

Satisfacción con la vida y satisfacción laboral

Satisfaction with life and job satisfaction

CARDOZA SERNAQUÉ, Manuel Antonio¹; HIDALGO SALINAS, Luisa Inés²; PEÑA ROMERO, Jacla³; PULIDO JOO, Luis Alexander⁴; TORRES SOLANO, Carol Giovanna⁵^{1, 2, 3, 4, 5} Universidad César Vallejo

RESUMEN

En el ámbito de los sistemas de gestión del talento humano, el estudio de la satisfacción con la vida se ha convertido en un constructo muy significativo para comprender cómo los aspectos subjetivos de la persona, que comprenden su situación personal familiar, social y ciudadana se relacionan con la satisfacción laboral. En este contexto, la investigación se planteó determinar la relación que existe entre la satisfacción con la vida y satisfacción laboral en una universidad privada de Chiclayo. La investigación, según su alcance es de tipo descriptivo y correlacional, el diseño no experimental y por su temporalidad transeccional. La muestra de estudio fue 130 colaboradores administrativos, 51 pertenecieron al sexo femenino y 79 al masculino. El recojo de información se realizó a través de dos cuestionarios: el primero, adaptado de Alama, Motosono y Ramos (2016) para recoger información de la satisfacción con la vida; y el segundo, el Test de Satisfacción laboral SL-ARG de Ruiz, Zavaleta y Ruiz (2017). Con el uso de la prueba rho Spearman se comprobó que predomina el nivel medio tanto en la satisfacción con la vida (55%) como en la satisfacción laboral (66.9%). Finalmente, se comprobó que existe una relación positiva alta ($r=0.765$) significativa ($p<0,05$) entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, es decir a mayor satisfacción con la vida, mayor será la satisfacción laboral.

Palabras clave: *satisfacción con la vida, satisfacción laboral, condiciones de la organización, integración colaborador-empresa, reconocimiento.*

ABSTRACT

In the field of human talent management systems, the study of satisfaction with life has become a very significant construct to understand how the subjective aspects of the human person, that is, their personal, family, social situation and citizen influences job satisfaction experienced by people. In this context, the research aimed to determine the relationship between satisfaction with life and job satisfaction of administrative employees in a private university in the city of Chiclayo. The research, according to its scope, is of a correlational descriptive type, with a non-experimental design and its transverse temporality. The study sample consisted of 130 collaborators, 51 belonged to the female sex and 79 to the male. The information was collected through two questionnaires: the first to measure satisfaction with life, adapted of Alama, Motosono y Ramos (2016), and the second. The Labor Satisfaction by Ruiz, Zavaleta y Ruiz (2017). With the use of the rho Spearman test, it was found that the level of satisfaction with life is medium (55%) and job satisfaction presents a medium level (66.9%). Finally, it was found that there is a high positive relationship ($r = 0.765$) significant ($p < 0.05$) between satisfaction with life and job satisfaction of administrative employees of a private university in the city of Chiclayo, that is, t greater satisfaction with life, higher job satisfaction.

Keywords: *satisfaction with life, job satisfaction, conditions of the organization, collaborative-company integration, recognition.*

© Los autores. Este artículo es publicado por la Revista UCV HACER Campus Chiclayo. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución - No Comercial - Compartir Igual 4.0 Internacional. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), que permite el uso no comercial, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea debidamente citada.

Recibido: 22 de noviembre de 2019

Aceptado: 13 de marzo de 2019

Publicado: 15 de marzo de 2019

¹ Licenciado en educación: especialidad de lengua y literatura. Maestro en Gestión del Talento Humano. Jefe - Oficina de Fondo Editorial, UCV campus Chiclayo. Contacto: mcardozo@ucv.edu.pe  <https://orcid.org/0000-0001-6738-0683>, Perú.

² Contadora Pública Colegiada. Gerente zonal de Fuller Pinto SAC. Contacto: luhista8@hotmail.com  <https://orcid.org/0000-0002-2836-0732>, Perú.

³ Licenciada en Administración. Magíster en Docencia Universitaria. Doctora en Administración. Directora - Programa Académico de Administración, UCV campus Trujillo. Contacto: jpenar@ucv.edu.pe  <https://orcid.org/0000-0002-8584-686X>, Perú.

⁴ Licenciado en Administración. Maestro en Gestión del Talento Humano. Jefe de prácticas, UCV campus Chiclayo. Contacto: Luispulidojool@gmail.com  <https://orcid.org/0000-0002-4919-3558>, Perú.

