

Relación entre la Satisfacción con la Vida y el Compromiso Organizacional de los Profesores Universitarios de la UCAB

*Recepción: octubre de 2021. Aprobación: noviembre de 2021*

pp. 91-113

*Paula Moniz\**

Resumen del contenido:

La presente investigación tuvo como objetivo identificar relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional de los profesores universitarios de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). Esta se caracteriza por ser una investigación cuantitativa, adoptando un diseño de investigación no experimental, de tipo transversal correlacional. Los actores considerados en esta investigación son los profesores de la Universidad Católica Andrés Bello, tomando en cuenta que debían tener un tiempo mínimo de seis meses laborando dentro de la institución y tener una jornada laboral de tiempo completo. La población estuvo conformada por un grupo de 198 docentes, siendo la muestra de 87 docentes. Para recolectar la información se emplearon la escala de Satisfacción de Vida desarrollada por Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985) y el Cuestionario de Atributos de Organización de Meyer y Allen (1990). Se concluye que existe una correlación negativa débil entre las variables principales. También se pudo corroborar que no 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.

*Relationship between Life Satisfaction and Organizational Commitment of the Professors of the Andrés Bello Catholic University*

Summary of content:

The present research aimed to identify the relationship between satisfaction with life and organizational commitment of some professors of the Andrés Bello Catholic University (UCAB). This is characterized by being a quantitative research, adopting a non-experimental, cross-correlational research design. The actors considered in this research has a minimum time of six months working within the institution and have a full-time working day or a part-time teaching responsibility. The population consisted of a group of 198 teachers, which ended in a sample of 87 teachers. To collect the information it was used the Life Satisfaction scale developed by Diener, Emmons, Larsen and Griffin (1985) and the Organization Attributes Questionnaire

---

\*Es Licenciada en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello.

by Meyer and Allen (1990). It is concluded that there is a weak negative correlation between the main variables. It was also possible to corroborate that there is no significant relationship between life satisfaction and the components of organizational commitment.

Key words: Life Satisfaction, Organizational Commitment, University Professors.

## Relación entre la Satisfacción con la Vida y el Compromiso Organizacional de los Profesores Universitarios de la UCAB

### I. Formulación del problema y revisión de antecedentes

A lo largo de la historia, las consideraciones con respecto al nivel de satisfacción o agrado que los seres humanos tienen con sus vidas, han evolucionado. Fue a finales del siglo XX que en países desarrollados empezó a vislumbrarse el pensamiento de que una vez alcanzadas las necesidades básicas de la población, como vivienda, salud, alimentación, etc., era hora de dedicarse a mejorar la calidad de vida de las personas, entendiendo que este concepto puede abordarse desde dos perspectivas, desde la objetiva, de acuerdo a las condiciones físicas en las que se ven envueltas las personas, y desde la subjetiva, considerando las valoraciones e interpretaciones que los individuos realizan del entorno que les rodea y de las diversas facetas de sus vidas (Ardila, 2003). Dentro de estas facetas, una de las más significativas es la calidad de vida en el trabajo.

La calidad de vida en el trabajo, es un aspecto de gran interés para los trabajadores. De acuerdo a los convenios número 1 y 30 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las jornadas laborales, estas se limitan a ocho por día y 48 por semana, es decir, que los individuos pasan alrededor de un tercio de su tiempo en el día dentro del espacio de trabajo. Con respecto a esto, Erdogan, Bauer, Truxillo y Mansfield (2012), indican 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” (p. 1039), por lo que es importante que los trabajadores tengan una percepción positiva del sitio donde trabajan. Y de igual manera, la calidad de vida es un aspecto de vital importancia para las empresas, pues con la percepción positiva que las personas sienten con respecto a sus trabajos, se puede generar una mayor productividad.

Así mismo, otro concepto que es de importancia para trabajadores y organizaciones es el de bienestar. Si bien se asocia con el campo de la salud, este va más allá de las concepciones médicas y considera factores relacionados con la calidad de vida, como lo son el bienestar emocional, las relaciones sociales, el trabajo, etc. Aunque estos elementos no sean primordiales para garantizar la supervivencia del individuo, 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 “aunque las personas viven en entornos definidos objetivamente, son sus mundos definidos subjetivamente a los que responden, dando así protagonismo al bienestar subjetivo” (p. 1007).

Lo anteriormente expuesto indica que aunque las personas desarrollen sus vidas en diferentes circunstancias, son las percepciones y valoraciones subjetivas las que dan respuesta a las diferentes situaciones. Es decir, en la medida que una persona percibe su entorno de manera más positiva, 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).

