

Estudio exploratorio del nivel de felicidad en profesores universitarios: Universidad de los Llanos, Colombia

An exploratory study of the level of happiness in University professors: University of the Llanos, Colombia

Dagoberto Torres-Flórez¹  

Yorely Yineth Castañeda Romero² 

Wilson Fernando Salgado Cifuentes³ 

¹ Doctor en Ciencias Administrativas, Universidad de los Llanos, Villavicencio, Colombia. Correo electrónico: dtorres@unillanos.edu.co

² Administradora de Empresas, Universidad de los Llanos, Villavicencio, Colombia. yoreli. Correo electrónico: castaneda@unillanos.edu.co

³ Magister en Administración, Universidad de los Llanos, Villavicencio, Colombia. Correo electrónico: wsalgado@unillanos.edu.co

Recibido: 21 de julio de 2022

Aceptado: 17 de marzo de 2023

Publicado en línea: 19 de abril de 2023

Editor: Matilde Bolaño García 

Para citar este artículo: Torres-Flórez, D., Castañeda, Y. y Salgado, W. (2023). Estudio exploratorio del nivel de felicidad en profesores Universitarios: Universidad de los Llanos, Colombia. *Praxis*, 19(1), 56-68.

RESUMEN

Durante los últimos años, la felicidad en el trabajo ha sido un tema que las organizaciones se han tomado muy en serio; esto, debido a los múltiples beneficios que se obtienen al tener un colaborador feliz tanto en el ámbito laboral como en el económico, familiar y personal. El propósito de este estudio fue conocer el nivel y los aspectos que influyen en la felicidad laboral de los profesores de la Universidad de los Llanos. En total, se aplicaron 239 cuestionarios en los que se tuvieron en cuenta la sede, las facultades y el tipo de contratación. La investigación tiene un enfoque cuantitativo e inferencial con el fin de conocer la percepción de felicidad que tienen los docentes. A nivel general, los resultados muestran que el profesorado tiene un nivel de felicidad satisfactorio y las principales variables que más contribuyen a su felicidad son los estudiantes, la familia y la espiritualidad.

Palabras clave: felicidad laboral; tipo de contratación; profesores universitarios; entorno laboral; espiritualidad.

ABSTRACT

In recent years, happiness at work has been a topic that organizations have taken very seriously, due to the multiple benefits obtained by having a happy collaborator both in the workplace and in the economic, family, and personal spheres. The purpose of this study is to know the level and the aspects that influence the job happiness of the professors of the University of Los Llanos. In total, 239 questionnaires were applied where the venue, the faculties, and the type of hiring were taken into account. This research has a quantitative and inferential approach to know the perception of happiness that teachers have. At a general level, the results show that teachers have a satisfactory level of happiness and the main variables that contribute most to their happiness are the client (the students), the family, and spirituality.

Keywords: work happiness; type of contract; University teachers; work environment; spirituality.

INTRODUCCIÓN

La felicidad, como parte del individuo y sus emociones, se expresa a partir de sentimientos, autorrealización y bienestar, facilitando que la motivación se incremente lo que se refleja en un beneficio de las actividades diarias, en especial aquellas relacionadas con labor individual y grupal (Cruz *et al.*, 2015, p. 2); es por esto que en los últimos años se han realizado diferentes estudios que ayudan a determinar los factores que afectan a los colaboradores y a implementar nuevas estrategias que contribuyan a elevar los niveles de felicidad en las organizaciones.

Actualmente, en la Universidad de los Llanos no se había realizado un estudio que identificará qué elementos organizacionales y variables estaban afectado al profesorado; es por esto por lo que se decidió realizar esta investigación, que busca conocer el nivel de felicidad, teniendo en cuenta variables tales como la situación económica, el clima laboral, los aspectos laborales, la influencia de la familia y la espiritualidad. También se quiere conocer la influencia que tiene la edad, el nivel educativo, el sexo, los años de vinculación, la facultad, la sede y el tipo de contratación en la felicidad de los profesores de la institución.