⁵ Licenciada en Administración. Magíster en Gestión Pública. Jefa de farmacia del Hospital III - EsSalud, Chiclayo. Contacto: carolortorres07@gmail.com  <https://orcid.org/0000-0002-2313-3039>, Perú.

INTRODUCCIÓN

En las organizaciones, los colaboradores constituyen el recurso más relevante, es por ello que los sistemas de gestión del talento humano deben orientar sus esfuerzos a fortalecer la satisfacción con la vida de sus colaboradores en sus dimensiones personal, social y ciudadana con la finalidad de generar en el trabajo mejores resultados en la satisfacción de los miembros de la organización. El análisis de la satisfacción hacia la vida que poseen los miembros de una organización constituye una información diagnóstica valiosa para la toma de medidas necesarias de prevención, detección e intervención psicológica y de atención a los colaboradores que en su vida diaria se encuentran expuestos a situaciones de riesgo que pueden afectar a su satisfacción con el trabajo y en su rendimiento laboral (Seligson et al., 2005).

Respecto a los trabajos previos en los que se sustenta la presente investigación se tiene a Carrillo, Solano, Martínez y Gómez (2013) concluyeron: En relación a la edad de los profesionales sanitarios, las personas de mayor edad, específicamente las comprendidas en el rango de 61 a 70 años, son las que muestran niveles mayores de satisfacción en el trabajo, así como se comprobó relaciones significativas entre dirección y colaboradores, horarios o jornadas de trabajo, oportunidades de promoción, diversidad de tareas, estabilidad laboral, oportunidades de formación y satisfacción general. Por su parte, en Chile, Link (2014) concluyó que en Chile los factores asociados con la satisfacción con la vida se relacionan en mayor grado con las dimensiones de la esfera privada de la vida de las personas, mientras que los factores asociados con la insatisfacción con la vida muestran mayor grado de relación con las condiciones objetivas de la vida de los chilenos.

En Venezuela, Matud (2016) concluyó que: existe una relación estadística positiva moderada o baja, tanto para varones como para mujeres, entre la satisfacción personal con el rol laboral, así como un nivel de mayor satisfacción con la vida y mayor nivel de autoestima, con menor neuroticismo y con menores niveles de depresión, ansiedad y disfunción social. En Colombia, Cernas, Mercado y León (2017) concluyeron que la varianza del método común es una amenaza a

la validez interna de los estudios que, mediante encuestas autoadministradas, miden varias actitudes en forma simultánea. Sin embargo, la prevalencia de este método común resultan ser controversial debido a su severidad y prevalencia.

En el año 2017, la OCDE concluyó que: Las personas en los países evalúan, más que sus sentimientos actuales, la satisfacción global con la vida en su conjunto. Así se comprobó cuando se les pidió que calificaran en una escala de 0 a 10 su satisfacción general con la vida obteniéndose como resultado que los habitantes de estos países asignaron una puntuación de 6.5. También se obtuvo un promedio de 5.5. a menos que reflejan un nivel relativamente bajo de satisfacción general en la vida como sucede en países como Grecia, Hungría, Portugal y Turquía. Otros países presentan niveles más altos de satisfacción con la vida con calificaciones de 7.5 como ocurre en Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suiza. En el Perú, Gamero (2013) concluyó que: existe correlación significativa entre la felicidad y la satisfacción laboral de los trabajadores arequipeños (correlación de Pearson=0.51); así como, en un 68.79%, predomina un nivel bajo de felicidad y en un 61.34% predomina un nivel bajo de satisfacción laboral en la ciudad de Arequipa. Alama, Motosono y Ramos (2016) concluyeron que las relaciones interpersonales, el trabajo, el factor psicológico, económico, educativo y la salud constituyen los factores más relevantes para la consecución de la felicidad de las personas. Además comprobaron que la concepción de la felicidad difiere en el ambiente de trabajo, predominando en el grupo de colaboradores con puestos operativos la visión hedónica o placentera de la felicidad, mientras que en el grupo del personal directivo y administrativo predomina la visión eudaimónica, de realización o actualización del potencial de las personas.