La satisfacción con la vida ha sido abordada mayormente por el campo de la psicología, no obstante, cuando se aborda desde la perspectiva laboral u organizacional, este resulta ser un concepto bastante innovador e inclusive poco estudiado. Con respecto a esto, Erdogan, Bauer, Trujillo y Mansfield (2012) mencionan que “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). Esto es indicativo de que no se le ha dado una verdadera importancia a la satisfacción con la vida dentro del ámbito laboral. Sin embargo, un concepto que con frecuencia es asociado al ámbito laboral u organizacional es la satisfacción laboral, por lo que resulta importante comprender por qué esta investigación estuvo orientada a explorar la satisfacción con la vida y no la satisfacción laboral.

Inicialmente, hay que entender cuál es la diferencia entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, entendiendo este último concepto 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” (Nieto y López-Martín 2015, p.436). Si se contrasta esta definición con lo expuesto anteriormente sobre la satisfacción con la vida, pareciera que la satisfacción laboral forma parte de la satisfacción con la vida, al ser una evaluación que el individuo realiza de un aspecto de su vida en particular.

Sobre este punto, es importante mencionar que existen diferentes modelos que abordan la predicción de la satisfacción con la vida. Uno de ellos es “Spillover”, cuya traducción al español hace referencia a extender o propagar. Alghamdi (2015) plantea que este término se refiere a que “un dominio de la vida se extiende sobre otro” (p.12), lo cual en el contexto laboral puede entenderse como que aquellas personas que estén satisfechas con su trabajo estarán satisfechas con sus vidas y viceversa. Esto demuestra que las personas que están más satisfechas 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 en otros aspectos de su vida (Aadmont, 2010; Judge y Watanabe, 1993).

Otros modelos que plantean la predicción de la satisfacción con la vida, son los llamados “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), es decir, que la satisfacción de la persona está condicionada por eventos o situaciones externas a ella. Para este modelo un área que parece ser de vital importancia en la predicción de la satisfacción en la vida, es la satisfacción con el trabajo (Judge & Watanabe, 1993), mientras que el segundo modelo “considera que la predisposición global a experimentar las cosas de manera positiva es la responsable de las interacciones particulares del individuo con el mundo” (Pérez-Escoda y Alegre 2014, p. 448). En referencia a este modelo, estos autores indican que dicha 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.

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 más reconocida de identificar el compromiso organizacional es la propuesta por Meyer y Allen en el año 1990, en la cual se distingue al compromiso organizacional como un constructo multidimensional comprendido por: 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).

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. Los resultados indicaron que los trabajadores chilenos atribuyen 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 un modelo causal que involucró la consideración simultánea de efectos transversales y longitudinales entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Los resultados arrojaron que en una muestra nacional probabilística de trabajadores, la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral se relacionaron significativa y recíprocamente. Los resultados transversales sugieren una relación relativamente fuerte entre el trabajo y la satisfacción con la vida, pero los resultados longitudinales indican 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. Los resultados revelaron una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral 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, Hatrup y Spiess en el año 2013 el cual examinó las relaciones entre las diferencias a nivel nacional en la positividad cultural, la satisfacción con la vida, y el compromiso organizacional afectivo individual entre los empleados en una gran muestra multinacional que consta de 30 naciones. 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.

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), en esta investigación, se examinó la relación entre el compromiso afectivo y la satisfacción con la vida entre los empleados gerenciales. 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 año 2017 exploró propiamente la relación entre compromiso organizacional y la satisfacción con la vida y, además, estudió si el engagement actúa como facilitador entre 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. 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 necesario considerar que a la fecha en que se realizó la investigación que se presenta hoy a manera de artículo, se halló que en Venezuela no se habían llevado a cabo investigaciones que relacionasen aspectos como la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional, por lo que ésta supuso una aproximación importante

para el estudio y comprensión de estas variables en el país. Así mismo, se llevó a cabo considerando como unidad de análisis a los docentes universitarios de la universidad Católica Andrés Bello (UCAB). 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 parte de los entes gubernamentales y otros actores.