En los últimos años, las organizaciones se han esforzado por brindarles mejor calidad de vida a sus colaboradores, debido a que se ha revelado la importancia de contar con personal en la empresa que se sienta totalmente feliz, tanto en su entorno laboral como familiar y personal. El bienestar laboral es uno de los conceptos que más se ha relacionado con la felicidad organizacional, el cual no solo habla de que la persona se encuentre sana y no padezca de ningún tipo de enfermedad, sino que también cuente con excelentes instalaciones en el puesto de trabajo y que su estado emocional sea positivo; esto es, el bienestar laboral como una parte permanente que aporta al mejoramiento continuo de los colaboradores, su desarrollo respecto a su calidad de vida y su familia (Jiménez, *et al.*, 2020).

La satisfacción laboral también empieza a jugar un papel muy importante, ya que estudia las situaciones positivas y negativas que afectan al colaborador, siendo la satisfacción laboral parte de un grupo de sentimientos y emociones favorables o desfavorables, positivas o negativas, por algo o alguien, con

una interacción significativa con el medio cultural y social, los ambientes de trabajo y el clima organizacional (Quinto, 2015, p. 50). En la actualidad, la felicidad ha sido involucrada como parte esencial en la gestión de las organizaciones, ya que aporta al mejoramiento de la productividad, con una relación positiva entre el nivel de felicidad de los colaboradores y la satisfacción en el trabajo, la ejecución y los resultados (Aranda y Leyton, 2016, p. 12).

Felicidad laboral

La felicidad significa alcanzar las metas propias del ser humano. Aristóteles, citado por Jiménez *et al.*, (2020, p. 463), la define “como el bien supremo del hombre, estipulando que para acceder a esta se necesita cultivar nuestras virtudes y vivir de acuerdo a ellas”, sostenía que todos los hombres persiguen la felicidad de diferentes maneras, puesto que esta depende de nosotros mismos. Algunas personas son felices ganando dinero, obteniendo tiempo libre para compartir con sus seres queridos, teniendo trabajo estable; otras, acaparando propiedades o bienes, recibiendo honores o viajando por diferentes partes del mundo: es por esto que cada persona conoce el secreto para su propia felicidad.

Por otra parte, Platón, citado por Seminara (2022) en sus escritos, considera que “el hombre que hace que todo lo que lleve a su felicidad, que no dependa de ningún factor externo sino de él mismo adoptado el mejor plan para vivir feliz”. La felicidad es un sentimiento de inmensa satisfacción que vivencia el ser humano en su vida interior; el componente subjetivo individualiza la felicidad entre las personas (Velázquez y Aguilar, 2012).

En la teoría de las tres necesidades, McClelland explica que el ser humano siente, en primer lugar, la necesidad de tener logros, interpretado esto como la forma en que se esfuerza en tareas complejas y desafiantes de alto impacto; en segundo lugar, la necesidad de la afiliación, como necesidad de búsqueda en las buenas relaciones interpersonales con otros con el fin de relacionarse bien en el ámbito donde se encuentra; y, por último, la necesidad de poder, a partir de la cual las personas, que tienen carácter de líderes, buscan sentirse a cargo o responsables de algo o alguien, y siempre quieren estar orientando y tomando decisiones (Araya y Pedreros, 2019).

Para que un colaborador se sienta satisfecho y feliz dentro de la empresa, esta debe brindarle excelentes condiciones de trabajo y un salario que sea conforme a las funciones que realiza, desarrollando e implementando políticas de calidad de vida para los colaboradores, permitiendo espacios de integración entre los colaboradores y en los que también se involucre la familia. Por otra parte, se tienen en cuenta las emociones que afecten al colaborador en forma positiva y negativa, si se están cumpliendo logros ya trazados y se busca que esto ayude a aumentar el entusiasmo.