Satisfacción con la vida

En el ámbito organizacional, los conceptos de satisfacción personal, bienestar humano, felicidad son de interés y preocupación para psicólogos y administradores. Históricamente se ha creído en el mito de que el progreso económico, o en otras palabras, la remuneración económica alta, es un indicador esencial del bienestar subjetivo de la persona, debido a que es la remuneración un motivador extrínseco, como lo propuso Herzberg en 1959 la que contribuye a la satisfacción de las personas. Este mito ha sido desechado por la

investigación, debido a que la satisfacción de la persona no solo está asociada a factores extrínsecos del ambiente laboral, sino más bien forman parte de la integridad de la persona. Como afirma Alarcón (2006), desde la psicología se analizaba la felicidad de la persona para explicar los factores que implica o involucran su logro. Sin embargo, en la actualidad, en el siglo XXI, el interés de la psicología organizacional y la investigación están orientados a evidenciar que son los indicadores relacionados con los aspectos cognitivos, y socioemocionales de las personas las que reflejan de forma positiva o negativa la sensación de sentirse satisfechos con la vida.

El estudio de la satisfacción con la vida, también conocida como “felicidad” tiene su sustento teórico en el enfoque de la psicología positiva cuyo centro de interés es el análisis de las experiencias y emociones positivas del ser humano que contribuyen a un óptimo funcionamiento de las diferentes esferas, escenarios o dimensiones de la vida de las personas (Seligman, 2011). Cabe mencionar que para Diener, Napa y Lucas (2003) el significado de satisfacción con la vida es compartido, con frecuencia con el término felicidad, en la medida en que hace referencia a los estándares o criterios que explican una óptima forma de vivir para la persona. Por su parte, Platsidou (2013) destaca que depende de los resultados de la evaluación que realizan las personas de los diferentes aspectos que conforman su vida.

Satisfacción laboral

Antes de abordar el tema de satisfacción en el trabajo, es preciso destacar que el trabajo en las organizaciones constituye una de áreas de actuación más importantes en la vida de las personas, tanto por la cantidad de tiempo invertido en él, como por las representaciones cognitivas que genera en la identidad personal y la capacidad de interacción entre las personas (Rentería, 2008). Además ha de tenerse en cuenta que, independientemente de la función o responsabilidad laboral de la persona, el desarrollo del trabajo ha de contribuir al bienestar físico, social y psicológico de la persona (Salanova, Llorens, Cifre y Martínez, 2012), así como debe ser una fuente de búsqueda y logro de la felicidad (Fernández, 2016).

Para Navarro (2008) resulta una labor compleja definir la satisfacción en el trabajo, debido a que

no se ha formulado una definición precisa o unívoca; sin embargo, en función de las diferentes propuestas teóricas, se pueden clasificar las formas para definirla en dos grupos diferenciados: el primero, la define como “una actitud generalizada hacia el trabajo”; y, el segundo, como un sentimiento o respuesta afectiva hacia las condiciones de trabajo. Cabe destacar que fue Locke, quien en el año de 1976, sentó la definición clásica de este constructo concibiéndola como “el estado emocional positivo o de placer producto de la percepción del trabajo o de las experiencias obtenidas en su desarrollo (Robbins y Judge, 2013).

Otra definición es la propuesta por Cantera (2003) que señala que la satisfacción en el trabajo es el resultado de la valoración de las necesidades personales, profesionales, sociales y económicas del trabajador y el grado en que son logradas y reconocidas en el ambiente de trabajo. Para Tinoco, Quispe y Beltrán (2014), la satisfacción en el trabajo es el resultado del contacto de las personas con los puestos laborales que desempeñan en organizaciones públicas o privadas y representan una manifestación del sentimiento que vivencian y experimentan los trabajadores como producto del grado en que perciben la acción de la organización en la cual se desempeña (p. 59).

En el siglo XXI, dentro del contexto de los estudios de felicidad en el trabajo, los autores Wright y Bonett (2007) proponen la siguiente definición “la satisfacción en el trabajo, es la más común y antigua forma de operacionalizar la felicidad en el ambiente de trabajo” (p. 143).

Lee y Chang (2008) proponen una definición muy concisa “una actitud general que tiene una persona respecto a su trabajo” (p. 733). Del mismo modo, Barraza y Ortega (2009) la definen como la actitud, basada en creencias y valores, que muestran las personas hacia su trabajo, la cual se va configurando en el entorno físico del trabajo y que va a influir de forma significativa en sus comportamientos y en su desempeño (p. 1). Por su parte, Robbins y Coulter (2010) señalan que esta actitud hacia el trabajo cuando es positiva genera un nivel alto de satisfacción; mientras que si la actitud es negativa, entonces el nivel de satisfacción será bajo (p. 285).

Por su parte, Yamamoto (2012) señala que existe un contraste entre “vivir para trabajar” y “trabajar para vivir” siendo necesario que el trabajo contribuya a mejorar la calidad de vida de las personas y por ende genere un impacto positivo para que el trabajador se sienta satisfecho con su vida.