Inclusive, el contexto previo a la pandemia actual, ya contenía factores que puede alteraban de manera significativa la valoración que los profesores y los individuos en general tienen de sus vidas: escasez 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 que inciden y condicionan de manera particular la vida de los venezolanos, haciendo que estos deban cambiar hasta sus rutinas y estándares. Adicionalmente, la situación presupuestaria de las universidades ha afectado el desempeño de los profesores universitarios. Nicolás Bianco, vicerrector académico de la Universidad Central de Venezuela (UCV), 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 este contexto, con todas las limitaciones que afrontan y las consideraciones desacertadas e inclusive injustas que se tienen frente a los docentes y su admirable labor, se consideró pertinente entender cómo la satisfacción que éstos tienen ante la vida y su relación con su trabajo, entendida a través del análisis del nivel de compromiso organizacional que pueden poseer.

Tomando en cuenta lo expuesto se planteó para la investigación la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional de los profesores universitarios de la UCAB?

Examinando estas variables, esta investigación forma hoy parte de las referencias para los institutos de educación universitaria u otras organizaciones interesadas en visualizar cómo la relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional de sus trabajadores influyen en su desempeño profesional.

## II. Objetivo del estudio y aspectos relativos al método

El interés principal de esta investigación fue conocer la relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional de los profesores universitarios de la Universidad Católica Andrés Bello.

Este estudio se realizó tomando como unidad de análisis a los profesores de la UCAB de su sede Montalbán, considerando determinados criterios. En primer lugar, la antigüedad: los profesores que conformaron la unidad de análisis debían tener un tiempo mínimo de seis meses trabajando dentro de la universidad, además, debían trabajar a tiempo completo (aquellos que poseen cargo o funciones administrativas dentro de la universidad y que tienen horas académicas asignadas en una o varias escuelas) o en otras dedicaciones (representados por aquellos docentes que tienen horas académicas asignadas en la universidad en una o varias escuelas). En esta investigación, dado que se contaba con un listado de la población, proporcionado por la Dirección General de Recursos Humanos de la UCAB, se llevó a cabo un muestreo aleatorio simple a través del programa Excel 2013, con el fin de que todos los individuos verdaderamente tuvieran la misma probabilidad de ser escogidos, siendo el resultado final de la muestra 114 profesores universitarios. Sin embargo, la muestra definitiva estuvo conformada por un total de 87 profesores. Esto se debió a que cuando se hizo el trabajo de recolección, muchos profesores no se encontraban presentes y sus horarios dentro de la institución eran dispersos, así mismo, en algunos institutos los profesores se encontraban de viaje o realizando labores o proyectos fuera de la universidad. Por otro lado, hubo algunos profesores que simplemente se negaron a contestar las encuestas. Todas estas consideraciones fueron limitaciones para la investigación, lo cual redujo el número de la muestra inicial.

En esta investigación se utilizó un cuestionario estructurado como instrumento de recolección de información, el cual estuvo conformado por una serie de preguntas asociadas a las variables de interés en el estudio. Con respecto a la operacionalización de dichas variables, es importante resaltar que como la satisfacción con la vida comprende una gran variedad de dominios que no necesariamente todos los individuos comparten y al no contar con un criterio exclusivo con el cual se pueda medir, hace que esta investigación se acoja a la medición de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985), frente a esto Veenhoven (1994) también 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.

Para complementar esta escala, se decidió aplicar el cuestionario de Autopercepción de Bienestar de 10 ítems elaborado por Pérez Escoda y Alegre (2014). Si bien la autopercepción del bienestar no es una variable considerada en los

objetivos de la investigación, se decidió considerar este instrumento en vista de la importancia y la relación que tiene el bienestar con la satisfacción con la vida. La operacionalización de esta variable consta de 3 dimensiones que son: satisfacción laboral, satisfacción con el entorno social y satisfacción con uno mismo.

Finalmente, para medir la variable “compromiso organizacional” se utilizó el Cuestionario de Atributos de la Organización de 20 ítems desarrollado por Meyer y Allen (1990), este considera las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

### III. Análisis de resultados y hallazgos obtenidos

Para cada variable en esta investigación se realizó un análisis descriptivo. En primer lugar, se describió el nivel de éstas para cada una de las variables demográficas y situacionales consideradas, posteriormente se presentó el nivel de cada una de las variables (Satisfacción con la Vida, Auto percepción del Bienestar y Compromiso Organizacional) con sus respectivos componentes y finalmente se estableció la correlación entre las variables principales que conforman el estudio.

Para llevar a cabo el análisis de las variables, se propuso utilizar una escala de interpretación que permitió 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 de los cuestionarios de escala de Likert, las cuales contaron con cinco (5) opciones, siendo uno (1) totalmente en desacuerdo y cinco (5) totalmente de acuerdo. Estos resultados se dividieron entre 3 para así obtener los niveles de cada variable.