La felicidad como un indicador enseña que quien se siente feliz se relaciona con su salud, la interacción con otras personas y su actuar ciudadano, lo que se refleja en cómo desarrolla sus actividades productivas y en su calidad de vida. Para ello, se vuelve necesario comprender qué origina y fomenta la felicidad de los colaboradores en las organizaciones, para crear estrategias y programas que creen ese bienestar en el equipo. Primero, se habló de la felicidad organizacional, la cual está ligada con la felicidad individual de cada colaborador. La empresa puede brindar la mejor comodidad y buen trato a sus colaboradores, pero si estos no se sienten totalmente conformes nada de lo que haga la empresa servirá para hacerlos felices: su estado emocional puede afectar positiva o negativamente a la productividad de la empresa, así como también al clima organizacional del colaborador y de los compañeros. Cuando se menciona la felicidad laboral no se habla de la responsabilidad o imposición que hace la organización al respecto, sino que se busca que se fomente la calidad de vida de quienes hacen parte y que existan elementos y sentir positivo de las personas en sus trabajos, el cual debe ser sincero e ir más allá de una satisfacción, que tenga armonía, compromiso, y que les permita sentirse parte de la institución, pues las personas más felices sienten conexión entre lo que hacen en el trabajo y una meta que le genere valor (Moccia, 2016).

METODOLOGÍA

La investigación tiene un enfoque cuantitativo e inferencial con el fin de conocer la percepción de felicidad que tienen los profesores. La información se obtuvo por medio de fuentes primarias, a través de la recolección de información por medio de un cuestionario creado por el grupo de investigación

Gestión y Desarrollo organizacional GYDO, el cual se denominó “Instrumento para medir la felicidad en los colaboradores”, el cual estuvo conformado por una sección de información sociodemográfica, 29 preguntas tipo Likert distribuidas en 6 dimensiones: cliente, clima laboral, familia, aspectos laborales, situación económica y espiritual ser. También se acudió a fuentes secundarias tales como artículos, revistas, tesis y libros, las cuales suministraron información básica para darle un mayor soporte a la investigación. Igualmente, se usó el método de escala de medición, en el cual se relacionan los porcentajes con términos cualitativos de los factores que influyen en la felicidad de los profesores universitarios.

La población objeto de estudio de esta investigación estuvo comprendida por 547 profesores de la Universidad de los Llanos, campus Barcelona y campus San Antonio, donde se obtuvieron 239 cuestionarios de los profesores de planta (19,67 %), catedra (51,88 %) y ocasionales (28,45 %), y por facultad así: Ciencias Económicas FCE (27,2 %), Ciencias de la Salud FCS (16,74 %), Ciencias Básicas e Ingeniería FCBI (23,85 %), Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales FCAYRN (13,39 %), Ciencias Humanas y de la Educación FCHYE (18,83 %). Para la interpretación de los resultados se utilizó una escala Likert desde insatisfecho/muy bajo (1 a 5), poco satisfecho/bajo (5,01 a 7,3), satisfecho/medio (7,31 a 8,7), feliz/alto (8,71 a 9,5) y muy feliz/muy alto (9,51 a 10).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El 54 % de los participantes son hombres y el 46 % son mujeres. La facultad con mayor participación en el presente estudio fue Ciencias Económicas (27,2 %), seguida de Ciencias Básicas e Ingeniería (23,8 %), Ciencias Humanas y Educación (18,8 %), Ciencias de la Salud (16,7 %) y Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales (13,4 %). Con respecto al nivel de escolaridad, se obtuvo como resultado que la mayoría de los profesores son magister (51,9 %), seguido de quienes son especializados (27,2 %) y profesionales (12,6 %); el 7,1 % tienen un doctorado y el 1,3 % de los profesores tienen un postdoctorado. Por último, se tuvo en cuenta el estado civil de los participantes; como resultado, se obtuvo que el 66,1 % de los profesores se encuentran actualmente casados o en unión libre, mientras que el 25,1 % son solteros y el 8,8 % son separados (ver tabla 1).

Tabla 1. Frecuencias de variables sociodemográficas.

Variable		N.º	%	Variable		N.º	%
Sexo	Mujer	110	46,03	Nivel educativo	Pregrado	30	12,55
	Hombre	129	53,97		Especialización	65	27,20
Estado civil	Soltero (a)	60	25,10		Magister	124	51,88
	Casado / Unión Libre	158	66,11		Doctorado	17	7,11
	Separado (a)	21	8,79	Postdoctorado	3	1,26	

Fuente: Elaboración propia.