METODOLOGÍA

La investigación, según su alcance es descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental y por su temporalidad transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 130 colaboradores administrativos, 51 pertenecieron al sexo femenino y 79 al masculino. El recojo de información se realizó a través de dos cuestionarios: el primero para medir la satisfacción con la vida fue adaptado de Alama, Motosono y Ramos (2016); y el segundo, el Test de Satisfacción laboral SL-ARG de Ruíz, Zavaleta y Ruíz (2017). Para la determinación de la confiabilidad se empleó el Alfa de Cronbach a una muestra piloto de 10 colaboradores administrativos con características similares a la muestra. Se obtuvo para el caso del primer instrumento se obtuvo $r = 0.83$, y para el segundo instrumento $r = 0.82$ lo cual permitió determinar que los dos instrumentos son confiables. Asimismo, mediante el Índice de Correlación de Pearson se obtuvo para el primer instrumento $r = 0.87$; y. para el caso del segundo: $r = 0.81$, lo que permite inferir que ambos instrumentos son significativamente confiables.

RESULTADOS

Relación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de la ciudad de Chimbote.

Tabla 1
 Coeficiente de correlación entre Satisfacción con la vida y satisfacción laboral

		Satisfacción con la vida	Satisfacción laboral
Satisfacción con la vida	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1	,765**
	N	130	130
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,765**	1
	N	130	130

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: base de datos.

El coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.765 lo que significa una correlación positiva alta y significativa ($p < 0,05$) entre las variables Satisfacción con la vida y Satisfacción laboral.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \quad \tau = \frac{0.765}{\sqrt{(1-0.765^2)/(130-2)}}$$

$$\tau = 13.44$$

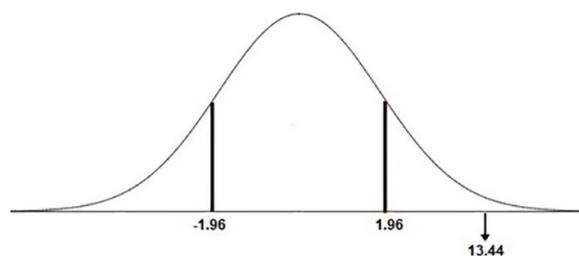


Figura 1. Prueba de hipótesis para la correlación.

El valor calculado, $t=13.44$ es mayor al valor tabular 1.96, es decir el valor calculado está en la región H_1 , por lo que se concluye que existe relación positiva alta entre la satisfacción con la vida y satisfacción laboral de los colaboradores de una universidad privada de la ciudad de Chimbote.

Situación personal – familiar, social y ciudadana de la satisfacción con la vida de los colaboradores administrativos en una universidad privada de la ciudad de Chimbote.

Tabla 2

Nivel de la satisfacción con la vida de los colaboradores de una universidad privada de la ciudad de Chimbote

Satisfacción con la vida			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0	0
Bajo	27	20.8	20.8
Medio	71	54.6	75.4
Alto	32	24.6	100
Muy alto	0	0	100
Total	130	100	

En la tabla 2 se observa que el nivel de Satisfacción con la vida de los colaboradores administrativos es 20.8% Bajo, 54.6% Medio y 24.6%, Alto.

Tabla 3

Situación de la dimensión “Personal - familiar” de los colaboradores de una universidad privada de la ciudad de Chimbote.

Personal - Familiar			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0	0
Bajo	14	10.8	10.8
Medio	39	30	40.8
Alto	63	48.4	89.2
Muy alto	14	10.8	100
Total	130	100	

En la tabla 3 se observa que, según los colaboradores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Chimbote, opinan que la dimensión “Personal - familiar” está considerado en un 48.4% en un nivel alto, el 30% presenta un nivel medio en la situación Personal – familiar del personal de la universidad privada.

Tabla 4

Situación de la dimensión “Social” de los colaboradores de una universidad privada de la ciudad de Chimbote.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0	0
Bajo	30	23.1	23.1
Medio	55	42.3	65.4
Alto	41	31.5	96.9
Muy alto	4	3.1	100
Total	130	100	

En la tabla 4 se observa que, según los colaboradores de una universidad privada de la ciudad de Chimbote, el 42.3% opina que en base a la dimensión “Social” presenta un nivel Medio, el 31.5% que menciona que hay un nivel Alto.