#### a) Análisis descriptivo de la satisfacción con la vida

En cuanto a hombres y mujeres, la satisfacción con la vida se presentó en un nivel medio (Hombres 3,3371 y Mujeres 3,3115), lo cual implica que los profesores de ambos sexos 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 sexo de la persona.

Con respecto a la edad, se observó que el nivel de satisfacción con la vida de los profesores se ubicó en un nivel medio. Esnaola et al (2017) argumentan que para factores como sexo, edad y nacionalidad existe invarianza 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.

En cuanto al nivel de satisfacción con la vida para los “años de antigüedad en la organización”, en términos generales, ésta también se ubicó en un nivel medio. Cabe

destacar que para los docentes con 26 a 30 años de antigüedad en la institución, la satisfacción con la vida se ubicó en un nivel alto, mientras que los docentes con 36 años de antigüedad o más dentro de la organización, presentaron una media de 3,1, teniendo esta el nivel más bajo encontrado para esta variable.

Los resultados de los niveles de satisfacción con la vida con respecto a la tenencia de un cargo adicional al de profesor dentro de la institución se ubica en nivel medio. Sin embargo, la media para los profesores que poseen un cargo adicional dentro de la institución fue de 3,31 mientras la media para los profesores que no tienen un cargo adicional es de 3,4. Si bien no pareciera haber una diferencia significativa, el hecho de que los docentes con cargo adicional hayan tenido una media inferior, puede estar asociado a diversos factores, por ejemplo, que aquellas personas que poseen cargos adicionales dentro de la institución cuentan con 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 con su trabajo y, de acuerdo al modelo “Spillover”, puede suceder que este dominio de la vida esté teniendo relevancia sobre los demás. Sin embargo, esto es una aseveración limitada por el propio entendimiento de las cargas laborales adicionales que también pueden tener los docentes que no cuentan con responsabilidades adicionales a las docentes en la institución.

Al considerar los resultados sobre el nivel de satisfacción con la vida según el cargo adicional que desempeñan los profesores dentro de la institución, se visualizaron resultados interesantes. Aquellos profesores que tienen como cargo adicional Director y Jefe de Departamento tuvieron una media de 3,68 y 3,6 respectivamente, lo cual indica que éstos tienen un nivel alto de satisfacción con la vida, mientras que los profesores Investigadores y Coordinadores como cargo adicional, tuvieron una media de 3,29 y 3,12 situándose en un nivel medio de satisfacción con la vida. 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.

Con respecto a la localidad en la que trabajan los profesores dentro de la institución, para el momento en que se realizó la investigación, se obtuvo que el Centro de Investigación y Evaluación Institucional obtuvo una media de 2,2 lo que ubicó a los profesores que trabajan en esta institución en un nivel bajo de satisfacción con la vida. Por otro lado, los profesores que trabajan en las siguientes instituciones: Centro de Derechos Humanos, Centro de Estudios Políticos, Centro de Investigación de la Comunicación, Centro de Investigación y Desarrollo de la Ingeniería, Centro de Investigación, Innovación y Desarrollo Académico, Departamento de Producción Audiovisual, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Facultad de Derecho, Facultad de Ingeniería y el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales se ubicaron en un nivel medio de satisfacción con la vida y finalmente, los docentes que trabajan en 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 obtuvieron un nivel de satisfacción con la vida alto. Se puede resaltar que de las 5 áreas que tuvieron un nivel de satisfacción con la vida alto, 3 de ellas corresponden a instituciones de la Facultad de Humanidades y Educación, por lo que vale la pena indagar sobre los factores analíticos que esta Facultad influyen sobre los niveles de satisfacción con la vida de sus profesores (por ejemplo, si coincidieran en ella la mayor parte de cargos directivos, o personas del grupo etario que obtuvieron el mayor nivel de satisfacción con la vida).

Analizando los resultados dados por el nivel de satisfacción con la vida según el número de horas de trabajo semanales desempeñadas en la Institución se encontró que aquellos profesores que trabajan entre 20 y 19 horas en la institución tuvieron una media de 3,42, los que trabajan de 30 a 39 horas tuvieron una media de 3,2, los que trabajan 40 horas arrojaron una media de 3,27 y finalmente los que trabajan más de 40 horas, indicaron una media de 3,2, ubicándose todos los rangos en un nivel medio de satisfacción con la vida. Es importante destacar que el máximo de horas que un docente puede trabajar dentro de la universidad 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 desconocer el número de horas de trabajo que efectivamente prestan en la misma (sesgo que aumenta la carga efectivamente ejecutada) o porque pueden sentir que trabajan más horas en la institución, esto puede traer como consecuencia mayores cargas de trabajo y estrés que desmejoran su calidad de vida. Por otro lado, se podría decir 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 se desempeñan en este rango de horas probablemente posean más tiempo para dedicarse a nutrir otros dominios de sus vidas.

