestra según el número de horas semanales de trabajo en la Institución

	Frecuencia	Porcentaje
20 a 29 horas	12	13,2%
30 a 39 horas	2	2,2%

40 horas	55	60,4%
Más de 40 horas	5	5,5%
Total	78	85,7%

Gráfico 6: Distribución de la muestra según el número de horas semanales de trabajo en la Institución



Esta variable se estratificó en 4 rangos, los cuales están conformados de la siguiente manera:

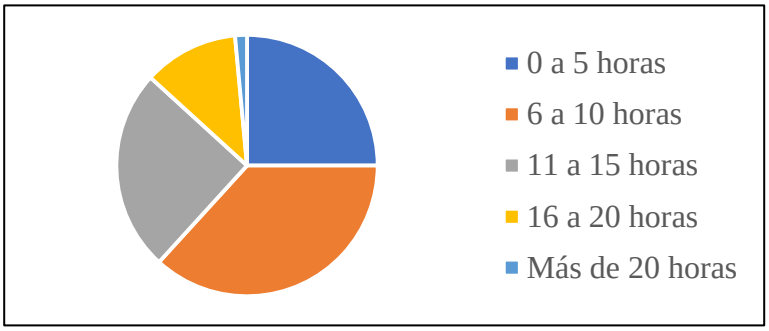
- Primer Rango, conformado por aquellos profesores que trabajan de 20 a 29 horas semanales en la institución está representado por 12 individuos, lo cual corresponde al 13,2% de la muestra.
- Segundo Rango, compuesto por los profesores que trabajan de 30 a 39 horas semanales, está compuesto por 2 individuos, lo cual simboliza el 2,2% de la muestra.
- Tercer rango, representa a todos los profesores que trabajan exactamente 40 horas semanales en la institución, es decir, que trabajan a tiempo completo, siendo este el más representativo compuesto por el 60,4% de la muestra que corresponde a 55 individuos.
- Cuarto rango, representa a aquellos profesores que dicen trabajar más de 40 horas semanales dentro de la institución. Si bien el máximo de horas semanales que se puede ejercer dentro de la institución corresponde a 40 horas, se decidió considerar este rango en la investigación, puesto a que puede estar asociado a la creencia de ciertos profesores sienten o perciben que pueden estar trabajando más de 40 horas en la institución.

g) Número de horas de docencia en la Institución

Tabla 11: Distribución de la muestra según el número de horas semanales de docencia en la Institución

	Frecuencia	Porcentaje
0 a 5 horas	17	19,5%
6 a 10 horas	25	28,7%
11 a 15 horas	17	19,5%
16 a 20 horas	8	9,2%
Más de 20 horas	1	1,1%
Total	68	78,2%

Gráfico 7: Distribución de la muestra según el número de horas semanales de docencia en la Institución



Esta variable se estratificó en 5 rangos, los cuales están conformados de la siguiente manera:

- Primer rango, este corresponde a los profesores que desempeñan entre 0 y 5 horas de docencia en la institución, lo cual representa al 19, 5% de la muestra, que está conformada por 17 individuos.
- Segundo rango, corresponde a los profesores que desempeñan entre 6 y 10 horas de docencia en la institución. Esta proporción es de 28,7%, es decir 25 docentes, siendo esta la más significativa.
- Tercer rango, corresponde a los profesores que desempeñan entre 11 a 15 horas de docencia en la institución, lo cual representa al 19, 5% de la muestra, que está conformada por 17 individuos.
- Cuarto rango, corresponde a los profesores que desempeñan entre 16 a 20 horas de docencia en la institución, éste está compuesto por el 9,2% de la muestra, lo cual equivale a 8 profesores

- Quinto rango, simboliza a aquellos profesores que desempeñan más de 20 horas de docencia dentro de la institución, lo cual equivale al 1,1% de la muestra, es decir, un solo profesor, siendo este el rango menos frecuente y representativo.

VI. Limitaciones del estudio y cuestiones éticas

En cuanto a las limitaciones presentes en el estudio, se puede destacar dentro de las limitantes el contacto inicial con los mismos para concretar la entrega de la encuesta.

Realizar el contacto directo con los profesores de la institución fue un proceso complejo, se procedió a visitar todos los institutos, centros y escuelas de la universidad para poder hacer entrega del instrumento a los mismos. En algunas escuelas e institutos el personal administrativo de los mismos facilitó el proceso de entrega de las encuestas a los profesores y la devolución de las mismas, no obstante en otras localidades contactar a los profesores fue una labor más compleja puesto a que no se encontraban presentes y sus horarios dentro de la institución eran dispersos y discordantes con el tiempo de recolección de encuestas que se tenía pautado para esa fecha. Por otro lado, en algunos institutos los profesores se encontraban de viaje o realizando labores o proyectos fuera de la universidad, lo cual impidió hacer entrega de la encuesta.

Otra limitante del estudio fue el tiempo de respuesta que los profesores empleaban para entregar las encuestas, pues si bien algunos hacían una entrega inmediata de las mismas, otros tardaron lapsos de semanas en entregarlas y muchas veces estos largos lapsos de no devolver las encuestas hizo que los profesores olvidaran entregarlas o que las perdieran, teniendo que reasignarles en muchos casos una nueva encuesta para poder lograr el objetivo de la investigación.

Con respecto a las cuestiones éticas, al momento de entregar la encuesta se dejó en claro de manera presencial que el propósito de la investigación es meramente académico, que la información suministrada no afectará la relación del profesor y la institución y que se garantizará el anonimato de las encuestas.

CAPÍTULO VI
ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se presentan los datos y los resultados obtenidos a través del análisis estadístico de los mismos, realizados por medio de la herramienta SPSS. Para abordar la información obtenida de la manera más amplia posible, en primer lugar se exponen los resultados de cada una de las variables (Satisfacción con la Vida, Auto percepción del Bienestar y Compromiso Organizacional) con sus respectivos componentes y luego se establece una relación entre éstas y las variables demográficas y situacionales y finalmente se establece la correlación entre las variables principales que conforman el estudio.

I. Análisis descriptivo de la Satisfacción con la Vida

Con el objetivo de conocer la variable "Satisfacción con la Vida" a profundidad, se realizó un análisis a de la misma, tomando en cuenta el grado de satisfacción que los profesores tienen con sus vidas en términos generales y las variables demográficas y situacionales como género, edad, antigüedad en la institución, el tener un cargo adicional, la localidad y el número de horas aportadas tanto a la institución como a la localidad donde trabaja,

Para llevar a cabo el análisis de esta variable, se propuso utilizar una escala de interpretación que permita identificar distintos niveles de satisfacción con la vida para poder delimitar la información recolectada y poder tener un marco de referencia. Para ello, se procedió a considerar las opciones de respuesta del cuestionario de escala de Likert, la cual contaba con cinco (5) opciones, siendo uno (1) totalmente en desacuerdo y cinco (5) totalmente de acuerdo. En base a ello, se entiende que la opción cinco comprende un alto nivel de satisfacción con la vida y la opción uno un bajo nivel, siendo la diferencia entre ambas

opciones igual a cuatro (5-1=4). Este resultado se dividió entre 3 para así obtener los niveles de satisfacción con la vida, los cuales quedaron conformados de la siguiente manera:

Tabla 12: Niveles de interpretación de la satisfacción con la vida

Niveles de Satisfacción con la Vida	Puntuación Promedio
Nivel bajo	Desde 1 a 2,33
Nivel medio	Desde 2,34 a 3,67
Nivel alto	Desde 3,68 a 5

En vista de que la satisfacción con la vida es una variable que se caracteriza por formarse en base a las percepciones y valoraciones que construyen los individuos en términos generales de sus vidas, se procedió a delimitar estos niveles, para poder interpretar si la satisfacción con la vida difiere entre individuos y si estos tienden a percibirla de manera positiva o negativa.

Con respecto a esto, la Fundación Vivo Sano, en su portal cuenta con una escala de interpretación de la Escala de la satisfacción con la vida de Diener *et al* (1985)[4], la cual señala que en un nivel bajo de satisfacción con la vida se caracteriza por el hecho de que las personas que entran dentro de esta categoría pueden hallarse infelices con su vida en el momento de aplicación del instrumento, bien sea porque en diversos dominios de la vida estos no se encuentran del todo satisfechos o porque sucede algún hecho que interrumpe la estabilidad emocional del individuo (como el fallecimiento de un ser querido).

Si la persona que realiza el instrumento se ubica en un nivel medio, esto puede implicar varias cosas, dentro de ellas, que a pesar de estar conforme en términos generales con los diversos dominios de la vida, éstos podrían querer mejorar su situación actual (al momento de la aplicación del instrumento) de alguno de los dominios fundamentales de su vida, también podría significar que la persona tiene algunos problemas no muy significativos en varios dominios de su vida o algún problema relevante en algún aspecto de su vida que no le permite percibir a la misma de manera placentera.

Finalmente, si la persona cuenta con un nivel alto de satisfacción con la vida esto pude significar que esta vive su vida de manera plena y dichosa. Eso no implica que la vida de las personas que obtengan esta puntuación sea perfecta o que estas no tengan dificultades en los

[4] Información disponible en:
http://yocambioelmundo.org/sites/default/files/documents/encuesta_escala_de_satisfaccion_con_la_vida.pdf
Recuperado el 28/08/2018

diversos aspectos de sus vidas, sino que éstos perciben los hechos que acontecen de su vida de manera positiva y agradable.

a) Satisfacción con la Vida según el género

Tabla 13: Satisfacción con la vida según el género de los profesores

Género	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
Masculino	35	40,2%	3,3371	21,15%	Medio
Femenino	52	59,8%	3,3115	22,38%	Medio

Considerando la variable género, se puede apreciar que en hombres y mujeres la satisfacción con la vida se percibe de manera similar para ambos grupos, ésta se presenta en un nivel medio, lo cual implica que los profesores de ambos géneros se encuentran satisfechos con sus vidas en términos generales. Esto concuerda con lo expuesto por Gutiérrez *et al* (2014), Esnaola *et al* (2017) y Caballero (2003) quienes en sus estudios señalan que existe invarianza en la satisfacción con la vida al ser ésta contemplada a través del género. Esto, implica que se puede apreciar equivalencia en la forma en que hombres y mujeres valoran sus vidas en términos generales. Adicionalmente, el género masculino obtuvo un coeficiente de variación de 21,15%, siendo los datos para este género más homogéneos.

No obstante, al situarse la satisfacción con la vida para ambos géneros en un nivel medio, esto implica que probablemente existan factores que limiten, alteren o influyan en la satisfacción que los profesores puedan sentir con sus vidas en términos generales. Estos factores pueden estar asociados a situaciones económicas, sociales o políticas (como la hiperinflación, inseguridad, disminución del poder adquisitivo) o pueden estar asociadas a situaciones personales que desmejoran la satisfacción, como por ejemplo la muerte de un ser querido. Adicionalmente, una de las causas que puede explicar el por qué las mujeres obtuvieron una media inferior, puede estar relacionado con lo expuesto por Lau, Yuen y Chan (2005), quienes argumentan que las mujeres son más propensas, a diferencia de los hombres, a hallarse en situaciones de agotamiento emocional, lo cual puede afectar la manera en cómo estas perciben sus vidas, esto sin embargo puede ser cuestionable, pues la diferencia entre las medias de ambos géneros es bastante reducida (0,0256).

b) Satisfacción con la vida según la edad

Tabla 14: Satisfacción con la vida según la edad de los profesores

Edad	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
20 a 28 años	4	4,6%	3,25	29,45%	Medio
29 a 36 años	14	16,09%	3,3286	17,09%	Medio
37 a 44 años	16	18,39%	3,1875	29,38%	Medio
45 a 52 años	20	22,98%	3,45	20,76%	Medio
53 a 60 años	16	18,3%	3,25	19,26%	Medio
61 a 68 años	13	14,94%	3,3385	24,26%	Medio
69 años o más	4	4,6%	3,5	27,35%	Medio

En la Tabla 14, se puede observar que la satisfacción con la vida de acuerdo a los rangos de edad de la muestra, es en términos generales de nivel medio.

Si se realiza una revisión más detallada de los resultados, se puede apreciar que el séptimo rango, que corresponde al grupo de individuos que tiene 69 años de edad o más, obtuvo la media más alta con respecto a todos los rangos, igual a 3,5. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que ese rango está representado por el 4,6% de la muestra, es decir, cuatro individuos y adicional a ello, el coeficiente de variación es igual a 27,35% siendo este el más alto con respecto a los demás rangos, lo que vuelve a los datos de este rango más heterogéneos, lo cual hace cuestionar la representatividad de este rango.

Adicionalmente, si se observa con detalle, se puede apreciar que el primer rango (personas con edades comprendidas entre los 20 y 28 años) y el quinto rango (personas con edades comprendidas entre 53 a 60 años) poseen la misma media, sin embargo, cabe destacar que el quinto rango representa al 18,3% de la muestra mientras que el primer rango sólo representa al 4,6% de la muestra. Por otro lado, el quinto rango posee un coeficiente de variación menor en un 10% al primer rango (igual a 19,26%) lo cual implica que los datos obtenidos en el quinto rango son más homogéneos que los del primero.

Así mismo, los individuos que se ubican en el rango de edad de 37 a 44 años obtuvieron la media más baja con respecto a las demás (3,1875) y también cabe destacar que el rango de 45 a 52 años de edad, el cual representa al 22,98% de la muestra arrojó una media de 3,45 siendo esta la segunda media más elevada con respecto a los rangos de edad.

Con respecto a las diferencias presentadas en los diferentes rangos de edad se rescata lo que exponen diferentes autores. Por un lado, Clemente, Moreno y González (2000) en su investigación hallaron que los jóvenes suelen estar más satisfechos con sus vidas, mientras

que por el contrario, las personas con edades avanzadas se muestran más insatisfechos con la misma. Por otro lado, Esnaola *et al* (2017) argumentan que para factores como género, edad y nacionalidad existe invariancia para los distintos grupos que conforman estas variables demográficas, no obstante, este último grupo de autores también argumenta que las posibles diferencias que pueden existir entre los distintos grupos se pueden atribuir a las diferentes situaciones que los individuos pueden experimentar según sus características personales en los diferentes estadios de su vida.

De acuerdo a la visión de los diferentes autores, se puede rescatar que no existe una perspectiva unidimensional, es decir, no todos los modelos o patrones se ajustan a la realidad de la presente investigación, pues las medias en los diferentes rangos de edad presentan variaciones que no se ajustan del todo a los hallazgos encontrados en investigaciones previas. Sin embargo, al visualizar las medias obtenidas en los diferentes rangos de edad, se puede observar que al todas hallarse en el nivel medio de satisfacción con la vida las variaciones entre las mismas pueden no ser exageradamente significativas, cabe la posibilidad de considerar la invariancia en cuanto a la edad, la cual puede verse influida por la manera en la que los individuos perciben sus vidas.

c) Satisfacción con la vida según años antigüedad en la Institución

Tabla 15: Satisfacción con la vida según años de antigüedad en la Institución

Años de antigüedad	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
0 a 5 años	21	24,13%	3,3429	19,58%	Medio
6 a 10 años	10	11,49%	3,22	23,87%	Medio
11 a 15 años	14	16,09%	3,5286	17,73%	Medio
16 a 20 años	18	20,69%	3,1667	27,25%	Medio
21 a 25 años	10	11,49%	3,28	29,34%	Medio
26 a 30 años	2	2,29%	3,9	3,62%	Alta
31 a 35 años	6	6,89%	3,5	20,36%	Medio
36 años o más	6	6,89%	3,1	5,4%	Medio

Se puede apreciar que para el rango 6, que corresponde a las personas con una antigüedad en la institución comprendida entre 26 a 30 años el nivel de satisfacción con la vida es alto, conjuntamente, éste rango posee el menor coeficiente de variación (3,62%) lo cual supone que la variación de los datos para este rango en baja y por ende muy homogénea, sin embargo, también se puede observar que este rango está conformado por el 2,29% de la

muestra, por lo cual se podría cuestionar la representatividad de las personas ubicadas en este rango.