Tabla 5

Situación de la dimensión “Ciudadanía”, según los colaboradores de una universidad privada de la ciudad de Chimbote.

Ciudadanía			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0	0
Bajo	53	40.8	40.8
Medio	61	46.9	87.7
Alto	16	12.3	100
Muy alto	0	0	100
Total	130	100	

En la tabla 5 se observa que, según los colaboradores de una universidad privada de la ciudad de Chimbote, el 46.9% opina que en base a la dimensión “Ciudadanía” presenta un nivel Medio, el 40.8% que menciona que hay un nivel bajo respecto a la dimensión ciudadanía.

Condiciones de la organización, la integración y el reconocimiento que presenta la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de la ciudad de Chimbote.

Tabla 6

Satisfacción laboral, según los colaboradores de una universidad privada de la ciudad de Chimbote.

Satisfacción laboral			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0	0
Bajo	30	23.1	23.1
Medio	87	66.9	90
Alto	13	10	100
Muy alto	0	0	100
Total	130	100	

En la tabla 6 se observa que, según los colaboradores de una universidad privada de la ciudad de Chimbote, opina en un 66.9% que la satisfacción laboral presenta un nivel medio, 23.1% Bajo y 10% Alto.

Tabla 7
Dimensión “Condiciones de la organización”, según los colaboradores de una universidad privada de la ciudad de Chiclayo.

Condiciones de la organización			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0	0
Bajo	8	6.2	6.2
Medio	103	79.2	85.4
Alto	19	14.6	100
Muy alto	0	0	100
Total	130	100	

En la tabla 7 se observa que, según los colaboradores de una universidad privada de la ciudad de Chiclayo, el 79.2% opina que la dimensión “Condiciones de la organización” está considerado con un nivel Medio, el 14.6% que menciona que hay un nivel alto respecto a las condiciones de la organización.

Tabla 8
Dimensión “Integración colaborador – empresa”, según los colaboradores de una universidad privada de la ciudad de Chiclayo.

Integración colaborador - empresa			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0	0
Bajo	10	7.7	7.7
Medio	75	57.7	65.4
Alto	45	34.6	100
Muy alto	0	0	100
Total	130	100	

En la tabla 8 se observa que, según los colaboradores de una universidad privada de la ciudad de Chiclayo, el 57.7% opina que la dimensión “integración colaborador - empresa” está considerado con un nivel Medio en contraste con el 34.6% que menciona que hay un nivel alto en esta dimensión.

Tabla 9
Dimensión “Reconocimiento”, según los colaboradores de una universidad privada de la ciudad de Chiclayo.

Reconocimiento			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0	0
Bajo	49	37.7	37.7
Medio	77	59.2	96.9
Alto	4	3.1	100
Muy alto	0	0	100
Total	130	100	

En la tabla 9 se observa que, según los colaboradores de una universidad privada de la ciudad de Chiclayo, el 59.2% opina que la dimensión “Reconocimiento” está considerado con un nivel Medio, el 37.7% que menciona que hay un nivel bajo en esta dimensión.

Comparación entre las dimensiones de la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de la ciudad de Chiclayo.

Tabla 10
Relación de la dimensión “Personal - Familiar” con la dimensión “Integración colaborador - empresa”, según colaboradores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Chiclayo.

		Personal – familiar	Integración colaborador - empresa
Rho de Spearman	Personal - Familiar	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1 .0018 130
	Integración colaborador - empresa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,661*** 0.018 130

**. La correlación es significativa al nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: base de datos.

En la tabla 10 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.661 lo que significa una correlación positiva moderada entre las dimensiones Personal – familiar e integración colaborador – empresa, según colaboradores administrativos en una universidad privada de la ciudad de Chiclayo.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} = \frac{0.661}{\sqrt{(1-0.661^2)/(130-2)}}$$

$$\tau = 9.97$$

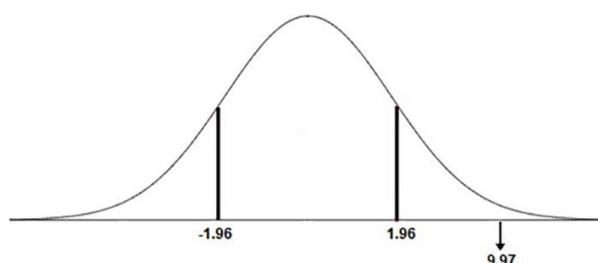


Figura 2. Relación de la dimensión “Personal - Familiar” con la dimensión “Integración colaborador - empresa”, según colaboradores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Chiclayo.