Al considerar el nivel de satisfacción con 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, 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. 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, es decir, un sólo profesor, lo que indica que este rango es poco representativo con respecto a los demás. Por otro lado, los docentes que trabajan entre 6 y 10 horas en la institución presentaron una media de 3,48, siendo esta la media más alta en comparación a las demás. Respeto a estas dos últimas ideas, vale sin embargo tener en consideración al menos la siguiente pregunta: ¿qué lugar ocupa el trabajo en la vida de la persona? La consideración de la importancia que tiene este aspecto frente a otras esferas puede también marcar pauta sobre la relación entre las horas dedicadas al trabajo versus a otras actividades.

Analizando las medias de los ítems de la escala de satisfacción con la vida, se encontró que los ítems “Estoy satisfecho/a con mi vida” (media: 3,79) y “Hasta

ahora he conseguido las cosas importantes que quiero en la vida” (media: 3,93) se ubican en un nivel alto, mientras que los ítems “El tipo de vida que llevo se parece al tipo de vida que siempre soñé llevar” (media: 3,13), “Las condiciones de mi vida son excelentes” (media: 2,71) y “Si pudiera vivir mi vida de nuevo, me gustaría que todo volviese a ser igual” (media: 3,05) se encuentran en un nivel medio. Se puede resaltar que el ítem “Las condiciones de mi vida son excelentes” tuvo la media más baja, esto puede estar asociado a lo mencionado anteriormente en la formulación del problema, con respecto al contexto actual en el que vive el venezolano. La precariedad, ausencia o intermitencia de bienes y servicios y la compleja actualidad que vive el venezolano constituyen un elemento que puede afectar notablemente cómo los individuos perciben sus vidas y a su vez, qué tan satisfechos se sienten con sus vidas.

Finalmente, se contempló la variable satisfacción con la vida en términos generales y se halló que la media de esta variable es de 3,32, 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.

Los resultados de esta variable concuerdan considerablemente con los resultados que se presentaron de la misma en relación a las variables demográficas y situacionales.

Puede que el hecho de tener un nivel de satisfacción con la vida medio, se deba a lo inverso 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, no obstante, esto no implica que la persona esté exenta de sensaciones satisfactorias.

También hay que tomar en cuenta que, como se mencionaba anteriormente, uno de los aspectos más relevantes la considerar el nivel de satisfacción con la vida de la muestra puede estar mayormente vinculado al contexto social, político y económico que atraviesa Venezuela en la actualidad, el cual, al ser tan complejo amerita desarrollar resiliencia y una buena inteligencia emocional y esto a su vez nos puede hacer considerar lo planteado en el modelo Top-down, el cual indica que la predisposición a 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 como el venezolano, pueden converger ambas teorías, 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.

#### b) Análisis descriptivo de la autopercepción del bienestar

La variable autopercepción del bienestar con respecto al sexo de la persona se ubicó en un nivel alto. La media de la muestra masculina se ubicó en 4,04 mientras que la media de la muestra femenina se encontró en 4,12. 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.

Por otro lado, se puede observar que para todas las categorías de edad que caracterizan la muestra de profesores tienen un alto nivel de autopercepción del bienestar. Si se observa con más detalle, se puede apreciar que los profesores ubicados en los dos últimos rangos de edad (61 a 68 años y 69 años o más) parecieran tener una mejor autopercepción del bienestar 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.

En cuanto a los años de antigüedad dentro de la institución, se puede apreciar que todos los rangos considerados obtuvieron un puntaje alto de autopercepción 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 (3,9286), 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 autopercepción 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.

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). Por otro lado, los profesores que sí poseen un cargo adicional, obtuvieron una media de 4,0773. 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 cargos adicionales pueden contar con una cantidad superior de responsabilidades dentro de la institución, las cuales pueden acumular una mayor carga mental y psicológica por la naturaleza de sus labores, lo

que demanda de los mismos una mayor y mejor adaptabilidad a las situaciones estresantes.