Por otro lado, el resto de los rangos poseen un nivel medio de satisfacción con la vida con respecto a los años de antigüedad en la institución. Se puede observar que el octavo rango (36 o más años de antigüedad) posee la media y el coeficiente de variación más bajo dentro de esta categoría (3,1 y 5,4% respectivamente), mientras que por el contrario, el rango con la mayor media dentro de esta categoría es el tercero (11 a 15 años de antigüedad), la cual corresponde a 3,5286.

En términos generales, se puede observar que los valores de las medias para el nivel medio de satisfacción con la vida presentan ciertas variaciones, donde un aspecto que llama la atención, es que pareciera que a medida que aumentan los años de antigüedad en la institución disminuye la satisfacción con la vida. Con respecto a esto, Caballero (2003) plantea que "La satisfacción se incrementa con la edad, hasta pocos años antes de la jubilación" (p. 418). Esto puede verse influido por múltiples factores, sin embargo, un aspecto que puede ser determinante en la forma en como los individuos pueden percibir sus vidas es la situación política, social y económica que atañe a Venezuela, que si bien ésta influye en todos los individuos independientemente de la antigüedad que posean en la institución, puede afectar de manera parcialmente mayor en aquellas personas que se aproximan a la jubilación, puesto que pueden percibir que este beneficio no se ajusta a la labor realizada a lo largo de los años.

d) Satisfacción con la vida según la tenencia de un cargo adicional al de profesor en la Institución

Tabla 16: Satisfacción con la vida según la tenencia de un cargo adicional al de profesor en la Institución

	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
Posee un cargo adicional	75	86,21%	3,3120	21,25%	Medio
No posee un cargo adicional	11	12,64%	3,4	26,70%	Medio

Al analizar la satisfacción con la vida de acuerdo a si los profesores poseen un cargo adicional dentro de la institución, puede observarse que el rango de los profesores que no poseen ningún cargo adicional está compuesto por el 12,64% de la muestra, quienes

obtuvieron una media de 3,4, siendo esta mayor en comparación al otro rango y el coeficiente de variación más elevado (26,70%), lo cual indica que los datos de este rango tienen mayor heterogeneidad.

Por otro lado, el rango de profesores que si poseen un cargo adicional dentro de la institución está constituido por 75 individuos, quienes arrojaron una media de 3,3120 la cual es ligeramente menor a la media de quienes no poseen un cargo adicional y además, obtuvieron un coeficiente de variación menor, lo que significa que los datos en este rango tienen mayor nivel de homogeneidad.

Los resultados de los niveles de satisfacción con la vida con respecto la tenencia de un cargo adicional al de profesor dentro de la institución parecieran indicar que los profesores que poseen un cargo adicional dentro de la institución están menos satisfechos con sus vidas. Esto podría estar asociado, según lo que plantea el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España[5] a que probablemente, aquellas personas que poseen cargos adicionales dentro de la institución están sometidos a más elementos estresores que pueden requerir una carga mental adicional en las labores que realizan en la institución, lo cual puede condicionar no sólo el resultado de las labores que estos realizan, sino también el sentimiento de satisfacción que estos pueden tener en términos generales.

e) Satisfacción con la vida según el cargo adicional que desempeñan los profesores dentro de la Institución

Tabla 17: Satisfacción con la vida según el cargo adicional que desempeñan los profesores dentro de la Institución

Cargo	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
Director	13	14,94%	3,6769	18,25%	Alto
Investigador	22	25,29%	3,2909	19,82%	Medio
Coordinador	34	39,08%	3,1176	22,73%	Medio
Jefe de departamento	4	4,6%	3,6	17,57%	Alto

[5] Información disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf Recuperado el 2/09/2018

Se puede observar que los individuos que poseen los cargos de director y jefe de departamento poseen la media más alta con respecto a lo demás cargos y que además estos se clasifican en un nivel alto de satisfacción con la vida, lo cual implica que estos individuos, a pesar de no tener "vidas perfectas" se encuentran bastante a gusto con sus vidas en términos generales. Esto, concuerda con los resultados percibidos por Caballero (2003) en su investigación, quien determinó que en su muestra de estudio la mayoría de los jefes de estudio estaban satisfechos o muy satisfechos en términos generales.

Por otro lado, el resto de los cargos poseen un nivel medio de satisfacción con la vida, siendo el cargo con la media más baja con respecto a los demás cargos el de coordinador, el cual posee el coeficiente de variación más alto, lo que indica que los datos de este cargo están más dispersos, es decir son menos heterogéneos y por otro lado, se destaca también dentro del nivel medio, el cargo de jefe de departamento que posee el menor coeficiente de desviación (17,57%) lo cual indica que los datos que corresponden a este cargo son homogéneos, además, este cargo tiene la segunda media más alta en comparación a las demás.

f) Satisfacción con la vida según la localidad en la que trabajan los profesores dentro de la Institución

Tabla 18: Satisfacción con la vida según la localidad en la que trabajan los profesores dentro de la Institución

Localidad	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
Centro de Derechos Humanos	1	1,14%	3,6	0	Medio
Centro de Estudios Políticos	2	2,29%	2,4	11,78%	Medio
Centro de Innovación Educativa	4	4,6%	3,9	8,88%	Alto
Centro de Investigación de la Comunicación	2	2,29%	3,3	12,85%	Medio
Centro de Investigación y Desarrollo de la Ingeniería	2	2,29%	2,6	32,63%	Medio
Centro de Investigación y Evaluación Institucional	1	1,14%	2,2	0	Bajo
Centro de Investigación y Formación Humanística	1	1,14%	3,8	0	Alto
Centro de Investigación, Innovación y Desarrollo Académico	2	2,29%	3,6	15,71%	Medio

Departamento de Producción Audiovisual	1	1,14%	3	0	Medio
Dirección de Apoyo Educativo	1	1,14%	4,6	0	Alto
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	5	5,74%	3,6	10,39%	Medio
Facultad de Derecho	2	2,29%	2,9	43,89%	Medio
Facultad de Humanidades y Educación	7	8,04%	3,7143	16,70%	Alto
Facultad de Ingeniería	10	11,49%	2,9	23,94%	Medio
Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales	2	2,29%	3,3	12,85%	Medio
Instituto de Investigaciones Históricas	3	3,44%	4,0667	11,36%	Alto
Instituto de Investigaciones Jurídicas	3	3,44%	3,2	33,07%	Bajo

Con respecto a la localidad en la que trabajan los profesores, pueden notarse algunas diferencias en cuanto a los niveles de satisfacción con la vida.

En el nivel alto se ubicaron 5 localidades de trabajo, dentro de las cuales se encuentran el Centro de Innovación Educativa, el Centro de Investigación y Formación Humanística, la Dirección de Apoyo Educativo, la Facultad de Humanidades y Educación y el Instituto de Investigaciones Históricas. De estas localidades de trabajo hay que resaltar que para el Centro de Investigación y Formación Humanística y la Dirección de Apoyo Educativo obtuvieron un coeficiente de variación igual a cero porque estos tuvieron una frecuencia de respuesta igual a 1, por lo cual no pudo apreciarse la variación de los datos. Por otro lado, la localidad con la media más elevada fue la Dirección de apoyo educativo, la cual obtuvo una media de 4,6 y el menor coeficiente de variación lo obtuvo el Centro de Innovación Educativa (8,88%).

En cuanto al nivel medio, la mayoría de las localidades se ubicó en este nivel, detalladamente estas son: el Centro de Derechos Humanos, el Centro de Estudios Políticos, el Centro de Investigación de la Comunicación, el Centro de Investigación y Desarrollo de la Ingeniería, el Centro de Investigación, Innovación y Desarrollo Académico, el Departamento de Producción Audiovisual, la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, la Facultad de Derecho, la Facultad de Ingeniería y el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Tal como sucedió con el nivel alto, para este nivel 2 localidades también obtuvieron un coeficiente de variación igual a 0, estas son el Centro de Derechos Humanos y el Departamento de Producción Audiovisual. También se puede apreciar que la media más elevada para este nivel equivale a 3,6, la cual corresponde al Centro de Derechos Humanos, al

Centro de Investigación, Innovación y Desarrollo Académico y a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Dentro de este nivel además, el coeficiente de variación más bajo se aprecia en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y también para la Facultad de Derecho se puede observar que esta es la localidad con la dispersión más elevada, de 43,89% respectivamente, esto indica que los datos obtenidos en esta localidad se hayan bastante dispersos.

Finalmente, en el nivel bajo se ubican dos localidades: el Centro de Investigación y Evaluación Institucional y el Instituto de Investigaciones Históricas, de los cuales se puede observar que la media de mayor valor corresponde al Instituto de Investigaciones Históricas. Por otro lado, el coeficiente de variación para el Centro de Investigación y Evaluación Institucional es igual a cero (0), esto se debe a que la frecuencia de respuesta en este centro fue únicamente de una persona.

g) Satisfacción con la vida según el número de horas de trabajo semanales desempeñadas en la Institución

Tabla 19: Satisfacción con la vida según el número de horas de trabajo semanales desempeñadas en la Institución

Número de horas	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
20 a 29 horas	12	13,79%	3,4167	21,54%	Medio
30 a 39 horas	2	2,29%	3,2	8,84%	Medio
40 horas	55	63,22%	3,2691	22,37%	Medio
Más de 40 horas	5	5,74%	3,2	10,83%	Medio

Se puede observar en la tabla 19 que el 53,22% de la muestra, trabaja 40 horas semanales dentro de la institución, es decir a tiempo completo. Este rango podría considerarse el más representativo al abarcar la mayor porción de docentes y en adición, éste posee la segunda media más alta con respecto a los demás rangos, por otro lado, también posee el coeficiente de variación más elevado, lo cual indica que hay más dispersión el los datos con respecto a la media de los individuos que trabajan 40 horas en la institución.

Por otro lado, el rango de 20 a 29 horas, el cual está representado por el 13,79% de la muestra y su media corresponde a 3,4167. Este además posee un coeficiente de desviación elevado de 21,54% lo cual indica que existe mayor heterogeneidad de los datos con respecto a la media.

Adicionalmente, los rangos de 30 a 39 horas y más de 40 horas poseen la misma media (3,2) y estos rangos poseen los coeficientes de deviación más bajos con respecto a los otros rangos (8,84% y 10,83% respectivamente).

Es importante destacar que para la en la Universidad Católica Andrés bello, el máximo de horas que una persona puede laborar dentro de la misma corresponde a 40 horas, sin embargo, el 5,74% de la muestra expone que trabajan más de 40 horas en la institución, esto puede deberse a que estos docentes pueden tener una confusión con respecto de horas de trabajo que prestan en la misma o porque pueden considerar que trabajan de más en la institución, esto puede traer como consecuencia mayores cargos de trabajo y estrés que desmejoren la calidad de los trabajadores. Por otro lado, el segundo rango que clasifica a aquellas personas que ejecutan entre 30 y 39 horas de trabajo semanales dentro de la institución está representado por el 2,29% de la muestra, por lo cual, se puede cuestionar qué tan representativa es la porción de la muestra que se ubica en este rango.

Todos los rangos con respecto al número de horas de trabajo semanales que los profesores desempeñan dentro de la institución poseen un nivel de satisfacción con la vida medio, lo cual implica que los individuos están conformes con sus vidas, pero esta pudiese mejorar en algún aspecto en particular de algún dominio de la vida o en diversos aspectos de diversos dominios. Sin embargo, si se detalla el segundo, el tercero y el cuarto rango, se puede apreciar que poseen medias bastante similares, mientras que el primer rango posee una media más elevada, lo cual implica que las personas que desempeñan entre 20 y 29 horas de trabajo semanales dentro de la institución están más satisfechas con sus vidas. Esta diferencia podría explicarse si se considera que las personas que desempeñan entre 20 y 29 horas de trabajo semanales dentro de la institución probablemente posean más tiempo para dedicarse a nutrir otros dominios de sus vidas.

h) Satisfacción con la vida según el número de horas de docencia semanales desempeñadas en la institución

Tabla 20: Satisfacción con la vida según el número de horas de docencia semanales desempeñadas en la Institución

Número de horas	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
0 a 5 horas	17	19,54%	3,4	19,84%	Medio

6 a 10 horas	25	28,74%	3,48	19,28%	Medio
11 a 15 horas	17	19,54%	2,8235	24,90%	Medio
16 a 20 horas	8	9,19%	3,3	14,85%	Medio
Más de 20 horas	1	1,14%	3,6	0	Medio

Al analizar la satisfacción de la vida de acuerdo al número de horas semanales de docencia que desempeñan los profesores dentro de la institución, se pudo apreciar que para todos los niveles de números de horas, estos tienen un nivel medio de satisfacción con la vida, lo cual indica que en términos generales, éstos se sienten a gusto con la misma.

Detallando la información de la tabla 20, se puede observar que la media más elevada, igual a 3,6, la obtuvo el quinto rango que corresponde a los individuos que prestan más de 20 horas de docencia dentro de la institución, sin embargo, hay que destacar que este rango está conformado por el 1,14% de la muestra, lo cual representa a una sola persona, por lo indica que este rango es poco representativo con respecto a los demás.

Por otro lado, el tercer rango, que representa de 16 a 20 horas de docencia semanales en la institución, está representado por el 19,54% de la muestra, el cual arrojó una media de 2,8235, la cual es la menor de las medias en comparación a los demás rangos y además, este rango obtuvo el coeficiente de variación más elevado, correspondiente a 24,90%, esto indica que los datos en este rango poseen una mayor dispersión.

i) Satisfacción con la Vida

Tabla 21: Ítems de la escala de Satisfacción con la vida

Ítem	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
El tipo de vida que llevo se parece al tipo de vida que siempre soñé llevar	87	100%	3,13	37,35%	Medio
Las condiciones de mi vida son excelentes	87	100%	2,71	40,45%	Medio
Estoy satisfecho/a con mi vida	87	100%	3,79	22,08%	Alto
Hasta ahora he conseguido las cosas importantes que quiero en la vida	87	100%	3,93	20,46%	Alto
Si pudiera vivir mi vida de nuevo, me gustaría que todo volviese a ser igual	87	100%	3,05	36,72%	Medio

En la tabla 21 se presentan los resultados que obtuvieron cada uno de los ítems de la escala de satisfacción con la vida propuesta por Diener *et al* (1985). Se puede apreciar que de un total de cinco (5) ítems, 3 cuentan con un nivel medio y dos (2) con un nivel alto.

Con respecto a los ítems cuyos niveles se clasificaron como medios, se puede observar que el segundo ítem, el que establece: "Las condiciones de mi vida son excelentes" obtuvo una media de 2,71 la cual en comparación a la media de los demás ítems, resulta ser la menor de todas y además, éste presenta el coeficiente de variación más elevado (40,45%), lo cual indica que los datos correspondientes a este ítem poseen la mayor desviación en cuanto a la media. Esto nos indica que los profesores que conforman la muestra no están del todo de acuerdo con decir que las condiciones de sus vidas son excelentes.

Los otros ítems que se calificaron en el nivel medio corresponden al primer (1) y al quinto (5) ítem de la escala, los cuales corresponden a "El tipo de vida que llevo se parece al tipo de vida que siempre soñé llevar" y "Si pudiera vivir mi vida de nuevo, me gustaría que todo volviese a ser igual" respectivamente. El primer ítem obtuvo una media de 3,13 y un coeficiente de desviación de 37,35%, mientras que el quinto ítem obtuvo una media de 3,05 y un coeficiente de desviación de 36,72%. Estos resultados fueron en cierta medida similares y nos permiten reconocer que la muestra a pesar de poder tener elementos que mejorar en sus vidas, estos se encuentran medianamente satisfechos con la misma.