Fuente: Tabla 10

Tabla 11

Relación de la dimensión “Ciudadanía” con la dimensión “Condiciones de la organización”, según colaboradores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Chimbote.

		Social	Reconoc.
Social	Coefficiente de correlación	1	,175**
	Sig. (bilateral)	.	0.053
Rho de Spearman	N	130	130
	<hr/>		
Reconoc	Coefficiente de correlación	,175**	1
	Sig. (bilateral)	0.053	.
		N	130
		N	130

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: base de datos.

En la tabla 11 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.175 lo que significa una correlación positiva moderada entre las dimensiones Ciudadanía y Condiciones de la organización, según colaboradores administrativos en una universidad privada de la ciudad de Chimbote.

Cálculo Spearman:

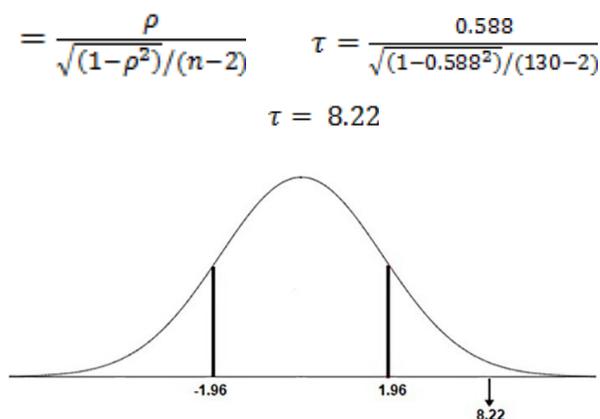


Figura 3. Relación de la dimensión “Ciudadanía” con la dimensión “Condiciones de la organización”, según colaboradores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Chimbote. Fuente: Tabla 11

Tabla 12

Relación de la dimensión “Social” con la dimensión “Reconocimiento”, según colaboradores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Chimbote.

		Ciudadanía	Cond. De la org.
Ciudadanía	Coefficiente de correlación	1	,0588**
	Sig. (bilateral)	.	0
Rho de Spearman	N	130	130
	<hr/>		
Cond. de la org.	Coefficiente de correlación	,588***	1
	Sig. (bilateral)	0	.
		N	130
		N	130

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 12 se observa que el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.588, con una significancia de p menor a 0,05 lo que significa una correlación positiva muy débil y significativa entre las dimensiones Social y Reconocimiento, según colaboradores administrativos en una universidad privada de la ciudad de Chimbote.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} = \frac{0.588}{\sqrt{(1-0.588^2)/(130-2)}} = 8.22$$

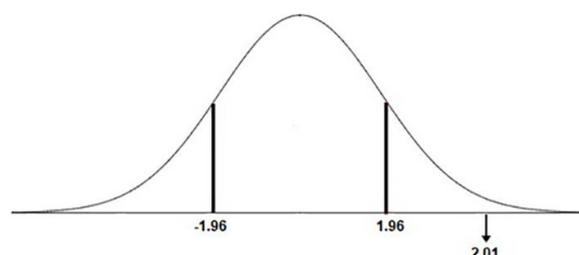


Figura 4. Relación de la dimensión “Social” con la dimensión “Reconocimiento”, según colaboradores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Chimbote. Fuente: Tabla 12

DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación muestran la relación existente entre la satisfacción con la vida (personal familiar, social y ciudadana) y la satisfacción en el trabajo (condiciones de la organización, integración colaborador- empresa y reconocimiento) así como sus niveles, en una población de 130 colaboradores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Chimbote, de los cuales, 51 de ellas pertenecen al sexo femenino y 79 al masculino, quienes cuentan con más de un año de servicio y desempeñan labores administrativas de jefes de área y asistentes administrativos en la Universidad César Vallejo de Chimbote.

La hipótesis central de investigación señala que existe relación positiva entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de la ciudad de Chimbote, los resultados indican que existe una relación positiva alta entre ambas variables ($\rho: 0.765$), lo que significa una correlación positiva alta entre las variables satisfacción con la vida y satisfacción laboral, es decir que el incremento o disminución en los niveles de una variable se relaciona directamente en los niveles de la otra (tabla 1, figura 1). Estos resultados presentan similitud con los obtenidos por Gamero (2013) en su artículo científico "La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad" quien concluyó que la felicidad o la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral poseen una correlación de 0,51 (Pearson), también que un 28% de trabajadores arequipeños son altamente felices y un 27% está altamente satisfecho con su trabajo.