Con respecto al nivel de autopercepción del bienestar según el cargo adicional que desempeña el profesor dentro de la institución, se encontró que todos los cargos adicionales presentaron un nivel alto de autopercepción del bienestar, esto significa que los individuos se perciben como personas satisfechas o a gusto con sus vidas. 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.

Al considerar el nivel de autopercepción del bienestar según la localidad en la que trabaja el profesor dentro de la institución, se encontró que los docentes que trabajan en: El Centro de Estudios Políticos, Centro de Investigación y Evaluación Institucional y en el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales tienen un nivel medio de autopercepción del bienestar, mientras que el resto de las instituciones posee un nivel alto. Al igual que con la variable satisfacción con la vida, el Centro de Investigación y Evaluación Institucional tuvo el nivel más bajo para la autopercepción del bienestar, ubicándose en 3,1, por lo que vale la pena cuestionarse si las condiciones que hay en este centro de investigación influyen de alguna manera en la satisfacción y en la autopercepción del bienestar que tienen los individuos.

Para la variable “número de horas de trabajo semanales desempeñadas en la institución”, se encontró que los profesores que trabajan de 20 a 29 horas, presentaron una media de 4,05, los que trabajan de 30 a 39 horas arrojaron una media de 4,15, los que trabajan 40 horas tuvieron una media de 4,0927 y finalmente los que trabajan más de 40 horas, indicaron una media de 3,96. Si bien todas las medias indican que de acuerdo al número de horas de trabajo semanales desempeñadas en la institución los profesores tienen un nivel de autopercepción del bienestar alto, se puede notar que tal como pasó con la variable satisfacción con la vida, los profesores que comentan trabajar más de 40 horas en la universidad, tuvieron la media más baja, esto puede verse motivado a que estos individuos pueden tener una sobre carga laboral que disminuye sus estándares subjetivos, disminuyendo así su nivel de autopercepción del bienestar.

Al considerar el nivel de autopercepción de bienestar de acuerdo al número de horas semanales de docencia que desempeñan los profesores dentro de la institución, se pudo apreciar que para todos los segmentos arrojaron un nivel alto. Sin embargo, al igual que al igual que con la variable de satisfacción con la vida, el rango de los profesores que dan clase entre 11 a 15 horas semanales, 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 autopercepción del bienestar, esto es un factor que llama la atención y que hace preguntarse qué afecta a estos profesores que hace que su nivel de satisfacción con la vida y autopercepción del bienestar, disminuyan.

Analizando las medias de las dimensiones de la autopercepción del bienestar, se encontró que para la dimensión satisfacción laboral la media fue de 4, esto indica que los individuos están satisfechos con sus trabajos en términos generales. Siendo el trabajo una de las actividades a la que las personas le dedican más tiempo a lo largo de sus vidas, este resultado es un indicador positivo, en vista de que la percepción que se tiene del trabajo puede influir en el modo de percibir la vida y el que tan a gusto o satisfecho se está con la misma.

En cuanto a la dimensión satisfacción con el entorno social la media fue de 3,9272. Si bien esta se posiciona en un nivel alto, dentro de las 3 dimensiones de la autopercepción del bienestar, esta fue la que presentó la media más baja. Como nota de campo se destaca que una de las razones por la cual esta dimensión obtuvo la media más baja, se debe mayormente a la diáspora migratoria que han vivido los venezolanos, 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 sea un potencial factor que disminuya en cierta medida la satisfacción que las personas pueden percibir con su entorno social.

Por último, la media de la dimensión satisfacción con uno mismo tuvo un valor de 4,2787. Esto indica que, en términos generales, la muestra se siente bastante a gusto con la manera en la que se desenvuelve con el mundo, con sus características personales y con la manera en cómo encara las diversas situaciones. Un elemento que probablemente incide en los resultados obtenidos en esta dimensión, puede ser la inteligencia emocional, la cual según Perez-Escoda y Alegre (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 que atraviesan los mismos no sean de su completo agrado.

Finalmente, los resultados generales de la autopercepción del bienestar y sus dimensiones arrojan que el nivel de autopercepción del bienestar que los individuos tienen con sus vidas es de 4,0897. Si se consideran los resultados tomando en cuenta la teoría top-down, la cual establece que las personas están predispuestas a experimentar las situaciones de manera positiva o negativa (Perez-Escoda y Alegre, 2004) se puede observar que esto tiene sentido. Sin embargo, percibir la vida de manera positiva 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 cómo los individuos evalúan 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 verdaderamente a gusto con sus vidas.

c) Análisis descriptivo del compromiso organizacional

Respecto al sexo de la persona, se pudo apreciar que en hombres y mujeres el compromiso organizacional se presentó en un nivel medio (Hombres 3,3177 y Mujeres 3,2958). Esto concuerda con los hallazgos encontrados por Loli (2007) quien estableció que para datos demográficos como el sexo, 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 sexo de la persona.