Finalmente, los ítems 3 y 4 se clasifican en un nivel alto de satisfacción con la vida. Por un lado se tiene el ítem el tercer (3) "Estoy satisfecho/a con mi vida", el cual arrojó una media de 3,76 y un coeficiente de variación de 22,08%, esto implica que los datos con respecto a este ítem con más homogéneos con respecto a la media. Adicional a esto, el cuarto ítem, "Hasta ahora he conseguido las cosas importantes que quiero en la vida" posee una media de 3,93 y el menor coeficiente de variación, que corresponde a 20,46%, lo que nos indica que este ítem posee los datos menos dispersos con respecto a la media. Estos resultados pueden indicar que las personas perciben de manera positiva si están satisfechos con sus vidas o no o si han conseguido las cosas importantes que consideran importantes para vivir sus vidas, esto, en concordancia a lo que exponen Cuadra y Florenzano (2003) nos permite inferir que la inteligencia emocional y la felicidad en términos generales o al momento de la aplicación del instrumento puede estar asociada a la manera en como las personas valoran sus vidas

Tabla 22: Satisfacción con la Vida

Variable	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
Satisfacción con la Vida	87	100%	3,3218	3,70%	Medio

En la tabla 22 se puede observar las características de la variable "Satisfacción con la Vida" en términos generales. Esta variable presenta una media de 3,3218, lo cual indica que en términos generales, la muestra se encuentra satisfecha con su vida a pesar de que pueden existir ciertos elementos que disminuyan estos niveles de satisfacción.

Adicionalmente se puede observar que esta variable presenta un coeficiente de variación de 3,70%, lo cual indica que los datos en esta variable no poseen altos niveles de dispersión y resultan ser bastante homogéneos.

Los resultados de esta variable concuerdan considerablemente con los resultados que se presentaron de la misma entre las variables demográficas y situacionales. El hecho de que la mayoría de los resultados de las variables demográficas y situacionales con respecto a la satisfacción con se ubiquen en un nivel medio puede llevar a pensar que en términos generales las personas que conforman la muestra se sienten a gusto con su vida, sin embargo, esto no implica que las mismas sean perfectas y que pueden existir posibles áreas de mejora para la misma.

Puede que el hecho de no tener un nivel de satisfacción con la vida alto se deba a lo contrario que se plantea en la teoría *Bottom-up*, es decir, que la persona no experimenta tantas sensaciones satisfactorias en los diferentes niveles o estadios de su vida. Esto no implica que la persona esté exenta de sensaciones satisfactorias, sino que probablemente ésta no se sienta del todo a gusto o satisfecha con las que puede experimentar. También hay que tomar en cuenta que uno de los aspectos o áreas de mejora más relevantes en términos generales para la vida de las personas que conforma la muestra pueden estar mayormente vinculados al contexto social, político y económico que atraviesa Venezuela en la actualidad, el cual, al ser tan complejo y cambiante amerita desarrollar una buena inteligencia emocional y esto puede hacer hincapié en el modelo Top-down, el cual plantea que es la predisposición de percibir los diferentes hechos de manera positiva o negativa es lo que determina en realidad qué tan satisfecho o no se está con la vida. Probablemente, al vivir en un entorno tan complejo como el venezolano, pueden convergir ambas teorías antes mencionadas, como plantean Perez-Escoda y Alegre (2014) las personas para mantener un promedio de satisfacción con la vida,

deban considerar sensaciones positivas en los diferentes dominios de su vida, pero al mismo tiempo, tener la disposición de encarar las situaciones con una actitud positiva.

II. Análisis descriptivo de la Auto Percepción del Bienestar

Si bien los objetivos de esta investigación se concentran en dilucidar la relación que puede existir entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional, la variable de auto percepción del bienestar puede ayudar a comprender una variable tan compleja como la satisfacción con la vida, pues si bien ésta mide que tan satisfecha o no está una persona con su vida en términos generales, la auto percepción del bienestar permite contemplar aspectos puntuales relacionados al bienestar que son importantes, tales como la satisfacción laboral, la satisfacción con el entorno social y la satisfacción. Estos elementos pueden brindar información importante para comprender cómo la persona se percibe a sí misma y lo satisfecha que puede estar con su vida

Con el objetivo de conocer la variable "Auto Percepción del Bienestar" a profundidad, se realizó un análisis a de la misma, tomando en cuenta las variables demográficas y situacionales como género, edad, antigüedad en la institución, el tener un cargo adicional, la localidad y el número de horas aportadas tanto a la institución como a la localidad donde trabaja y adicional a ello, se analizará esta variable con relación a sus tres dimensiones (satisfacción laboral, satisfacción con el entorno social y satisfacción con uno mismo) y de la variable.

Para llevar a cabo el análisis de esta variable, se propuso utilizar una escala de interpretación que permita identificar distintos niveles de satisfacción con la vida para poder delimitar la información recolectada y poder tener un marco de referencia. Para ello, se procedió a considerar las opciones de respuesta del cuestionario de escala de Likert, la cual contaba con cinco (5) opciones, siendo uno (1) totalmente en desacuerdo y cinco (5) totalmente de acuerdo. En base a ello, se entiende que la opción cinco comprende un alto nivel de satisfacción con la vida y la opción uno un bajo nivel, siendo la diferencia entre ambas opciones igual a cuatro (5-1=4). Este resultado se dividió entre 3 para así obtener los niveles de satisfacción con la vida, los cuales quedaron conformados de la siguiente manera:

Tabla 23: Niveles de interpretación de la variable Auto Percepción del Bienestar

Niveles de Auto Percepción del Bienestar	Puntuación Promedio
Nivel bajo	Desde 1 a 2,33
Nivel medio	Desde 2,34 a 3,67
Nivel alto	Desde 3,68 a 5

Tal y como se planteó para la variable de satisfacción con la vida, la auto percepción del bienestar es una variable que se caracteriza por formarse de las percepciones y valoraciones que los individuos construyen en términos generales de sus vidas, se procedió a delimitar estos niveles, para poder interpretar si la satisfacción con la vida difiere entre individuos y si estos tienden a percibirla de manera positiva o negativa.

a) Auto Percepción del Bienestar según el género

Tabla 24: Auto Percepción del Bienestar según el género de los profesores

Género	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
Masculino	35	40,2%	4,04	14,02%	Alto
Femenino	52	59,8%	4,1231	10,85%	Alto

Detallando la tabla 23, el género femenino obtuvo un mayor nivel de bienestar al arrojar la media más elevada (4,1231) en comparación al género masculino. Así mismo, también se puede observar que el género masculino obtuvo el coeficiente de variación más elevado (14,02%), lo cual nos indica que los datos para esta categoría son más heterogéneos.

Se puede apreciar que el juicio sobre la auto percepción del bienestar para hombres y mujeres es bastante similar. Ambos géneros se posicionaron dentro de un nivel alto de auto percepción del bienestar. Esto significa (tal como sucedió para la variable de satisfacción con la vida) que los profesores evalúan sus vidas en términos positivos, es decir, que se encuentran bastante satisfechos con su situación laboral, con su entorno social y consigo mismos. Esto concuerda con lo planteado por Caballero (2003): “No existen datos que indiquen variación en la satisfacción según el sexo” (p. 418). Probablemente esto se deba a que tanto hombres como mujeres están bajo la influencia de las mismas condiciones económicas, políticas, sociales y culturales.

b) Auto Percepción del Bienestar según la edad

Tabla 25: Auto Percepción del Bienestar según la edad de los profesores

Edad	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
20 a 28 años	4	4,6%	4,2750	7,73%	Alto
29 a 36 años	14	16,09%	4,0714	6,27%	Alto
37 a 44 años	16	18,39%	3,9937	11,47%	Alto
45 a 52 años	20	22,99%	4,065	16,99%	Alto
53 a 60 años	16	18,39%	3,9750	11,67%	Alto
61 a 68 años	13	14,94%	4,3	10,70%	Alto
69 años o más	4	4,6%	4,25	12,96%	Alto

Según los resultados obtenidos, en comparación a la media, pareciera que las personas ubicadas en el sexto rango (individuos con edades comprendidas entre 61 a 68 años) son los sujetos de la muestra con mayor auto percepción del bienestar, mientras que las personas que se ubican en el quinto rango (individuos con edades comprendidas entre 53 a 60 años) parecieran ser los sujetos con la menor valoración de autopercepción del bienestar, adicionalmente este rango arrojó el coeficiente de variación más elevado (11,67%), lo cual indica que los datos para las personas comprendidas en estas edades poseen mayor dispersión, en otras palabras, poseen mayor heterogeneidad.

Se puede observar que todas las categorías de edad que caracterizan la muestra de profesores tienen un alto nivel de auto percepción del bienestar. Esto significa que los individuos que conforman la muestra se perciben a sí mismos como individuos altamente satisfechos con sus vidas, considerando particularmente tres elementos importantes: la satisfacción laboral, la satisfacción con el entorno y la satisfacción consigo mismos. Esto no implica que los individuos tengan sus vidas resueltas o que estas sean perfectas, pero si indica que estos se encuentran bastante a gusto.

Se puede apreciar que los profesores ubicados en los dos últimos rangos de edad (61 a 68 años y 69 años o más) parecieran estar más satisfechos con sus vidas en relación a los rangos que representan edades inferiores. Con respecto a esto, Reig (2000) señala que si bien los adultos mayores viven las mismas realidades que viven las personas de menor edad y que a pesar de que a medida que las personas envejecen pueden presentarse complicaciones de salud que puedan desmejorar la calidad de vida del día a día, también puede surgir una fortaleza psicológica que permita a los individuos orientar sus vidas en términos positivos. Esto, podría explicar esta tendencia. Sin embargo, Carmona (2009), apunta que la edad no limita la

condición de bienestar personal de los individuos, lo cual, podría explicar que no existen diferencias pronunciadas en las medias de los diferentes rangos de edad.

c) Auto Percepción del Bienestar según la antigüedad en la Institución

Tabla 26: Auto Percepción del Bienestar según la antigüedad en la Institución de los profesores

Años de antigüedad	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
0 a 5 años	21	24,13%	4,0952	10,08%	Alto
6 a 10 años	10	11,49%	4,17	6,20%	Alto
11 a 15 años	14	16,09%	3,9286	18,17%	Alto
16 a 20 años	18	20,69%	4,0444	14,15%	Alto
21 a 25 años	10	11,49%	4,03	9,86%	Alto
26 a 30 años	2	2,29%	4,2	6,73%	Alto
31 a 35 años	6	6,89%	4,4333	11,82%	Alto
36 años o más	6	6,89%	4,1667	9,68%	Alto

En cuanto a los años de antigüedad dentro de la institución, se puede apreciar que todos los rangos considerados obtuvieron un puntaje alto de auto percepción del bienestar. Dentro de estos resultados, se puede observar que el tercer rango, que clasifica a las personas con una antigüedad en la institución comprendida entre 11 a 15 años de edad arrojó la media más baja de todas y adicionalmente, ésta también obtuvo el coeficiente de variación más elevado (11,82%), mientras que el séptimo y el octavo rango, que corresponden a los individuos que poseen entre 31 a 35 años de antigüedad y 36 años o más de antigüedad dentro de la institución respectivamente, poseen las medias más elevadas (4,4333 y 4,1667) en comparación al resto de las medias. Esto pareciera indicar que a mayor nivel de antigüedad dentro de la institución, mayor es el nivel de auto percepción del bienestar.

Si se consideran estos resultados a través del componente de satisfacción laboral, se podría pensar que los individuos con mayor antigüedad en la institución podrían estar más satisfechos con la misma por sentirse parte de la misma. Esto concuerda con lo enunciado por Caballero (2003), quien en su estudio halló que el 64% de los individuos que llevan más tiempo ejerciendo un rol dentro de sus instituciones están más satisfechos. Adicionalmente, esto puede estar vinculado con lo expuesto anteriormente, con respecto a la vitalidad o fortaleza psicológica que los individuos pueden desarrollar a medida que estos envejecen.

d) Auto Percepción del Bienestar según la tenencia de un cargo adicional al de profesor en la Institución

Tabla 27: Auto Percepción del Bienestar según la tenencia de un cargo adicional al de profesor en la Institución

	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
Posee un cargo adicional	75	86,21%	4,0773	12,34%	Alto
No posee un cargo adicional	11	12,64%	4,1091	10,85%	Alto

Según la tenencia de un cargo adicional al de profesor en la institución, se puede observar que los individuos que no poseen un cargo adicional al de profesor cuentan con la media más elevada (4,1091), sin embargo, este rango representa al 12,64% de la muestra. En adición a ello, ésta categoría arrojó un coeficiente de variación de 10,85%, el cual es menor en comparación a las personas que si poseen un cargo adicional en la institución, lo cual implica que los datos para esta categoría son más homogéneos. Por otro lado, los profesores que si poseen un cargo adicional al de profesor, obtuvieron una media menor a la de su contraparte (4,0773), sin embargo, éste rango representa al 86,21% de la muestra, lo cual lo vuelve el más representativo de los dos. Esto pareciera apuntar, tal como sucedió en la variable satisfacción con la vida, que las personas que no poseen un cargo adicional perciben un nivel superior de autopercepción del bienestar. Esto podría deberse a que los profesores con cargo adicionales pueden contar con una cantidad superior de responsabilidades dentro de la institución, las cuales pueden acumular una mayor carga mental y psicológica adicional por la naturaleza de sus labores, lo que demanda de los mismo una mayor porción de tiempo y dedicación y mejor adaptabilidad a las situaciones estresantes.

e) Auto Percepción del Bienestar según el cargo adicional que desempeña el profesor dentro de la Institución

Tabla 28: Auto Percepción del Bienestar según el cargo adicional que desempeña el profesor dentro de la Institución

Cargo	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
Director	13	14,94%	4,2308	13,66%	Alto
Investigador	22	25,29%	4,0091	11,85%	Alto
Coordinador	34	39,08%	4,0176	12,47%	Alto

Jefe de departamento	4	4,6%	4,5	4,06%	Alto

Se puede apreciar que todos los cargos adicionales presentaron un nivel alto de auto percepción del bienestar, esto significa que los individuos se perciben como personas satisfechas o a gusto con sus vidas, en particular, con su situación laboral, con el entorno social y consigo mismos. También se puede observar que, tal como sucedió con la variable satisfacción con la vida, los cargos que obtuvieron las medias más elevadas fueron jefe de departamento y director (4,5 y 4,2308 respectivamente). Esto puede deberse principalmente a 2 motivos, en primer lugar, a pesar de que estos docentes pertenecen a una institución que cuenta con lineamientos específicos, estos cargo pueden contar con mayor autonomía para realizar sus labores y en segundo lugar, estos individuos al ejercer mayores labores de liderazgo dentro de sus equipos de trabajo y el alumnado, puede que esto les brinde experiencia de realización personal que los haga sentirse a gusto o satisfechos consigo mismos.