En cuanto a la satisfacción con la vida, los resultados obtenidos muestran que el mayor porcentaje de los colaboradores de una universidad privada tiene un nivel medio (55%), un 25% muestra un nivel alto y por otro lado, un 20% presenta un nivel bajo de satisfacción con la vida, lo que indica la existencia de una percepción parcialmente favorable de los colaboradores respecto a los diferentes componentes de su vida (personal familiar, social y ciudadana), situación que refleja un aspecto importante para el análisis por cuanto, si bien la universidad se preocupa por implementar sistemas de gestión del talento humano orientadas a

generar mejores resultados en la satisfacción de los colaboradores no está atendiendo aspectos relacionados con la vida de los colaboradores. De acuerdo a lo expresado por Alfaro et al, (2016) el nivel de satisfacción global con la vida es el resultado de una evaluación global que realiza una persona respecto a su calidad de vida frente a diferentes entornos o ámbitos, en el que da cuenta de una valoración positiva de diferentes dominios o esferas de su vida personal como la familia, los amigos, la escuela, la universidad o la sociedad en general (p. 2).

Se determinó que las dimensiones con mayor relevancia en la satisfacción con la vida en los colaboradores administrativos en una universidad privada de la ciudad de Chimbote son: personal familiar, un 48.5% considera un nivel alto, 30% en un nivel medio; en la dimensión social, 42.3% considera un nivel medio y 31.5% en un nivel alto; y en la dimensión "Ciudadanía", 46.9% considera un nivel medio y el 40.8% un nivel bajo. Dichos datos concuerdan con Alama, Motosono y Ramos (2016) quienes concluyeron que: los factores más importantes para la felicidad de las personas son las relaciones interpersonales, el trabajo, el factor psicológico, económico, educativo y la salud.

Los resultados obtenidos indican que los colaboradores administrativos en una universidad privada de la ciudad de Chimbote consideran como dimensión más importante en la satisfacción global con la vida a la personal familiar, de ahí que se destaca la necesidad de la importancia de que las organizaciones implementen actividades de recursos humanos que se orienten a contribuir con la generación de condiciones laborales que consoliden el desarrollo personal e integral del colaborador y propicien actividades de integración con sus familiares a partir del diseño de actividades sociales de recreación y esparcimiento impulsadas por la misma organización.

Con respecto a la satisfacción laboral se reporta que un mayor porcentaje de colaboradores administrativos en una universidad privada de la ciudad de Chimbote presenta un nivel medio (66.9%), seguido por un nivel bajo (23.1%) y un 10% representa un nivel alto, tendencia que se repite en el nivel medio en sus tres dimensiones: condiciones de la organización (79.2%), integración colaborador-empresa (57.7%) y

reconocimiento (59.2%). Lo cual indica que se presenta una percepción parcialmente favorable respecto a la satisfacción laboral, es decir los colaboradores administrativos sienten que tanto las condiciones de la organización, la integración colaborador-empresa, así como el reconocimiento recibido por su trabajo no cumplen cabalidad con sus expectativas para que se sientan altamente satisfechos dentro de la organización.

CONCLUSIONES

Conclusión general

Existe una relación positiva alta ($r=0.765$) significativa ($p<0,05$) entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Chimbote, es decir a mayor satisfacción con la vida, mayor será la satisfacción laboral.

Conclusiones específicas

En cuanto a la satisfacción con la vida, se obtuvo que el mayor porcentaje de los colaboradores de la universidad privada tiene un nivel medio (55%), un 25% muestra un nivel alto y, un 20%, un nivel bajo de satisfacción con la vida, en cuanto a la descripción de la situación personal-familiar se encuentra en un nivel alto en un 48,5%, la dimensión social se encuentra en un nivel medio con un 42.3%; y, la dimensión ciudadana presenta un nivel medio con 46.9%.

La satisfacción laboral, según los colaboradores administrativos se encuentra en un nivel medio (66.9%) y en cuanto a la descripción de las dimensiones de la satisfacción laboral se presenta una tendencia que se repite en el nivel medio en las condiciones de la organización (79.2%), integración colaborador-empresa (57.7%) y reconocimiento (59.2%),

Se comparó las dimensiones de la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral concluyendo que existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones: personal familiar e integración colaborador-empresa (ρ de Spearman=0.588), ciudadanía y condiciones de la organización (ρ de Spearman=0.588) y correlación positiva muy débil entre las dimensiones social y reconocimiento del personal (ρ de Spearman=0.179).