Con respecto a la variable edad, se observó que el nivel de compromiso organizacional de los profesores de la UCAB se ubicó en un nivel medio, diferenciando los rangos de edad de la siguiente manera: 20 a 28 años (media: 3,1), 29 a 36 años (media: 3,1464), 37 a 44 años (media: 3,43), 45 a 52 años (media: 3,23), 53 a 60 años (media: 3,32), 61 a 68 años (media: 3,54) y 69 años o más (media: 3,25). 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.

En cuanto al nivel de compromiso organizacional de acuerdo a la tenencia de un cargo adicional al de profesor en la institución, se puede apreciar que las personas que poseen un cargo adicional dentro de la organización obtuvieron una media de 3,3304, mientras que aquellos individuos que no poseen un cargo adicional, 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.

Según el cargo adicional que los profesores desempeñan dentro de la Institución, estos arrojaron en promedio un compromiso organizacional de nivel medio. Si se analiza en detalle, los directores tuvieron una media de 3,4054, los profesores investigadores arrojaron una media de 3,2, los coordinadores tuvieron una media de 3,4203 y finalmente, los jefes de departamento arrojaron la media más alta, correspondiente a 3,45. 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 donde trabajan.

Algunos factores que pueden influir en el nivel de compromiso de los profesores son: la autonomía al momento de ejecutar sus labores, el tener un cargo que posea prestigio y jerarquía 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 la oferta salarial se encuentre acorde a la demanda del mercado y a las expectativas del trabajador, éstos podrán sentir un mayor compromiso o afinidad con su espacio de trabajo.

Al considerar el nivel de compromiso organizacional según la localidad en la que trabajan los profesores dentro de la institución, se encontró que los docentes que trabajan en el Centro de Investigación, Innovación y Desarrollo Académico, en el Departamento de Producción Audiovisual, en la Facultad de Derecho y en el Instituto de Investigaciones Históricas tienen un nivel de compromiso organizacional alto, mientras que los profesores que trabajan en el resto de las localidades, poseen un nivel de compromiso organizacional medio. Respecto a este punto vale la pena preguntarse si en las localidades en la que los profesores arrojaron tener un nivel de compromiso organizacional alto con la organización, se lleva a cabo alguna dinámica diferente que motive los resultados de compromiso en un nivel alto.

Según el número de horas de trabajo semanales desempeñadas en la institución, se encontró que los docentes que trabajan entre 20 a 29 horas semanales tuvieron una media de 3,4864, los que trabajan entre 30 a 39 horas arrojaron una media de 3,15, los que trabajan 40 horas tuvieron una media de 3,34 y finalmente los que trabajan más de 40 horas indicaron una media de 3,11, ubicándose todos los rangos de horas en un nivel medio de compromiso organizacional. Se puede destacar que los profesores que trabajan 40 horas semanales en la institución obtuvieron la media más alta, lo cual concuerda con lo expuesto anteriormente con respecto a que las personas que están más expuestas a adquirir o vivir más experiencias dentro de las organizaciones tienden a desarrollar un mayor compromiso con las organizaciones donde trabajan. Adicionalmente, se puede notar una disminución en la media de compromiso organizacional para los profesores que semanalmente trabajan más de 40 horas, no obstante se vuelve a destacar que el máximo de horas que un profesor puede trabajar en la universidad semanalmente es igual a 40 horas.

Al tomar en cuenta el nivel de compromiso organizacional según el número de horas de docencia semanales desempeñadas en la institución, se encontró que todos los rangos de esta variable se ubican en un nivel medio. Esto 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 pérdida para los individuos. En este punto es importante considerar que existen 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.

Analizando las medias de las dimensiones del compromiso organizacional, se encontró que para la dimensión de compromiso afectivo la media fue de 4,17, lo cual hace que esta dimensión se catalogue dentro de un nivel alto. Esto indica que existe una conexión fuerte e intensa entre el trabajador y su organización. Este resultado puede implicar que los docentes deseen aportar lo mejor de sí mismos en la organización por el fuerte vínculo que sienten con la misma, y esto a su vez puede generar un mejor desempeño en los empleados, lo que se traduce en resultados positivos para la organización en términos generales.