Se pueden destacar dos aspectos interesantes, en primer lugar, Caballero (2003) señala que los profesores que ocupan cargos directivos, poseen más capacidad para las relaciones humanas, lo cual puede incidir de manera más influyente en el componente de satisfacción con el entorno social, lo cual a su vez incide en la auto percepción que los individuos tienen con sus vidas y en segundo lugar, el mismo autor también plantea que los profesores que no dedican tiempo a áreas de investigación están un 45,2% más satisfechos con sus vidas que aquellos que sí, lo cual concuerda con los resultados presentados.

f) Auto Percepción del Bienestar según la localidad dentro de la Institución

Tabla 29: Auto Percepción del Bienestar según la localidad en la que trabaja el profesor dentro de la Institución

Localidad	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
Centro de Derechos Humanos	1	1,14%	4,2	0%	Alto
Centro de Estudios Políticos	2	2,29%	3,6	7,86%	Medio
Centro de Innovación Educativa	4	4,6%	4,2250	7,33%	Alto
Centro de Investigación de la Comunicación	2	2,29%	4,05	12,22%	Alto
Centro de Investigación y Desarrollo de la Ingeniería	2	2,29%	4,2	3,37%	Alto

Centro de Investigación y Evaluación Institucional	1	1,14%	3,1	0%	Medio
Centro de Investigación y Formación Humanística	1	1,14%	4,4	0%	Alto
Centro de Investigación, Innovación y Desarrollo Académico	2	2,29%	4,9	2,89%	Alto
Departamento de Producción Audiovisual	1	1,14%	3,8	0%	Alto
Dirección de Apoyo Educativo	1	1,14%	4,7	0%	Alto
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	5	5,74%	4,24	5,68%	Alto
Facultad de Derecho	2	2,29%	4	10,61%	Alto
Facultad de Humanidades y Educación	7	8,04%	4	24,58%	Alto
Facultad de Ingeniería	10	11,49%	4	11,73%	Alto
Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales	2	2,29%	3,45	18,45%	Medio
Instituto de Investigaciones Históricas	3	3,44%	4,3333	15,01%	Alto
Instituto de Investigaciones Jurídicas	3	3,44%	4,0667	9,31%	Alto

Con respecto a la localidad donde laboran los profesores dentro de la institución, se puede notar que para muchos de estos centros e institutos, la frecuencia de respuesta fue de 1 a 2 personas, lo cual no es representativo para definir qué tan satisfechos están los dicentes en sus localidades de trabajo. Sin embargo, en algunas localidades, si se pueden apreciar que existe representatividad en la muestra, dentro de ellos se encuentran: el Centro de Innovación Educativa, el cual representa al 4,6% de la muestra arrojó una muestra de 4,2250, la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, que representa al 5,74% de la muestra, con una media de 4,24, la Facultad de Humanidades y Educación que representa a un 8,04% de la muestra arrojando una media igual a 4 y finalmente la Facultad de Ingeniería, siendo ésta la más representativa al contar con el 11,49% de la muestra y una media igual a 4.

Estas cuatro localidades obtuvieron un nivel alto de auto percepción del bienestar, lo cual indica que estas personas se sienten bastan a gusto o satisfechas con su trabajo, con su entorno social y consigo mismos.

g) Auto Percepción del Bienestar según el número de horas de trabajo semanales desempeñadas en la Institución

Tabla 30: Auto Percepción del Bienestar según el número de horas de trabajo semanales desempeñadas en la Institución

Número de horas	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
20 a 29 horas	12	13,79%	4,05	17,57%	Alto
30 a 39 horas	2	2,29%	4,15	15,33%	Alto
40 horas	55	63,22%	4,0927	11,16%	Alto
Más de 40 horas	5	5,74%	3,96	15,73%	Alto

En la tabla 27, se puede apreciar que el rango de número de horas de trabajo semanales desempeñadas en la institución que obtuvo la media más elevada fue el segundo rango, que representa a aquellos docentes que desempeñan entre 30 a 39 horas de trabajo semanales en la institución. Sin embargo, este rango representa al 2,29% de la muestra, lo cual lo posiciona como el menos representativo en comparación a los demás rangos. Por otro lado, si se observa el tercer rango, que caracteriza a aquellas personas que trabajan 40 horas semanales dentro de la institución se puede apreciar que éste representa al 60,4% de la muestra, lo cual, lo hace el rango más representativo de la para el número de horas de trabajo semanales. La media de este rango es de 4,0927, lo cual equivale a la segunda media más elevada en comparación a las demás, también se puede apreciar que este rango pese el menor coeficiente de variación, lo cual evidencia que los datos de este rango, son homogéneos.

Adicionalmente, todos los rangos de horas de trabajo semanales se ubican en un nivel alto, lo cual implica que los profesores en términos generales se sienten a gusto consigo mismos, con su entorno y en su situación laboral.

Otro aspecto que se puede destacar de estos resultados es que el rango que representa a los profesores con más de 40 horas de trabajo dentro de la institución, a pesar de haber obtenido un nivel alto de auto percepción del bienestar, este obtuvo la menor media, lo cual puede verse motivado a que estos individuos pueden tener una sobre carga laboral que disminuye los estándares subjetivos de cada individuo posee y que define el estado de bienestar que estos pueden sentir.

h) Auto Percepción del Bienestar según el número de horas de docencia semanales desempeñadas en la institución

Tabla 31: Auto Percepción del Bienestar según el número de horas de docencia semanales desempeñadas en la institución

Número de horas	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
0 a 5 horas	17	19,54%	4,1471	9,94%	Alto
6 a 10 horas	25	28,74%	4,1760	12,41%	Alto
11 a 15 horas	17	19,54%	3,8706	17,23%	Alto
16 a 20 horas	8	9,19%	4,2125	7,44%	Alto
Más de 20 horas	1	1,14%	3,9	0%	Alto

Con respecto al número de horas de docencia semanales desempeñadas en la institución, se puede observar inicialmente que todos los rangos obtuvieron un nivel alto de autopercepción del bienestar, lo cual indica que los individuos se sienten bastante satisfechos o realizados en cuanto a su trabajo, a su entorno social y con ellos mismos.

Se puede destacar que el quinto rango, que corresponde a aquellos docentes que imparten más de 20 horas de docencia en la institución está compuesto por el 1,14% de la muestra, es decir, por una sola persona, por ello, este rango es considerado el menos representativo, además de poseer un coeficiente de variación igual a cero.

Asimismo, se puede observar que el primer rango que representa los individuos que imparten entre 0 y 5 horas de docencia en la institución y el segundo rango que presenta a los individuos que imparten entre 6 a 10 horas de docencia poseen medias bastante similares (4,1471 y 4,1760 respectivamente).

Por otro lado, el cuarto rango, que representa a las personas que imparten entre 16 a 20 horas de docencia, obtuvo la media más elevada (4,2125) y el menor coeficiente de variación (7,44%) lo cual indica que los datos, en cuanto a la media, no están tan dispersos.

Al igual que la variable de satisfacción con la vida, el tercer rango, que representa a los individuos que desempeña entre 11 a 15 horas de docencia en la institución, obtuvo la media más baja con respecto a los demás rangos, siendo esta igual a 3,8706, lo cual nos indica que los profesores que desempeñan este rango de horas, a pesar de ubicarse en el nivel alto no poseen un nivel tan elevado de auto percepción del bienestar, esto es un factor que llama la atención, puesto que rompe con un patrón en el que pareciera que la media con respecto a la auto percepción del bienestar debería ir en aumento. Este comportamiento puede estar

explicado por múltiples factores, como por ejemplo, la edad que posea el docente que imparta clases en este rango en particular.

i) Dimensiones de la Auto Percepción del bienestar

- **Satisfacción Laboral**

Tabla 32: Ítems de la Dimensión Satisfacción Laboral

Ítem	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
Me gusta mi trabajo, me realiza y me satisface	87	100%	4,33	17,14%	Alto
Estoy satisfecho/a con mi situación laboral	87	100%	3,54	31,89%	Medio
Esto satisfecho/a con mi nivel de estudios	87	100%	4,13	20,82%	Alto
Satisfacción laboral	87	100%	4	15,82%	Alto

En primer lugar, se puede observar que la dimensión de satisfacción laboral, obtuvo una media igual a 4, la cual corresponde a un nivel alto, esto significa que los individuos están a gusto con sus trabajos. Esto es un indicador positivo para el nivel de auto percepción de los individuos, pues el trabajo, siendo una de las actividades a las que más tiempo se le dedica a lo largo de la vida, puede influir en el modo de percibir la vida y el que tan a gusto o satisfecho se está con la misma.

En la tabla 29 se puede visualizar que el ítem "Estoy satisfecho/a con mi situación laboral" obtuvo la menor media de los tres ítems que conforman la dimensión de satisfacción laboral, posicionándolo en un nivel medio con respecto a la auto percepción del bienestar y adicional a ello, según los resultado del coeficiente de variación, obtuvo los datos más dispersos en cuanto a la media. Al analizar por qué los profesores que conforman la muestra pueden estar medianamente satisfechos con su situación laboral, se tomó en cuenta lo expuesto por Durán *et al* (2005) quienes estudiando el síndrome del *Burnout* en docentes establecieron que "el cansancio emocional ha mostrado los vínculos más fuertes con satisfacción vital y satisfacción laboral" (p. 153). Esto indica que probablemente en el ámbito laboral, los profesores experimenten ciertos niveles de agotamiento emocional, ya sea por situaciones o experiencias, o por sensaciones físicas y psicológicas, lo cual puede influir no sólo en su

desempeño, sino también en cómo estos se sienten con respecto a la organización en la que trabajan y a su vez en cómo se sienten con sus vidas.

Por otro lado, para el ítem "Esto satisfecho/a con mi nivel de estudios", este arrojó una media de 4,13, lo cual apunta a que este ítem se ubica en un nivel alto dentro de la dimensión de satisfacción laboral. Esto concuerda con lo expuesto por Caballero (2005) quien en su investigación señala que los profesores y jefes de estudios que poseen un nivel alto o superior de preparación se encuentran un 53,5% más satisfecho, mientras que aquellos que tienen un nivel más bajo o inferior de preparación se encuentran un 43,3% menos satisfechos en términos generales.

El ítem "Me gusta mi trabajo, me realiza y me satisface" obtuvo la media más alta en comparación a la de los demás ítems de satisfacción laboral (4,33) y el menor coeficiente de variación (17,14%). Esto quiere decir que en términos generales, los profesores perciben con gusto su trabajo. Esto puede deberse a varios motivos, dentro de ellos, puede destacarse la dedicación, la cual de acuerdo a Durán et al (2005) se entiende como "elevados niveles de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto en el trabajo" (p.149). Si bien los profesores que conforman la muestra viven una realidad social compleja, el deseo de querer formar a buenos profesionales puede ser la motivación que encienda la dedicación que genere una mayor realización o satisfacción con el trabajo.

- **Satisfacción con el Entorno Social**

Tabla 33: Ítems de la Dimensión Satisfacción con el Entorno Social

Ítem	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
Estoy satisfecho/a con mi situación familiar	87	100%	4,01	22,34%	Alto
Estoy satisfecho/a con mi vida social (entorno de amigos, relaciones…)	87	100%	3,83	25,56%	Alto
Tengo el apoyo necesario para enfrentarme a las adversidades	87	100%	3,94	22,36%	Alto
Satisfacción con el Entorno social	87	100%	3,9272	19,04%	Alto

La satisfacción con el entorno social obtuvo una media de 3,9272, la cual califica en un nivel alto en relación a con la auto percepción del bienestar y también, arrojó un coeficiente de

variación de 19,04%, esta información indica que los profesores que conforman la muestra parecieran estar, en términos generales, bastante a gusto con las personas que los rodean y las relaciones interpersonales que establecen con ellas.

Se puede apreciar en la tabla 30 que los ítems “Estoy satisfecho/a con mi situación familiar” y “Tengo el apoyo necesario para enfrentarme a las adversidades” poseen medias y coeficientes de variación bastante similares (4,01 y 3,94 en cuanto a las medias y 22,34% y 22,36% respectivamente). Estos datos, posicionan a estos dos ítems en el nivel un nivel alto de satisfacción con el entorno social, lo cual implica que en términos generales, los profesores que conforman la muestra, parecieran mantener relaciones positivas con otras personas.

Por otro lado, también se puede observar que el ítem “Estoy satisfecho/a con mi vida social (entorno de amigos, relaciones…)” indicó una media de 3,83 y un coeficiente de variación de 25,56%, lo cual apunta que este ítem resultó tener la menor media con respecto a las demás medias de esta dimensión. Adicionalmente, éste también posee el coeficiente de variación más elevado con respecto a los demás ítems, lo cual implica que los datos para este ítem se encuentran más dispersos a razón de la media.

Si bien este ítem se encuentra en el nivel alto, como una nota de campo se destaca que una de las razones por la cual éste obtuvo la media más baja y por la cual algunos de los profesores manifestaron que no se hallaban del todo satisfechos con su entorno social, se debe mayormente a la diáspora migratoria que vive Venezuela, la cual ha modificado la dinámica de las relaciones amistosas y familiares. Éstas, al tener que contemplarse de manera virtual o a distancia y el hecho de que los seres cercanos emigren con elevada frecuencia en búsqueda de mejores oportunidades, hace que disminuya en cierta medida la satisfacción que las personas pueden percibir con su entorno social.

- **Satisfacción con Uno Mismo**

Tabla 34: Ítems de la variable Satisfacción con Uno Mismo

Ítem	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
Estoy orgulloso de ser como soy	87	100%	4,39	17,15%	Alto
Afronto de manera eficaz las situaciones estresantes	87	100%	4,07	19,02%	Alto

Me considero una persona inteligente	87	100%	4,46	14,42%	Alto
Me considero una persona con una buena inteligencia emocional	87	100%	4,20	16,57%	Alto
Satisfacción con Uno Mismo	87	100%	4,2787	12,77%	Alto

La dimensión de satisfacción con uno mismo arrojó como resultado una media de 4,2787 y un coeficiente de variación de 12,77%. Esto indica que la muestra posee un nivel de satisfacción con uno mismo alto, esto quiere decir que las personas se sienten bastante a gusto con la manera en la que se desenvuelven con el mundo, con sus características personales y con la manera en cómo encaran las diversas situaciones.

En cuanto al primer ítem "Estoy orgulloso de ser como soy", este obtuvo una media de 4,39, la cual califica en el nivel alto de satisfacción y arrojó un coeficiente de variación de 17,15% con respecto a la media. Esto refleja que los individuos que conforman la muestra están bastante a gusto con su forma de ser.

El segundo ítem "Afronto de manera eficaz las situaciones estresantes" arrojó una media de, 4,07 y un coeficiente de variación de 19,02%, lo cual indica que las personas lidian con las situaciones estresantes de manera efectiva.

El tercer ítem señala que las personas que conforman la muestra se perciben como personas inteligentes, pues éste arrojó una media de 4,46, la cual fue la media más elevado en relación a los demás ítems y un coeficiente de variación de 14,42%

El cuarto ítem "Me considero una persona con una buena inteligencia emocional" obtuvo un nivel alto de satisfacción con uno mismo con una media de 4,20 y un coeficiente de variación de 16,57% respectivamente.

Un factor que probablemente explica los altos resultados obtenidos en estos ítems, puede deberse a la inteligencia emocional, la cual según Perez-Escoda (2014) es "un factor que puede predisponer positivamente a sentirse satisfecho con la vida. Es la capacidad de entender y procesar la información emocional" (p. 448). Éste elemento, permite el manejo y el control de las emociones propias y puede facilitar a los individuos la valoración de sus vidas de manera positiva u optimista, a pesar de que no todas las experiencias de los mismos no sean completamente agradables.

j) Autopercepción del Bienestar

Tabla 35: Resultados generales de la auto percepción del bienestar y sus dimensiones

Dimensión	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
Satisfacción laboral	87	100%	4	15,82%	Alto
Satisfacción con el entorno social	87	100%	3,9272	19,04%	Alto
Satisfacción con uno mismo	87	100%	4,2787	12,77%	Alto
Auto Percepción del Bienestar	87	100%	4,0897	12,16%	Alto

Se puede notar que la auto percepción del bienestar obtuvo una media de 4,0897, la cual la posiciona en un nivel alto. De las tres dimensiones que componen este ítem, cada una de ellas arrojó un nivel alto en cuanto a la media, siendo la dimensión con la media más elevada la satisfacción con uno mismo.

Si se consideran los resultados tomando en cuenta la teoría top-down, la cual establece que las personas estan predispuestas a experimentar más sensaciones positivas (Perez-Escoda y Alegre, 2004) se puede observar que esto tiene sentido con respecto a las respuestas que brindaron los individuos en las diferentes dimensiones, pues todos presentan altos niveles de satisfacción, sin embargo, esta percibir la vida de manera positivas no sucede de igual manera en todos los individuos, por lo cual puede que el componente de la inteligencia emocional juegue un factor fundamental en la manera en como los individuos evalúen sus niveles de bienestar, pero también, se estos resultados pueden apoyar a la teoría bottom-up que establece que la vivencia de múltiples momentos satisfactorios o felices es lo que hace que las personas se sientan verdadermente a gusto con sus vidas.