REFERENCIAS

- Alama, D., Motosono, B. y Ramos, P. (2016). Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil en el Perú. (Tesis de maestría). Universidad del Pacífico, Lima, Perú.
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40 (1), 99-106.
- Alfaro, J., Guzmán, J., Reyes, F., García, C., Varela, J. y Sirlopú, D. (2016). Satisfacción Global con la vida y satisfacción escolar en estudiantes chilenos. *Psyche*, vol. 25, núm. 2, 2016, pp. 1-14 Pontificia Universidad Católica de Chile Santiago, Chile.
- Barragan, A. (2013). "Aproximaciones científicas al estudio de la felicidad: ¿qué podemos aprender de la felicidad?". *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 15(2) 7-24.
- Bohlander, G. y Snell, S. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. (16ª ed.). México: International Thomson Editores.
- Carrillo, C., Solano, M., Martínez, M. y Gómez, E. (2013). Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* nov.-dic. 2013; 21(6):1314-20. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n6/es_0104-1169-rlae-21-06-01314.pdf
- Cernas, D., Mercado, O. y León, F. (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. *Estudios Gerenciales* 33 (2017) 321–329
- Chiang, M. y Ojeda, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempleo de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (2ª ed.). México: McGraw Hill.
- Diener, E. y Ryan, K. (2014). Bienestar subjetivo: Una visión general. *Journal of Psychology*, 39 (4) 391-406.
- Diener, E., Napa, S. y Lucas, R. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54,403–425.
- Fernandez, I. (2016). *Felicidad organizacional*.

- Cómo construir felicidad en el trabajo. (3ª ed.). Chile: G. Zeta.
- Gamero, H. (2013). La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. *Ciencia y trabajo*, 15(47), 94-102. Recuperado de <http://ucsp.edu.pe/investigacion/administracion/wp-content/uploads/2016/05/D5.La-Satisfacci%C3%B3n-Laboral-como-Dimensi%C3%B3n-de-la-Felicidad-Harold.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- Lee, Y. y Chang, H. (2008) "Las relaciones entre el trabajo en equipo y la innovación en las organizaciones y la satisfacción laboral de los empleados: un estudio factor analítico". *International Journal of Management*, 25 (3): 732-739
- Link, S. (2014). Factores asociados a la satisfacción y a la insatisfacción con la vida en Chile. (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Matud, M. (2016). Evaluación de la satisfacción con el rol laboral en mujeres y hombres. *Salud de los Trabajadores*, vol. 24, núm. 1, enero-junio, 2016, pp. 17-26. Universidad de Carabobo, Maracay, Venezuela. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3758/375849366003.pdf>
- Navarro, E. (2008). Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos de la construcción: una aplicación cualitativa en la comunidad valenciana. (Tesis doctoral). Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, España. Recuperado de <https://riunet.upv.es/handle/10251/2189#>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OECD (2017). Satisfacción ante la Vida. OECD Better Life Index. Recuperado de <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/life-satisfaction-es/>
- Platsidou, M. (2013). Satisfacción con la vida en adultos: el efecto de la religiosidad, la preocupación y Estado de salud física percibido. En A. Efklides, y D. Moraitou, A. Perspectiva de la psicología positiva sobre la calidad de vida (pp. 87 - 106). Dordrecht: Springer.
- Posada, R. y Aguilar, O. (2012). "La felicidad como elemento del desarrollo sostenible desde la organización". *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, 10 (37) 83-94.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. (15ª ed.). México: Pearson.
- Ruiz, A., Zavaleta, M. y Ruiz, P. (2017). Test de satisfacción laboral SL-ARG. Chimbote: Fondo Editorial de la Universidad César Vallejo.
- Seligman, M. (2011). La auténtica felicidad. Barcelona: ZETA
- Seligson, J., Huebner, E. y Valois, R. (2005). Una investigación de una escala de satisfacción de vida breve con niños de escuela primaria. *Social Indicators Research*, 73, 355-374. doi: 10.1007 / s11205-004-2011-3.
- Wilks, D. y Neto, F. (2013). Bienestar en el lugar de trabajo, sexo y edad: examinar el Efecto 'doble peligro'. *Social Indicators Research*, 114 (3), 875-890.
- Wright, T. y Bonett, D. (2007) "Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover." *Journal of Management*, 33: 141 -160
- Yamamoto, J. (2012). El Índice Chamba 1.0. Manual de aplicación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú- Investigación y Mejoramiento Continuo.
- Yamamoto, J. (2013). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. *Tiempo de opinión*, 6(11), 14-25.