En cuanto al compromiso normativo, este arrojó una media de 3,43, lo cual, en términos generales, indica que los docentes se sienten medianamente comprometidos con la organización y esto a su vez modera el grado de lealtad, responsabilidad o hasta “obligación moral” que los individuos pueden experimentar hacia la institución.

Haciendo un análisis más detallado de los ítems de esta variable, hay que destacar 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, este resultado apunta a que las personas no sienten una vinculación de continuar en la organización demasiado intensa.

Por otro lado, 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). Estos resultados indican que los profesores 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.

De igual manera, se destaca que los ítems “Creo que debo mucho a esta organización” posee una media de 3,90 y “Esta organización se merece mi lealtad” el cual cuenta con una media de 4,16 se ubican en un nivel alto de compromiso, demostrando que los docentes poseen una conexión moral 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.

Con respecto al compromiso de continuidad, este arrojó una media de 2,5862, lo que ubica a esta dimensión del compromiso organizacional en un nivel medio. 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.

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

Finalmente, los resultados generales de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones arrojan que la media general de compromiso organizacional que tienen los individuos es de 3,30. Esto indica que los profesores se hallan medianamente comprometidos con la institución, lo cual refleja que existe una conexión medianamente intensa entre el trabajador y la organización, la cual está moderada por un alto compromiso afectivo, una mediana identificación y obligación con la misma, donde el trabajador puede considerar algún costo si deja la organización.

#### d) Correlación entre las variables

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 de dirección negativa muy débil. En adición a lo anterior, considerando un nivel de significancia del 95%, y ubicándose el valor de la significancia bilateral en  $0,778$ , se puede afirmar que el coeficiente no es significativo. Lo anteriormente expuesto parece apuntar que no existe una correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional.

Con respecto a la relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso afectivo, se encontró que el coeficiente de correlación resultó en  $0,093$ , la cual representa una correlación positiva muy débil, adicionalmente, el valor de la significancia bilateral se ubica en  $0,389$ , por lo que se puede afirmar que el coeficiente no es significativo.

En cuanto a la relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso normativo y de continuidad respectivamente, se puede observar que para ambas variables existe una correlación de dirección negativa muy débil y también se puede notar que el coeficiente de significancia no es significativo, por lo cual pareciera que no existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables.

El coeficiente de correlación entre la satisfacción con la vida y autopercepción 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

menor al nivel de significancia del 95%, por lo cual se puede decir que estas variables son estadísticamente significativas, lo cual concuerda con los resultados por Pérez-Escoda y Alegre (2014).

En cuanto al coeficiente de correlación entre el compromiso organizacional y la autopercepción del bienestar, este es equivalente a 0,081, lo que indica que entre ambas variables existe una correlación positiva muy débil. Así mismo, se puede apreciar que el valor de la significancia bilateral (0,466) es superior al nivel de significancia del 95%, por lo cual se puede decir que éstas variables son estadísticamente poco significativas.

### III. 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 UCAB, 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.

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.

Es importante considerar las condiciones bajo las cuales otros autores han llevado a cabo sus estudios, así como ubicar temporalmente el momento de realización de esta investigación, para intentar comprender por qué se generaron estos resultados.

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 autopercepción 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.

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 cómo el dominio laboral específicamente influye en el compromiso organizacional.
- Realizar un estudio que permita comprender cómo la situación del país influye en la satisfacción de los individuos sobre 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.
- Caballero, J. (2003) Satisfacción e insatisfacción de los jefes de estudios de los centros escolares. *Revista de Investigación Educativa*. Vol. 21, pp. 415-435.
- Contreras, L. Lujano, C. (1999). *El compromiso organizacional en trabajadores accionistas*. Tesis inédita de Licenciatura de Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. Y Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, Vol 49, pp 71-75
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Nieto, D. y López-Martín, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, Vol. 33, pp.435-452.
- Pérez-Escoda N. y Alegre, A. (2014). Satisfacción con la vida: predictores y moderadores. *Psicología positiva y bienestar*, Vol. 10, pp.447-457.
- 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.
- Ramírez, T., (2006). Ser maestro en Venezuela. *Revista de pedagogía*, Vol. 27, pp.1-18.
- Sierra, R. (1995). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica*. Madrid: Editorial Paraninfo.
- Reig, F. (2000). Psicología de la vejez. *Comportamiento y adaptación*. En: R. FernándezBallesteros. Gerontología social. Madrid: Pirámide.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13era. Ed.). México D.F.: Prentice Hall.
- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*, Vol. 3, pp.87-116.