Los resultados obtenidos con el instumento de auto percepción del bienestar muetran que la satisfacción laboral, la satisfacción con el entorno social y con uno mismo definen en gran medida la percepción que los individuos tienen de su nivel de bienestar en términos generales, lo cual también influye en cómo la persona percibe su vida en términos generales.

III. Análisis descriptivo del Compromiso Organizacional

Con el objetivo de conocer la variable “Compromiso Organizacional” a profundidad, se realizó un análisis a de la misma, tomando en cuenta el grado de satisfacción que los profesores tienen con sus vidas en términos generales y las variables demográficas y

situacionales como género, edad, antigüedad en la institución, el tener un cargo adicional, la localidad y el número de horas aportadas tanto a la institución como a la localidad donde trabaja,

Para llevar a cabo el análisis de esta variable, se propone utilizar una escala de interpretación que permita identificar distintos niveles de satisfacción con la vida para poder delimitar la información recolectada y poder tener un marco de referencia. Para ello, se procedió a considerar las opciones de respuesta del cuestionario de escala de Likert, la cual contaba con cinco (5) opciones, siendo uno (1) totalmente en desacuerdo y cinco (5) totalmente de acuerdo. En base a ello, se entiende que la opción cinco comprende un alto nivel de satisfacción con la vida y la opción uno un bajo nivel, siendo la diferencia entre ambas opciones igual a cuatro (5-1=4). Este resultado se dividió entre 3 para así obtener los niveles de satisfacción con la vida, los cuales quedaron conformados de la siguiente manera:

Tabla 36: Niveles de interpretación del Compromiso Organizacional

Niveles de Compromiso Organizacional	Puntuación Promedio
Nivel bajo	Desde 1 a 2,33
Nivel medio	Desde 2,34 a 3,67
Nivel alto	Desde 3,68 a 5

Para comprender e interpretar los resultados de los análisis y determinar cuáles son las características de cada uno de los niveles, se consideró para cada nivel las siguientes descripciones:

Nivel bajo: corresponde a que no existe una relación tan intensa entre el trabajador y la organización donde labora. No se percibe identificación u obligación, ni se consideran los costos de abandonar la organización (Páez, 2005).

Nivel medio: indica que existe una conexión intensa entre el trabajador la organización, la cual está moderada por una mediana identificación y obligación, donde el trabajador puede considerar algún costo si deja la empresa (Páez, 2005).

Nivel Alto: éste señala que existe una conexión fuerte e intensa entre el trabajador y su organización, donde se percibe un alto grado de identificación y obligación y un gran costo o pérdida asociado al hecho de abandonar la empresa (Páez, 2005).

a) Compromiso Organizacional según el género

Tabla 37: Compromiso Organizacional según el género de los profesores

Género	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
Masculino	31	35,63%	3,3177	11,96%	Medio
Femenino	48	55,17%	3,2958	14,96%	Medio

Se puede apreciar que el género masculino arrojó una media de 3,3177, siendo ésta la más elevada en comparación a su par femenino la cual obtuvo una media de 3,2958. Adicional a ello, se puede ver que a cada género le corresponden coeficientes de variación de 11,96% para hombre y 14,96% para mujeres.

Se puede observar que ambos géneros obtuvieron resultados bastante similares, lo que concuerda con los hallazgos encontrados por Loli (2007) quien estableció que para datos demográficos como el género, no se presentaron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres. Esto pareciera indicar que el compromiso organizacional no varía de manera pronunciada cuando se realiza una comparación en cuanto al género. Por otro lado, se puede observar que ambos géneros se ubican en el nivel medio de compromiso organizacional, lo cual indica que los individuos se encuentran intensamente vinculados a la organización, en la cual pueden experimentar un mediano sentido de pertenencia y una mediana obligación con la misma y en la cual se percibiría algún costo o pérdida si se dejase de trabajar en la misma.

b) Compromiso Organizacional según la edad

Tabla 38: Compromiso Organizacional según la edad de los profesores

Edad	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
20 a 28 años	4	4,60%	3,1	16,45%	Medio
29 a 36 años	14	16,09%	3,1464	10,23%	Medio
37 a 44 años	14	16,09%	3,4321	13,81%	Medio
45 a 52 años	18	20,69%	3,2333	14,36%	Medio
53 a 60 años	14	16,09%	3,3179	16,63%	Medio
61 a 68 años	11	12,64%	3,5364	10,62%	Medio
69 años o más	4	4,60%	3,25	15,69%	Medio

Se puede observar que todos los rangos de edades ubicados en la tabla 33 poseen un nivel medio de compromiso organizacional, esto indica que los profesores se sienten medianamente identificados con la institución en la que trabajan.

Los rangos de 20 a 28 años, 29 a 36 años, 45 a 52 años y 69 años o más obtuvieron una media de 3,1 y 3,1464, 3,2333 y 3,25 respectivamente, siendo estas las medias más bajas en

comparación a los demás rangos de edad. En adición a ello, los coeficientes de variación de los tres rangos corresponden a 16,45%, 10,23%, 14,36% y 15,69%, siendo el coeficiente del rango de 29 a 36 años el más bajo para todos los rangos de edad, lo cual quieres decir que con respecto a la media, los datos en este rango se encuentran menos dispersos.

Por otro lado también se puede apreciar que el resto de los rangos obtuvieron medias más elevadas, siendo el sexto rango (61 a 68 años) el que posee la mayor media con respecto a las demás siendo esta de 3,5364 y además este rango obtuvo el segundo coeficiente más bajo con respecto a los demás rangos, lo cual indica que los datos para este rango no están tan dispersos tomando en consideración la media.

Se observa que a medida que los profesores de la muestra envejecen, parecieran estar más comprometidos con la organización, esto, concuerda con lo expuesto por Contreras y Lujano (1999), quienes exponen que la edad es un factor determinante para el compromiso organizacional, pues a medida que las persona envejecen, es más difícil obtener un empleo en el mercado laboral y adicional a ello, también plantean que las personas pueden sentirse más vinculados a las organizaciones a medida que tienen oportunidades de crecer dentro de las mismas.

Si bien el último rango, que corresponde a las personas con 69 años o más y por ende las personas con edades más elevadas en la muestra, pareciera no concordar con lo anteriormente expuesto, se debe tomar en cuenta que las personas ubicadas en este rango representan solamente al 4,60%, lo cual, a comparación de los demás rangos, es una porción menos significativa, lo cual puede afectar los resultados del mismo.

c) Compromiso Organizacional según la antigüedad en la Institución

Tabla 39: Compromiso Organizacional según la antigüedad en la Institución

Años de antigüedad	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
0 a 5 años	21	24,14%	3,2690	15,36%	Medio
6 a 10 años	10	11,49%	3,3250	8,60%	Medio
11 a 15 años	12	13,79%	3,1208	14,67%	Medio
16 a 20 años	16	18,39%	3,2438	12,38%	Medio
21 a 25 años	8	9,20%	3,35	18,57%	Medio
26 a 30 años	1	1,14%	3,05	0%	Medio
31 a 35 años	6	6,89%	3,8583	5,27%	Alto
36 años o más	5	5,75%	3,36	8,11%	Medio

En la tabla 34 puede apreciarse que los rangos que obtuvieron las menores medias corresponden al sexto, al tercer, al cuarto y al primer rango. Es preciso destacar que el sexto rango con la menor de las medias igual a 3,05, representa el 1,14% de los individuos que conforman la muestra, lo cual puede afectar los resultados del compromiso organizacional para las personas que conforman este rango siendo estos menos representativos.

Por otro lado, se puede observar que el resto de los rango, obtuvieron las medias más elevadas, siendo el séptimo rango (31 a 35 años de antigüedad) el que posee la media más elevada con respecto a los demás rangos, la cual equivale a 3,8583, lo cual califica a las personas que componen este rango como individuos altamente vinculados a la organización.

Estos resultados nos indican que las personas que tienen una mayor trayectoria dentro de la organización están más comprometidas con la organización, esto concuerda con lo expuesto por Contreras y Lujano (1999) y Matos y Moreno (2004), quienes adicionalmente señalan que las personas que mientras más experiencias y vivencias una persona desarrolle en una organización, estas podrán generar un sentido de compromiso con la misma más elevado, sin embargo, al observarse el octavo rango de 36 a más años de antigüedad en la institución, se puede observar que se rompe la continuidad de este supuesto. Uno de los factores que podría motivar la disminución de la media para estos individuos puede ser las recientes reformas tomadas por la universidad con respecto a al pago de jubilaciones que probablemente no sean las más beneficiosas para las personas ubicadas en éste rango.

d) Compromiso Organizacional según la tenencia de un cargo adicional al de profesor en la Institución

Tabla 40: Compromiso Organizacional según la tenencia de un cargo adicional al de profesor en la Institución

	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
Posee un cargo adicional	69	79,31%	3,3304	14,03%	Medio
No posee un cargo adicional	10	11,49%	3,1250	10,35%	Medio

Acorde a lo que se expresa en la tabla 35, se puede notar que las personas que poseen un cargo adicional dentro de la organización representan al 79,31% de la muestra y obtuvieron una media de 3,3304, mientras que aquellos individuos que no poseen un cargo adicional, que representan un 11,79% de la muestra, siendo éstos menos representativos obtuvieron una

media de 3,1250. Si bien esto indica que ambos grupos de profesores poseen un nivel medio de compromiso organizacional, se destaca que las personas que poseen un cargo adicional tuvieron una media superior, lo cual hace pensar que probablemente estos estén más comprometidos con la organización. Esto puede verse motivado a lo que expresan Contreras y Lujano (1999) en cuanto a que las personas que tienen la posibilidad de adquirir o vivir más experiencias dentro de las organizaciones tienden a desarrollar un mayor compromiso con las organizaciones donde trabajan, y poseyendo los profesores una cargo adicional, estos se ven expuestos a más situaciones que pueden producir en ellos, mayor involucramiento con la organización.

e) Compromiso Organizacional según el cargo adicional que desempeña dentro de la Institución

Tabla 41: Compromiso Organizacional según el cargo adicional que desempeña dentro de la Institución

Cargo	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
Director	11	12,64%	3,4054	13,72%	Medio
Investigador	20	22,99%	3,2	13,08%	Medio
Coordinador	32	36,78%	3,4203	13,01%	Medio
Jefe de departamento	4	4,59%	3,45	13,49%	Medio

En la tabla 36 se puede observar que los cargos de director, coordinador y jefe de departamento obtuvieron las medias más elevadas (3,4054, 3,4203 y 3,45 respectivamente), mientras los profesores que poseen en adición el cargo de investigador presentaron la media más baja en comparación a las demás, siendo de esta de 3,2. Esto pareciera indicar que los profesores con cargos a los que les corresponden ciertos niveles de supervisión están más comprometidos o vinculados con la organización dónde trabajan.

Algunos factores que pueden influir en el nivel de compromiso de los investigadores son: la autonomía al momento de ejecutar sus labores, el tener un cargo que posea prestigio y jerarquía dentro de la organización y el esquema de compensación. Esto concuerda con lo expuesto por Matos y Moreno (2004) y Contreras y Lujano (1999), quienes indican que mientras más libertad tengan los individuos para realizar sus labores, mientras más reconocimiento tenga el oficio que los individuos desarrollen en una organización que les permita cierto crecimiento en la misma, y mientras se la oferta salarial que se le ofrezca a los

trabajadores se encuentre acorde a la demanda del mercado y a las expectativas del trabajador, éstos podrán sentir una mayor afinidad con su espacio de trabajo.

f) Compromiso Organizacional según la localidad en la que trabaja dentro de la Institución

Tabla 42: Compromiso Organizacional según la localidad en la que trabaja dentro de la Institución

Localidad	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
Centro de Derechos Humanos	1	1,14%	2,85	0%	Medio
Centro de Estudios Políticos	2	2,29%	3,45	14,34%	Medio
Centro de Innovación Educativa	4	4,59%	3,4	8,40%	Medio
Centro de Investigación de la Comunicación	2	2,29%	3	9,52%	Medio
Centro de Investigación y Desarrollo de la Ingeniería	2	2,29%	2,6	16,32%	Medio
Centro de Investigación y Evaluación Institucional	1	1,14%	3,6	0%	Medio
Centro de Investigación y Formación Humanística	1	1,14%	3,6	0%	Medio
Centro de Investigación, Innovación y Desarrollo Académico	2	2,29%	3,7250	2,85%	Alto
Departamento de Producción Audiovisual	1	1,14%	3,8	0%	Alto
Dirección de Apoyo Educativo	1	1,14%	3,3	0%	Medio
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	4	4,59%	3,3375	18,16%	Medio
Facultad de Derecho	2	2,29%	4	12,37%	Alto
Facultad de Humanidades y Educación	7	8,05%	3,3214	13,90%	Medio
Facultad de Ingeniería	10	11,49%	3,65	6,38%	Medio
Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales	2	2,29%	2,45	11,54%	Medio
Instituto de Investigaciones Históricas	3	3,44%	3,6667	9,28%	Alto
Instituto de Investigaciones Jurídicas	3	3,44%	3,2333	4,27%	Medio

Con respecto a la localidad donde laboran los profesores dentro de la institución, se puede notar que para la mayoría de estos centros e institutos, la frecuencia de respuesta fue de 1 a 2 personas, lo cual no es representativo para definir qué tan satisfechos están los dicentes

en sus localidades de trabajo. Sin embargo, en algunas localidades, si se pueden apreciar que existe representatividad en la muestra, dentro de ellos se encuentran: el Centro de Innovación Educativa, el cual representa al 4,59% de la muestra, la cual arrojó una media de 3,4, la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, que también representa a un 4,59% de la muestra, con una media de 3,3375, la Facultad de Humanidades y Educación que representa a un 8,05% de la muestra arrojando una media igual a 3,3214 y finalmente la Facultad de Ingeniería, siendo ésta la más representativa al contar con el 11,49% de la muestra y una media igual a 3,65.

Estas cuatro localidades obtuvieron un nivel medio de compromiso organizacional, lo cual indica que estas personas sienten una conexión media con la institución donde trabajan.

g) Compromiso Organizacional según el número de horas de trabajo semanales desempeñadas en la Institución

Tabla 43: Compromiso Organizacional según el número de horas de trabajo semanales desempeñadas en la Institución

Número de horas	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
20 a 29 horas	11	12,64%	3,4864	6,38%	Medio
30 a 39 horas	2	2,29%	3,15	20,20%	Medio
40 horas	51	58,62%	3,3412	14,33%	Medio
Más de 40 horas	4	4,59%	3,1125	10,02%	Medio

En la tabla 38 se puede observar que el segundo rango, que representa a las personas que desempeñan entre 30 y 39 horas de trabajo semanales en la institución obtuvo una media de 3,15, la cual es la menor media a comparación de los demás rangos. Además, este rango también arrojó el coeficiente de variación más elevado, de 20,20% respectivamente. Adicionalmente, este rango está conformado por el 2,29% de la muestra, lo cual hace pensar que este es el rango menos representativo con respecto a los demás.

Por otro lado, se puede apreciar que las medias del primer rango (20 a 29 horas de trabajo semanales) y el tercer rango (40 horas de trabajo semanales) obtuvieron las medias más similares (3,4864 y 3,3412 respectivamente), donde el primer rango tuvo el menor coeficiente de variación (6,38%) y el tercer rango representa a un 58,62% de la muestra.

Se debe destacar que la menor de las medias (3,1125) corresponde al cuarto rango, más de 40 horas de trabajo semanales. Hay que considerar que éste último rango representa al

4,59% de la muestra, por lo cual pareciera no ser tan representativo. Además, cabe destacar que el máximo número de horas de trabajo que un profesor puede ejecutar en la universidad semanalmente es igual a 40, sin embargo al visualizar que las personas que se encuentran en este rango están menos comprometidas con la organización podría implicar que tal vez los profesores se encuentran en este rango estén menos comprometidos y satisfechos con la organización en la que trabajan porque sientes que trabajan en exceso dentro de la institución y no reciben competencias acorde al trabajo que éstos realizan.

h) Compromiso Organizacional según el número de horas de docencia semanales desempeñadas en la institución

Tabla 44: Compromiso Organizacional según el número de horas de docencia semanales desempeñadas en la institución

Número de horas	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
0 a 5 horas	17	19,54%	3,4088	14,60%	Medio
6 a 10 horas	21	24,14%	3,3476	13,34%	Medio
11 a 15 horas	16	18,39%	3,3656	13,63%	Medio
16 a 20 horas	7	8,05%	3,45	9,97%	Medio
Más de 20 horas	1	1,14%	3,4	0%	Medio

Con respecto al número de horas de docencia semanales que desempeñan los profesores en la universidad, se puede visualizar que todos los rangos se ubican en un nivel medio de compromiso con la organización, lo cual implica que las personas se encuentran medianamente vinculadas de manera afectiva y normativa y asimismo, el hecho de abandonar la organización podría suponer algún costo o perdida para los individuos.

En primer lugar, se puede observar que el primer rango que corresponde los individuos que dedican entre 0 y 5 horas de docencia semanales, que representa al 19,54% de la muestra, obtuvieron una media de 3,4088 y un coeficiente de variación de 14,60%, el cual es el más elevado con respecto a los demás coeficientes, lo que indica que los datos para este rango se encuentran más dispersos en cuanto a la media.

Se puede apreciar que si bien las personas que desempeñan entre 0 y 5 horas de docencia poseen una media elevada, ésta disminuye para las personas que desempeñan entre 6 y 10 horas y 11 a 15 horas de docencia. Luego, ésta aumenta en el cuarto rango de 16 a 20 horas respectivamente y finalmente vuelve a disminuir en el último rango.

Este comportamiento de la media permite decir que las personas que desempeñan entre 6 a 10 horas, 11 a 15 horas y más de 20 horas de docencia semanales, están menos comprometidas.

Si se analiza las causas de éste comportamiento en el quinto rango, se puede apreciar que éste representa el 1,14% de la muestra, siendo este un rango no representativo de acuerdo al número de horas de docencia que se desempeña dentro de la institución.

Por otro lado, para los individuos que se ubican en el tercer y cuarto rango, múltiples factores pueden disminuir el valor de la media, como por ejemplo, la percepción de apoyo organizacional y la identificación de los trabajadores con la empresa (Robbins y Judge 2009). Si los profesores perciben que la organización no toma en cuenta sus contribuciones o si los trabajadores no sienten pasión y ni se involucran en lo que hacen, esto puede generar como resultado que estos se sientan menos comprometidos con la misma.

i) Compromiso Organizacional según sus dimensiones

- **Compromiso Afectivo**

Tabla 45: Ítems del compromiso afectivo

Ítems	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
En esta organización me siento como en familia	85	97,70%	4,22	16,90%	Alto
Trabajar en esta organización significa mucho para mí	85	97,70%	4,35	16,14%	Alto
Siento de verdad, que cualquier problema de esta organización también es mi problema	87	100%	3,83	23,63%	Alto
Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización	87	100%	3,90	25,36%	Alto
No me siento emocionalmente unido a esta organización	87	100%	4,30	22,19%	Alto
Me siento Integrante de esta organización	87	100%	4,46	13,16%	Alto
Compromiso Afectivo	83	95,40%	4,1747	12,94%	Alto

Inicialmente se puede contemplar que el componente afectivo del compromiso organizacional y todos sus ítems arrojaron una media de 4,1747, lo cual hace que esta se catalogue dentro de un nivel alto de compromiso organizacional, esto quiere decir que existe

una conexión fuerte e intensa entre el trabajador y su organización, en la cual, se percibe un alto grado de identificación o conexión con la organización

Detallando los ítems del compromiso afectivo se puede apreciar que los ítems “Siento de verdad, que cualquier problema de esta organización también es mi problema” y “Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización” arrojaron las medias más bajas con respecto a los demás ítems, siendo éstas de 3,83 y 3,90, lo que indica que los profesores a pesar de que se ubicaron en un nivel alto de compromiso y de que puedan sentir afecto positivo hacia la institución, no consideran una conexión tan intensa en cuanto la universidad presente una situación compleja que la afecte y que además pensarían considerablemente si crecer en la organización al largo plazo es la mejor opción.

Por otro lado, se puede apreciar que los ítems “En esta organización me siento como en familia”, “No me siento emocionalmente unido a esta organización” y “Trabajar en esta organización significa mucho para mí” obtuvieron medias bastante similares (4,22, 4,30 y 4,35 respectivamente), éstos resultados indican que los docentes en términos generales tienen un fuerte vínculo con la organización.

Finalmente, el ítem “Me siento Integrante de esta organización” obtuvo una media de 4,46, siendo ésta la más elevada de todas y la que adicionalmente arrojó el menor coeficiente de variación, siendo éste de 13,16%, lo cual indica que los datos de este ítem están medo dispersos en relación a la media.

El hechos de que estos resultado reflejen que los individuos posean una vinculación afectiva con la organización es bastante positivo, pues esto puede implicar que los docentes deseen aportar lo mejor de sí mismos en la organización por el fuerte vínculo que sienten con la misma, lo cual puede generar resultados positivos para la organización en términos generales.

- **Compromiso Normativo**

Tabla 46: Ítems del Compromiso Normativo

Ítems	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
Me sentiría culpable si abandonara esta organización	87	100%	2,95	37,59%	Medio
No siento ninguna obligación de seguir trabajando en esta	87	100%	3,77	28,51%	Alto

organización					
Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí	87	100%	3,01	38,07%	Medio
Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio	86	98,85%	2,84	40,35%	Medio
Esta organización se merece mi lealtad	87	100%	4,16	19,35%	Alto
Creo que debo mucho a esta organización	84	96,55%	3,90	25,36%	Alto
Compromiso Normativo	83	95,40%	3,4257	18,79%	Medio

En cuanto al compromiso normativo, se puede apreciar que la media corresponde a 3,4257, lo cual, en términos generales, indica que los docentes presentan un nivel de compromiso organizacional medio, esto implica que los docentes se sienten medianamente comprometidos con la misma y esto a su vez modera el grado de lealtad, responsabilidad o hasta "obligación moral" que los individuos pueden experimentar con la institución.

Un aspecto que se debe destacar de los resultados obtenidos, es que el ítem "No siento ninguna obligación de seguir trabajando en esta organización" (el cual es un ítem reverso) presentó una media de nivel alto, específicamente de 3,77 y un coeficiente de desviación de 28,51%, el cual a comparación de los demás coeficientes indica que los datos son medianamente homogéneos en cuanto a la media. Este resultado apunta a que las personas no sienten una vinculación de continuar en la organización demasiado intensa.

Se puede apreciar en los resultados provenientes de la tabla 41 que de los 6 ítems que componen esta dimensión, 3 se encuentran dentro del nivel medio y otros 3 se encuentran en el nivel alto de compromiso normativo.

En cuanto al nivel medio de compromiso normativo, se puede visualizar que los ítems "Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio" y "Me sentiría culpable si abandonara esta organización" y "Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí" obtuvieron las medias más bajas en comparación a los otros ítems (2,84, 2,95 y 3,01 respectivamente). Éstos planteamientos nos indican que si bien los resultados de los docentes se ubican en el nivel medio de compromiso, éstos no parecieran poseer una impresión de lealtad a la institución demasiado elevada, lo cual resta los niveles de vinculación que estos pueden tener a la organización, sin embargo, según el último ítem, se puede apreciar que la vinculación con

otras personas dentro de la organización puede influir en el nivel de conexión moral que se tiene con la universidad.

Finalmente, se destaca que los ítems “Creo que debo mucho a esta organización” posee una media de 3,90 y un coeficiente de variación de 25,36% y “Esta organización se merece mi lealtad” el cual cuenta con una media de 4,16 y un coeficiente de variación de 19,35%, siendo los datos presentados en éste los más homogéneos, poseen datos bastante similares. Estos ítems se ubican en un nivel alto de compromiso, demostrando que los docentes poseen un una conexión moral moderada con la institución, esto puede deberse a que la institución ha podido brindarle oportunidades y reconocimientos al trabajo de los mismos que hace que estos se encuentren más unidos a ésta.

- **Compromiso de Continuidad**

Tabla 47: Ítems del Compromiso de Continuidad

Ítems	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
En este momento, dejar esta organización supondría un gran coste para mí.	87	100%	3,37	35,37%	Medio
Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	87	100%	2,15	49,40%	Bajo
Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	87	100%	1,98	49,90%	Bajo
Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.	87	100%	1,94	43,30%	Bajo
Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas de mi vida personal se verían interrumpidas.	87	100%	2,79	40,97%	Medio
Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	87	100%	3,38	33,22%	Medio
Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.	87	100%	2,55	49,94%	Medio
Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que tengo aquí.	87	100%	2,53	47,39%	Medio
Compromiso de Continuidad	87	100%	2,5862	21,92%	Medio

El compromiso de continuidad en términos generales, arrojó una media de 2,5862, lo cual, ubica a este componente en un nivel alto de compromiso, esto indica que los individuos sienten una mediana necesidad de permanecer en la organización porque los costos o las consecuencias de abandonarla serían considerablemente elevadas.

En cuanto a los resultados puntuales de los ítems, se puede observar que a diferencia del compromiso afectivo y normativo, ninguno de los ítems se posiciona en un nivel alto, sino que estos se catalogan entre los niveles medio y bajo, lo cual da una impresión general de que este es el componente del compromiso con menor fortaleza para la muestra de profesores.

Se puede observar que los ítems "Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo" el cual posee una media de 2,15, "Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo", que posee una media de 1,98 y el coeficiente de variación más elevado con respecto a los demás ítems y "Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera", con una media de 1,94 la cual es la menor con respecto a las demás se posicionan en un nivel bajo de compromiso. Esto pareciera indicar que los docentes no permanecen en la institución por la necesidad de trabajar en ella o que porque no conseguirían otras posibilidades laborales en el mercado, sino que existen otros factores que parecen explicar la permanencia de los mismo en la institución, como por ejemplo la edad o el entorno social en el que interactúan los mismos.

De igual manera, se puede apreciar que el resto de los ítems se encuentra en el nivel medio de compromiso. Dentro de ellos se puede destacar el ítem "Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas de mi vida personal se verían interrumpidas" obtuvo la menor media dentro de este rango, igual a 2,79, lo cual señala que si los docentes dejasen de trabajar en la institución, su vida personal seguiría con una moderada igualdad que como si no estuviesen trabajando dentro de la universidad.

Por otro lado, se puede apreciar que los ítems "Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que tengo aquí" y "Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista" poseen medias muy similares (2,53 y 2,55 respectivamente), lo cual indica que los beneficios que reciben los docentes en la institución poseen una mediana moderación en la estadía de los mismos en la institución y que los mismos poseen la mediana necesidad de permanecer en la institución.

Finalmente, los ítems “En este momento, dejar esta organización supondría un gran coste para mí” y “Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo” arrojaron las medias más elevadas y los menores coeficientes de variación (3,37 y 3,38 y 35,37% y 33,22% respectivamente). Esto apunta a que los docentes apreciarían un costo moderado si abandonaran la organización.

Como notas de campo, algunas de las razones que explican el por qué el compromiso de continuidad se ubica en el nivel medio se deba a que algunos profesores señalan que lo que los ata a la organización no es la remuneración que perciben de trabajar en ella, sino lo labor docente o de investigación. Por otro lado, algunos profesores manifestaron que parte de su unión a la universidad está relacionada con el hecho de que los hijos de los mismos son estudiantes de la universidad, por lo cual cuentan con una exoneración del pago de la matricula importante, lo cual, abandonar la organización los hace percibir un alto costo de oportunidades de formación para sus hijos.

Tabla 48: Compromiso Organizacional según sus 3 dimensiones

Dimensiones	Frecuencia	%	Media	Coeficiente de variación	Nivel
Compromiso Afectivo	83	95,40%	4,1747	12,94%	Alto
Compromiso Normativo	83	95,40%	3,4257	18,78%	Medio
Compromiso de Continuidad	87	100%	2,5862	21,53%	Medio
Compromiso Organizacional	79	90,80%	3,3040	13,77%	Medio

Se puede observar que en términos generales, los docentes de la Universidad Católica Andrés Bello se hallan medianamente comprometidos con la institución, lo cual refleja que existe una conexión intensa entre el trabajador la organización, la cual está moderada por una mediana identificación y obligación con la misma, donde el trabajador puede considerar algún costo si deja la empresa.

También, se puede resaltar que el componente que más predomina en los docentes de la universidad es el afectivo, el cual arrojó la media más alta de 4,1747 junto con el menor coeficiente de variación, igual a 12,94%, alcanzando así un nivel de compromiso alto, mientras que el compromiso normativo y el compromiso de continuidad se ubicaron en un

nivel medio, donde el compromiso con la menor media resultó ser el de continuidad, siendo este de 2,5862 y con el mayor coeficiente de variación con respecto a la media, igual a 21,53%.

IV. Correlaciones entre variables

Acorde al cumplimiento del objetivo general y los objetivos específicos de la investigación, se presentan las correlaciones para determinar la posible asociación que puede existir entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional y sus dimensiones.

Para realizar la correlación, se utilizará el coeficiente r de Pearson, una prueba estadística paramétrica que analiza la correlación entre 2 variables sin considerar una variable como dependiente y otra como independiente, sino tomando en cuenta las puntuaciones obtenidas en cada variable (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Este coeficiente toma valores ente 1 y -1, dónde 1 indica una relación lineal perfecta positiva entre las variables y un valor de -1 indica una relación lineal perfecta negativa. Adicionalmente, mientras el nivel de la significación bilateral sea menor al nivel de significancia se puede decir que la correlación es estadísticamente significativa, mientras que si es mayor, eso implica que la correlación no es estadísticamente significativa.

a) Correlación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional.

Tabla 49: Correlación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional

	Compromiso Organizacional	
Satisfacción con la Vida	Correlación de Pearson (r)	-0,031
	Significancia Bilateral	0,778

Como se puede observar en la tabla 44, el coeficiente de correlación obtenido para las variables satisfacción con la vida y compromiso organizacional equivale a -0,031. Este resultado al estar tan próximo al cero, indica que existe una correlación bastante débil entre ambas variables y en adición a ello, al ser esta negativa, esto indica que cuando una de las variables aumenta, la otra disminuye. Esto quiere decir que la relación entre ambas variables es inversamente proporcional y que estas se encuentran bastante dispersas. En adición a lo anterior, considerando un nivel de significancia del 95%, se puede afirmar que no existe una correlación estadísticamente significativa.

Lo anteriormente expuesto parece apuntar que no existe una correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional.

b) Correlación entre la satisfacción con la vida y el compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

Tabla 50: Correlación entre la satisfacción con la vida y el compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

	Satisfacción con la Vida	
Compromiso Afectivo	Correlación de Pearson (r)	0,093
	Significancia Bilateral	0,389
Compromiso Normativo	Correlación de Pearson (r)	-0,036
	Significancia Bilateral	0,744
Compromiso de Continuidad	Correlación de Pearson (r)	-0,081
	Significancia Bilateral	0,445

Con respecto a la correlación entre la satisfacción con la vida y los componentes del compromiso organizacional, se puede observar que el coeficiente de correlación para los tres componentes se encuentra bastante próximo al 0, lo cual señala que existe una correlación débil entre la satisfacción con la vida y los tres componentes.

Detallando los componentes, se puede apreciar, que el componente afectivo posee una correlación débil y además es positiva, esto implica que las variables son directamente proporcionales, es decir, que cuando una aumenta, la otra disminuye. En adición a ello, se puede notar para este componente que la significancia bilateral es mayor al nivel de significancia de 95%, por lo cual, la relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso afectivo no es estadísticamente significativa.

Por otro lado, el compromiso de continuidad, y el compromiso afectivo si bien poseen una correlación débil, éstas también son negativas, lo cual implica que la relación entre las variables es inversamente proporcional con respecto a la satisfacción con la vida, es decir, que a medida que una de las variables aumenta, la otra disminuye y viceversa. Aunado a esto, se puede apreciar que, considerando un nivel de significancia del 95% y siendo la significancia bilateral mayor al nivel de significancia, se puede decir que esta relación para ambo componentes no es estadísticamente significativa.

Considerando lo anteriormente expuesto, se puede decir que no hay relación estadísticamente significativa entre la satisfacción con la vida y los componentes del

compromiso organizacional, lo cual concuerda con el resultado de la correlación general entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional.

c) Correlación entre la satisfacción con la vida y la auto percepción del bienestar

Tabla 51: Correlación entre la satisfacción con la vida y la auto percepción del bienestar

	Auto Percepción del Bienestar	
Satisfacción con la Vida	Correlación de Pearson (r)	0,554
	Significancia Bilateral	0

En la tabla 46 se puede visualizar que el coeficiente de correlación entre la satisfacción con la vida y auto percepción del bienestar es equivalente a 0,554, lo cual indica que entre ambas variables existe una correlación moderada positiva, lo que implica que las variables son directamente proporcionales. Adicionalmente, se puede apreciar que la significancia bilateral es menos al nivel de significancia del 95%, por lo cual se puede decir que éstas variables son estadísticamente significativas, lo cual concuerda con los resultados por Pérez-Escoda y Alegre (2014).

d) Correlación entre la auto percepción del bienestar y el compromiso organizacional

Tabla 52: Correlación entre la auto percepción del bienestar y el compromiso organizacional

	Compromiso Organizacional	
Auto Percepción del Bienestar	Correlación de Pearson (r)	0,081
	Significancia Bilateral	0,466

Se puede observar que el coeficiente de variación para la correlación de las variables auto percepción del bienestar y compromiso organizacional es débil positiva, puesto a que éste valor se aproxima a cero y es positivo, lo cual implica que a medida que aumenta una variable, la otra también lo hace y viceversa. Adicional a ello, la significancia bilateral es igual a 0,466. Éste valor es menor al nivel de significancia de 95%, por lo cual se puede afirmar que la relación entre estas dos variables es estadísticamente poco significativa.

CAPÍTULO VII
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

I. Conclusiones

La presente investigación tuvo como propósito indagar si existe una relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Católica Andrés Bello, bajo el supuesto de que la forma en la cual los individuos se sienten en términos generales con sus vidas puede afectar cómo estos se involucran con las instituciones en las que laboran. No obstante, a partir de los resultados obtenidos, se pudo concluir que no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. De igual manera, se visualizó la posible relación entre la satisfacción con la vida y las tres dimensiones del compromiso organizacional: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, teniendo como resultado que tampoco se evidencia una relación estadísticamente significativa entre estas variables.

Si bien los resultados obtenidos no fueron los que se esperaban en un principio, es importante considerar las condiciones bajo las cuales otros autores han llevado a cabo sus estudios para intentar comprender por qué se generaron estos resultados.

Polo, Fernández, Bargsted, Ferguson y Rojas en el 2017 llevaron a cabo una investigación que indagaba la relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa española, encontrando que existía una relación significativa entre el compromiso afectivo y la satisfacción con la vida, pero que esta no es igual de significativa cuando se considera el compromiso normativo y el compromiso de continuidad. Adicionalmente, éstos integraron una variable mediadora a su estudio: el engagement, la cual facilitó la relación entre éstas dos variables iniciales.

Si bien estos autores tampoco concibieron una relación significativa entre la satisfacción con la vida y el compromiso normativo y de continuidad, el hecho de haber

considerado una variable mediadora generó resultados distintos, pudiéndose contemplar la relación entre ambas variables, lo cual es un elemento interesante a considerar.

En relación a los resultados percibidos por cada variable, se puede concluir inicialmente que los profesores se encuentran medianamente satisfechos con sus vidas.

Con respecto a la variable de auto percepción del bienestar, ésta arrojó que los individuos se encuentran a gusto con tres aspectos fundamentales: la satisfacción laboral, la satisfacción con el entorno social y la satisfacción con uno mismo. Se encontró que estos resultados complementan los resultados obtenidos en la variable de satisfacción con la vida. Adicional a ello, a pesar de no estar contemplado en los objetivos de la investigación, también se indagó la relación entre estas dos variables, encontrando que existe una relación moderada positiva, lo cual concuerda con los resultados presentados por Pérez-Escoda y Alegre (2014).

Cabe destacar que un aspecto que se consideró fuertemente influyente en el nivel de satisfacción que los individuos sienten con sus vidas es la situación política económica y social que afronta Venezuela, la cual puede disminuir tanto el nivel de satisfacción de la vida en términos generales, como la auto percepción del bienestar. Ante éste factor, también se consideró fundamental la inteligencia emocional de los individuos, la cual les permite afrontar las situaciones de manera más o menos positivas y esto a su vez, puede impactar en los diversos dominios de la vida.

Finalmente, con respecto a la variable de compromiso organizacional, se observó que los docentes de la universidad están altamente comprometidos afectivamente y medianamente comprometidos normativamente y en cuanto a la percepción de los costos asociados a abandonar la organización.

Esto refleja que los docentes perciben un vínculo sentimental que los une a la organización y que genera en ellos un mayor sentido de pertenencia con la misma, lo cual es bastante positivo, sin embargo para el compromiso normativo se encontró que los niveles de lealtad de los docentes hacia la organización son moderados y con respecto al compromiso de continuidad, se halló que los profesores perciben una mediana necesidad de permanecer en la institución por los costos de abandonar la misma.

En cuanto a las variables demográficas y situacionales, pueden entreverse algunas similitudes y diferencias para las tres variables estudiadas.

En cuanto al género y la edad, se puede concluir que no existe una diferencia significativa en la satisfacción con la vida, la auto percepción del bienestar y el compromiso organizacional para hombres y mujeres y los distintos rangos de edad, lo cual indica cierta uniformidad en los datos presentados para ambos variables demográficas.

Considerando los años de antigüedad en la institución, en términos tampoco presenta una diferencia significativa entre los distintos rango que conforman los años de antigüedad, sin embargo, para las tres variables se puede apreciar que el último rango, que representa a los docentes que poseen 36 años de antigüedad o más, disminuye la media.

Con respecto a la tenencia de un cargo adicional o no dentro de la institución, tanto para la variable de satisfacción con la vida como la variable de auto percepción del bienestar se encontró que las personas que no poseen un cargo adicional, parecieran estar más satisfechas, sin embargo, con respecto al compromiso organizacional, los profesores que poseen un cargo adicional, si se muestran más vinculados con la organización en la que laboran.

Para el tipo de cargo que posee el profesor dentro de la institución, se halló que en las tres variables los cargos de director, coordinador y jefe de departamento obtuvieron medias similares, sin embargo, un aspecto interesante es que los docentes investigadores obtuvieron una media inferior con respecto a los demás cargos en las tres variables, por lo cual cabe cuestionarse qué condiciones influyen en éste cargo que producen una menor satisfacción en términos generales o un compromiso inferior.

Con respecto a la localidad donde trabajan los profesores, un factor que influyó en este aspecto fue la frecuencia de respuesta para esta variable situacional, pues pocos docentes la respondieron, por lo cual no se puede garantizar la representatividad de la muestra en los diferentes centros, institutos y facultades que la componen.

Para el número de horas de trabajo y docencia semanales desempeñadas en la institución, se pudo apreciar para las tres variables se presenta cierta uniformidad de respuesta en los diferentes rangos que la componen, no obstante, se puede destacar que en el caso del número de horas de trabajo profesores que desempeñan 40 horas de trabajo representan la porción más representativa de la muestra en las tres variables.

II. Recomendaciones

Según los resultados obtenidos, se recomienda considerar los siguientes aspectos en investigaciones futuras:

- Estudiar la relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional considerando alguna variable moderadora.
- Estudiar la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional de manera longitudinal, para contemplar las variaciones de estas variables en los individuos a través del tiempo.
- Investigar como el dominio laboral específicamente influye en el compromiso organizacional.
- Realizar un estudio que permita comprender cómo la situación del país influyen en la precepción de los individuos sobre sus vidas.

Adicionalmente, se le recomienda a la institución considerar:

- Indagar si es necesario mejorar o modificar los esquemas de compensación de los docentes, para promover una mayor competitividad salarial con respecto al mercado que genere en los docentes la percepción de un costo adicional de abandonar la institución.
- Facilitarle a los docentes herramientas para el manejo de la inteligencia emocional, y poder asumir de manera positivos los hechos que acontezcan en los diversos dominios de la vida.
- Investigar con mayor profundidad las condiciones que desmejoran la satisfacción y el compromiso de los docentes investigadores y promover reconocimientos que motiven e influya positivamente en sus vidas.

LISTA DE REFERENCIAS

Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional* (6ta ed.) México D.F.: Cengage Learning Editores

Alghamdi, F. (2015). Another Look at Job and Life Satisfaction among Employees: Evidence from a Developing Country. *American Journal of Industrial and Business Management, Vol. 5, pp. 11-19*

Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología, Vol. 35, pp. 161-164.*

Arciniega, L. & Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social, Vol. 21, pp. 35-50.*

Bakker, A. & Oerlemans, W. (2010). *Subjective well-being in organizations*. Inglaterra: Oxford Library of Psychology.

Baptista, A., Camilo, C., Becalli, M., Santos, I., Almeida, J., Brites, J., Fernández-Abascal, E. (2016). What are people saying when they report they are happy or life satisfied? *Anales de psicología, Vol. 32, pp, 803-809.*

Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology, Vol. 66, pp. 32-40.*

Becker, T., y Billings, R. (1993). Perfiles de compromiso: una prueba empírica. *Journal of Organizational Behavior, Vol. 14, pp. 177-90.*

Briones, G. (1990). *Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*. (2da. ed.). México D.F.: Trillas.

Brayfield, A. & Rothe, H. (1951). An index of job satisfaction. *Journal Of Applied Psychology. Vol. 35, pp. 307-3011.*

Budihardjo, A. (2013). The relationship between job satisfaction, affective commitment, the organizational learning climate and corporate performance. *GSTF International Journal of Business Review (GBR), Vol. 2, pp. 58-64.*

Caballero, J. (2003) Satisfacción e insatisfacción de los jefes de estudios de los centros escolares. *Revista de Investigación Educativa. Vol. 21, pp. 415-435.*

Carmona, S. (2009). El bienestar personal en el envejecimiento. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana. Vol 4, pp. 48-65.*

Cernas, D., Mercado, P. y Leon, F. (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. *Estudios Gerenciales, Vol. 33, pp. 321-329.*

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración.* (7ma ed.). México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* (3ra ed.). México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Clemente, A., Molero, R. y González, F. (2000). Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas. *Anales de Psicología, Vol. 16, pp. 189-198.*

Contreras, L. Lujano, C. (1999). *El compromiso organizacional en trabajadores accionistas.* Tesis inédita de Licenciatura de Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Corbetta, P. (2007). *Metodología y Técnicas de Investigación Social*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Córdoba, C. (2005). *Compromiso Organizacional en Empleados Contratados por empresas de trabajo temporal (ETT).* Tesis inédita de Licenciatura de Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Cuadra, H. y Florenzano, R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile, Vol. 12, pp. 83-96.*

Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. Y Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment, Vol 49, pp 71-75*

Durán, M., Extremera, N., Montalbán, F. y Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Vol. 21, pp. 145-158.*

El Nacional. (2017). Universidades se quedan sin profesores por falta de recursos. Recuperado en diciembre 27 de: http://www.el-nacional.com/noticias/educacion/universidades-quedan-sin-profesores-por-falta-recursos_212993

El Tiempo. (2015). *Fuga de docentes universitarios por penosa situación en Venezuela.* Recuperado en diciembre 15 de: http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16425090

Erdogan, B., Bauer, T., Truxillo, D. & Mansfield, L. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management, Vol. 38, pp. 1038-1083.*

Esnaola, I., Benito, M. Antonio-Agirre, I., Freeman, J. and Sarasa. (2017). Measurement invariance of the Satisfaction With Life Scale (SWLS) by country, gender and age. *Psicothema. Vol. 29, pp. 596-601.*

Frías, P. y Kausel, E. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación "Y".* Tesis de grado para optar al grado de Magíster En Gestión De Personas Y Dinámica Organizacional, Santiago de Chile.

García, M. (2002). El bienestar subjetivo. *Escritos de Psicología, Vol. 6, pp. 18-39.*

García-Viniegras, C. y González, I. (2000). La Categoría Bienestar Psicológico. Su Relación con Otras Categorías Sociales. *Revista Cubana de Medicina Integral, Vol. 16, pp. 86-92.*

González, L. Y Antón, C. (1995). *Dimensiones del Compromiso Organizacional. Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos y Nuevas Tecnologías. Vol. 4, pp. 89-103.*

Gutiérrez, M., Galiana, L., Tomás, J., Sancho, P. y Sanchís, E. (2014) La predicción de la satisfacción con la vida en personas mayores de Angola: El efecto moderador del género. *Psychosocial Intervention, Vol. 23, pp. 17-23.*

Hausmann, N., Mueller, K., Hattrup, K. y Spiess, S. (2013). An Investigation of the Relationships between Affective Organizational Commitment and National Differences in Positivity and Life Satisfaction. *Applied Psychology: An International Review, 62, pp.260–285.*

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* (6ta. ed.). México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores.

Hutchinson, G., Simeon, D., Bain, B., Wyatt, G., Tucker, M. y Lefranc, E. (2004). Social and Health Determinants of Well Being and Life Satisfaction in Jamaica. *International Journal of Social Psychiatry. Vol. 50. pp. 43-53.*

Jaros, S., Jermier, J., Koehler, J y Sincich, T. (1993). Efectos de la continuidad, el compromiso afectivo y moral en el proceso de retirada: una evaluación de ocho modelos de ecuaciones estructurales. *Academy of management Journal, Vol. 35, pp. 951-995.*

Judge, T. A., & Hulin, C. L. (1990). Job satisfaction as a reflection of disposition: A multiple source casual analysis. *CAHRS Working Paper Series, Vol. 90, pp.1-46.*

Judge, T. and Watanabe, S. (1993). Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology, Vol. 78, pp.939-948.*

Keyes, C., Shmotkin, D. y Ryff, C. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 82, pp.1007–1022.*

Kumari, N., Afroz, N. (2013). The Impact of Affective Commitment in Employees Life Satisfaction. *Global Journal of Management and Business Research Interdisciplinary. Vol. 13, pp, 25-30.*

Laca, F., Verdugo, J. y Guzmán, J. (2005). Satisfacción con la vida de algunos colectivos mexicanos: una discusión sobre la psicología del bienestar subjetivo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. *Vol. 10, pp. 325-336.*

Lambert, E., Kim, B., Kelley, T. & Hogan, N. (2013). The association of affective and continuance commitment with correctional staff life satisfaction. *The Social Science Journal, Vol. 50, pp. 195-203.*

Lau, S., Yuen, T y Chan, M. (2005). Do demographic characteristics make a difference to burnout among Hong Kong secondary school teachers?. *Quality-of-life research in Chinese, western and global contexts, Vol 25, pp. 491-516.*

Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, United States: Rand McNally College Ed.

Loewe, N. (2015). *The Contribution of Work Satisfaction to the Life Satisfaction of Chilean Workers.* Centre Esade Business School Leadership Development Research Centre. Barcelona.

Loli, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad pública. *Producción y Gestión, Vol. 10, pp. 30-37.*

Lucas, R. (2004). Top-Down and Bottom-Up Models of Life Satisfaction Judgments. Paper presented at the 6th International German Socio-Economic Panel Study User Conference.

Lucas, R., Diener, E., y Suh, E. (1996). Discriminant Validity of Well-Being Measures. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 71, pp. 616-628.*

Lyubomirsky, S., King, L. y Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin, Vol. 131, pp.803– 855*

Maqsood, A., Hanif, R., Rehman, G. y Glenn, W. (2012). Validation of the Three-Component Model of Organizational Commitment Questionnaire. *FWU Journal of Social Sciences, Vol. 6, pp. 135-145.*

Man, M. & Ticu, C. (2015) Subjective Well-Being and Professional Performance. *Management and Economics, Vol. 2, pp. 211-216.*

Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González y Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema, Vol. 19, pp. 395-400.*

Matos, M. y Moreno, S. (2004). *Compromiso organizacional de trabajadores de empresas de trabajo temporal con la empresa usuaria.* Tesis inédita de Licenciatura de Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Meyer, J y Allen, N. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, Vol. 63, pp.1-18.*

Meyer, J., Becker, T. y Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology, Vol. 89, pp.991–1007.*

Meyer, J. y Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review, Vol. 11, pp.299-326.*

Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., y Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, Vol. 61, pp. 20–52.*

Moyano, E. y Ramos, N. (2007). Bienestar Subjetivo: Midiendo Satisfacción Vital, Felicidad y Salud en Población Chilena de la Región del Maule. *Revista UNIVERSUM, Vol. 20, pp. 184-200.*

Nieto, D. y López-Martín, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa, Vol. 33, pp.435-452.*

Organización Mundial de la Salud. Constitución adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946, firmada el 22 de julio de 1946 por los representantes de 61 Estados entrando en vigor el 7 de abril de 1948.

Organización Internacional del Trabajo. (1919). Convenio sobre las horas de trabajo (Industria), Washington, 1ª reunión CIT. Recuperado en noviembre 16, 2017, de:http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001 (Recuperado el: 16/11/2017).

Organización Internacional del Trabajo. (1930). Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), Ginebra, 14ª reunión CIT. Recuperado en noviembre 16, 2017, de:http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030

Páez, R. (2005). Relación entre el trabajo voluntario y compromiso organizacional en trabajadores que practican voluntariado corporativo. Trabajo de Grado para optar al título de licenciado en relaciones industriales, UCAB, Caracas.

Pavot, W., Diener, E., Colvin, R. y Sandvik, E. (1991). Further Validation of the Satisfaction with Life Scale: Evidence for the Cross-Method Convergence of Well-Being Measures. *Journal of Personality Assessment, Vol. 57, pp. 149-161.*

Peña, M., Díaz, M., Chávez, A y Sánchez, C. (2016). El Compromiso Organizacional como Parte del Comportamiento de los Trabajadores de las Pequeñas Empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas, Vol. 9, pp. 95-105*

Pérez-Escoda N. y Alegre, A. (2014). Satisfacción con la vida: predictores y moderadores. *Psicología positiva y bienestar, Vol. 10, pp.447-457.*

Pitombo, N., Aguiar, A. y Galvão, L. (2014). Organizational Commitment and Job Satisfaction: What Are the Potential Relationships?. *Brazilian Administration Review, Vol.11, pp 476-495.*

Polo, J., Fernández, M., Bargsted, M., Ferguson, M. y Rojas, M. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida: la mediación del engagement. *Universia Business Review, Vol. 14, pp.110-145.*

Puig, M., Rodríguez, N., Farràs, J., Lluch, M. (2011). Calidad de vida, felicidad y satisfacción con la vida en personas ancianas de 75 años atendidas en un programa de atención domiciliaria. *Revista Latino Americana de Enfermagem, Vol. 3, pp.1-8.*

Ramírez, T., (2006). Ser maestro en Venezuela. *Revista de pedagogía, Vol. 27, pp.1-18.*

Reig, F. (2000). Psicología de la vejez. Comportamiento y adaptación. En: R. Fernández-Ballesteros. Gerontología social. Madrid: Pirámide

Rice, R., Near, J. & Hunt, R. (198) Th Job-Satisfactio/Life-Satisfaction Relationship: A review of empirical research. *Basic and Applied Social Psychology. Vol. 1, pp. 37-64.*

Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. (13era. Ed.). México D.F.: Prentice Hall.

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión.* Madrid: Alianza Editorial.

Shin, D. y Johnson, D. (1978). Avowed Happiness as an Overall Assessment of the Quality of Life. *Social Indicators Research, Vol. 5, pp. 475-492*

Sierra, R. (1995). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica.* Madrid: Editorial Paraninfo

Singh, P. & Joseph, G. (1971). Lucknow: National Psychological Corporation

Stansfeld, S., Shipley, M., Head, J., Fuhrer, R & Kivimaki, M. (2013) Work Characteristics and personal social support as determinants of subjective well-being. *PLoS ONE, Vol. 8, pp. 1-8.*

Taylor, F. (1903). *Shop Management.* Nueva York: Harper & Bros.

Unanue, W., Gómez, M., Cortez, D., Oyanedel, J, & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the Link between Job Satisfaction and Life Satisfaction: The Role of Basic Psychological Needs. *Frontiers in Psychology, Vol. 8, pp. 1-17.*

Urzúa, A. y Caqueo-Urízar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia Psicológica, Vol. 30, pp. 61-71.*

Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J., Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la psicología positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud, Vol. 5, pp. 15-28.*

Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*, V*ol. 3, pp.87-116.*

Velasco, R. y Lodoño, C. (2011). Calidad de vida objetiva, optimismo y variables socio-jurídicas, predictivos de la calidad de vida subjetiva en colombianos desmovilizados. *Avances en Psicología Latinoamericana, Vol. 29, pp. 114-128.*

ANEXOS

1. Instrumento de recolección de datos

Encuesta

Instrucciones.

1. El siguiente es un instrumento usado con fines meramente académicos para obtener el título de licenciado en relaciones industriales de la Universidad Católica Andrés Bello.
2. A lo largo de la siguiente encuesta, encontrará tres instrumentos independientes.
3. Las preguntas presentadas a continuación deben ser contestadas en su totalidad, las mismas son de carácter confidencial.
4. No deberá colocar ningún tipo de identificación personal ya que se trata de un estudio anónimo.
5. Para cada cuestionario, al lado de cada enunciado hay una escala de cinco (5) opciones que van desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo". Por favor escoja solamente una opción por cada enunciado, colocando "X" en el recuadro correspondiente a la opción de su elección. No deje enunciados sin contestar.
6.

Rasgos personales y vinculación laboral

A continuación, suministre la información que se le solicita escribiendo su respuesta en el espacio que corresponde.

Género	Edad	Antigüedad en la institución
M ☐ F ☐		
Si Ud. es profesor a tiempo completo: ¿Cuenta con un cargo adicional al rol de profesor dentro de la institución?		
No ☐	Sí ☐ Cuál: Director ☐ Investigador ☐ Coordinador ☐ Otro: _____ Dónde: _____ N.º de horas de trabajo en la institución: _____ N.º de horas de docencia en la institución: _____	

Cuestionarios

Satisfacción con la vida

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	El tipo de vida que llevo se parece al tipo de vida que siempre soñé llevar					
2	Las condiciones de mi vida son excelentes.					
3	Estoy satisfecho/a con mi vida					
4	Hasta ahora he conseguido las cosas importantes que quiero en la vida.					
5	Si pudiera vivir mi vida de nuevo, me gustaría que todo volviese a ser igual					

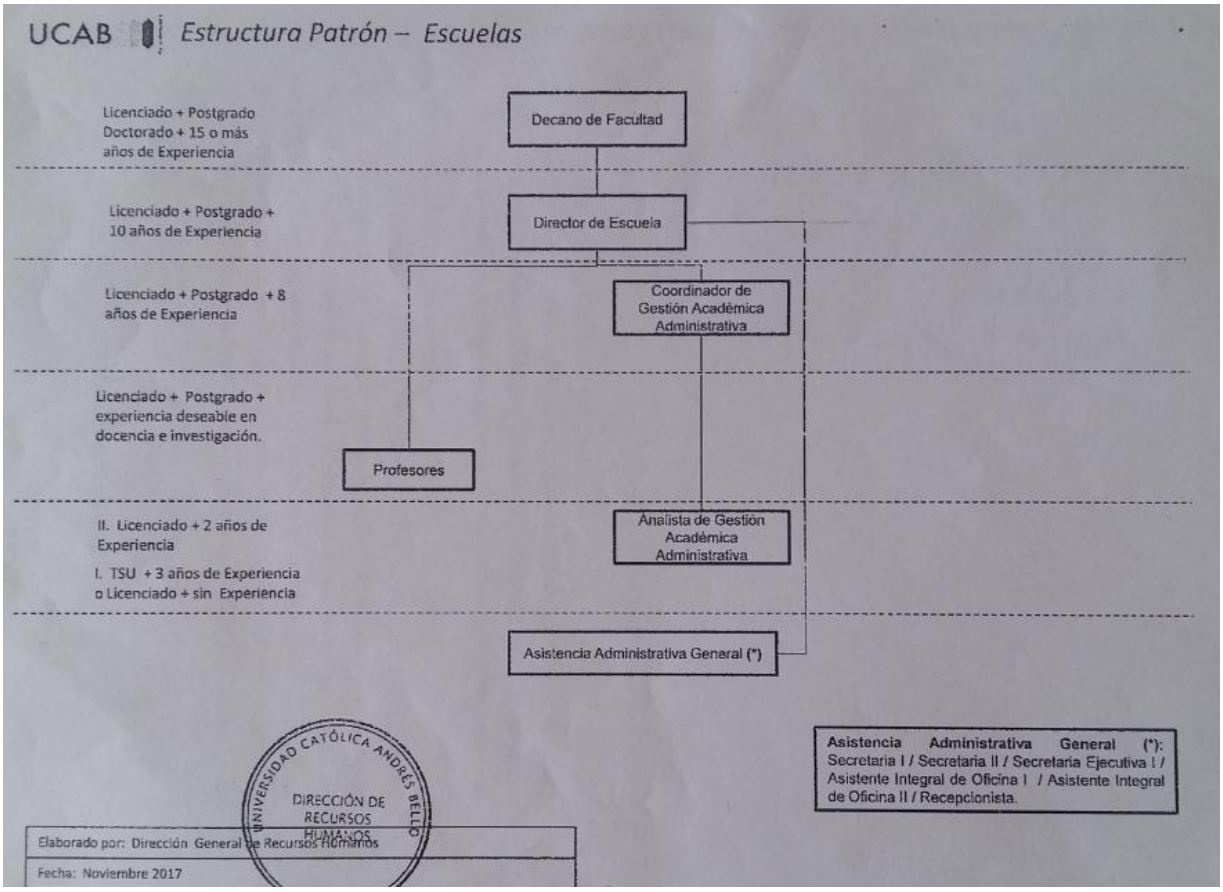
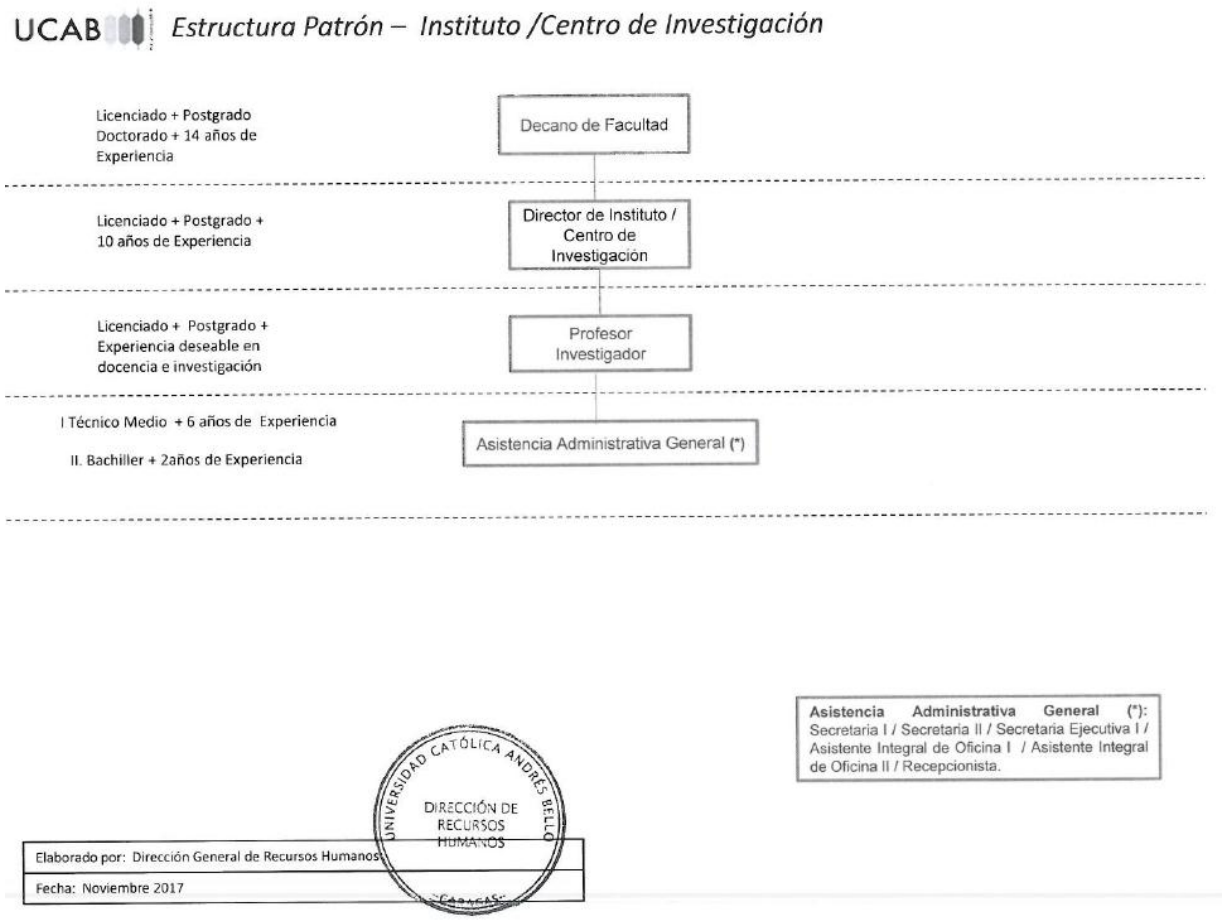
Autopercepción de bienestar

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Me gusta mi trabajo, me realiza y me satisface					
2	Estoy satisfecho/a con mi situación laboral					
3	Estoy satisfecho/a con mi nivel de estudios					
4	Estoy satisfecho/a con mi situación familiar					
5	Estoy satisfecho/a con mi vida social (entorno de amigos, relaciones...)					
6	Tengo el apoyo necesario para enfrentarme a las adversidades					
7	Estoy orgulloso de ser como soy					
8	Afronto de manera eficaz las situaciones estresantes					
9	Me considero una persona inteligente					
10	Me considero una persona con una buena inteligencia emocional					

Compromiso Organizacional

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	En este momento, dejar esta organización supondría un gran coste para mí.					
2	Me sentiría culpable si dejara esta organización.					
3	En esta organización me siento como en familia.					
4	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
5	No siento ninguna obligación de seguir trabajando en esta organización.					
6	Trabajar para esta organización significa mucho para mí.					
7	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
8	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
9	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.					
10	Siento de verdad, que cualquier problema de esta organización, es también mi problema.					
11	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio.					
12	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.					
13	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas de mi vida personal se verían interrumpidas.					
14	Esta organización se merece mi lealtad.					
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.					
16	No me siento emocionalmente unido a esta organización.					
17	Creo que debo mucho a esta organización.					
18	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.					
19	Me siento integrante de esta organización.					
20	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que tengo aquí.					

2. Estructura organizativa de las escuelas



3. Estructura organizativa de los Institutos/Centros de investigación