Es importante conocer qué elementos le aportan felicidad a una persona. Para este caso, al comparar en la Universidad de los Llanos las medias por dependencia profesoral, las facultades de Ciencias Económicas (8,46), Ciencias de la Salud (8,33) y Ciencias Humanas y de la Educación (8,12) son las que presentan una calificación superior a la media de todas las facultades. A nivel general, se determina que las variables que generan más felicidad en los profesores son cliente, familia y espiritualidad, encontrándose en todas las facultades en un nivel de satisfacción alto (feliz). Al aplicar la prueba comparación de medias,

junto con el análisis de la varianza, se evidenció que solo en la dimensión “familia” no existen diferencias (0,520) entre las facultades; esto refiere a que el profesor, sin importar la facultad en la que esté adscrito, percibe un apoyo similar de la familia respecto a su felicidad. Sin embargo, en cuestión de espiritualidad se refleja que esta dimensión tiene una percepción mayor respecto a la felicidad; por lo tanto, sí existen diferencias significativas (0,000). Con respecto a esto, Gerstenblüth *et al.* (2013) difieren que las personas que realizan prácticas espirituales son más felices que quienes no las realizan (p. 13).

Tabla 2. Comparación ANNOVA entre las dimensiones por facultad y nivel educativo.

Sig.	Cliente	Clima laboral	Familia	Aspectos laborales	Situación económica	Espiritual
Facultad	0,038	0,006	0,520	0,032	0,022	0,000
Nivel educativo	0,003	0,000	0,015	0,086	0,103	0,000
Sede	0,003	0,001	0,191	0,024	0,005	0,000

Fuente: Elaboración propia.

Elementos individuales que generan satisfacción y felicidad en los profesores de la universidad

Respecto al nivel educativo frente a las diferentes dimensiones, se observó que tanto aspectos laborales (0,086) como situación económica (0,103) no presentan diferencias con el nivel educativo, a diferencia de clima laboral (0,000) y espiritualidad (0,000), las cuales tienen una relación positiva de felicidad respecto a los niveles de educación. De acuerdo con lo anterior, Mendoza y Gómez (2011) afirman que “el nivel educativo es muy valioso ya que a medida que estudia el individuo y se perfecciona así mismo va aumentando su felicidad” (p. 13), en lo que con-

cuerdan con Barriga Flores y Rendón Morán (2016), quienes afirman que “a mayor nivel educativo mejor es su calidad de vida y por ende su felicidad” (p. 91).

Actualmente, la universidad contrata a sus profesores bajo tres modalidades: planta, ocasional y catedrático. Los profesores de planta, al igual que los de cátedra, muestran un nivel de felicidad satisfactorio/medio, en el que las dimensiones más relevantes son familia (9,53) y clientes (9,05), mientras que los profesores ocasionales muestran que su felicidad es baja (6,63) con respecto a situación económica. Teniendo en cuenta lo anterior, Barriga y Rondón (2016) afirman que “la remuneración es la variable

más importante ya que de ella depende que la persona se sienta satisfecha o no en su lugar de trabajo” (p. 96). A su vez, Mendoza y Gómez (2011) difieren que “el ingreso es uno de los elementos más importantes para generar felicidad en los colaboradores” (p. 16), aportando valor al compromiso de los procesos de evaluación institucional (Navarro, 2022).

Por otra parte, los resultados demostraron que entre las dimensiones y el tipo de contratación sí existen diferencias; esto significa que los profesores no tienen la misma percepción de felicidad de acuerdo con su tipo de contratación, a lo cual descriptivamente se encontró que los catedráticos y de planta tienen un mejor nivel de felicidad respecto a los ocasionales. En contraposición a este resultado, Sanín Posada *et al.* (2016) afirman que “el tipo de contrato laboral al que se encuentren sujetas las

personas no predice la felicidad en el trabajo ya que no muestra diferencias significativas entre las variables” (p. 10).

Tanto los profesores casados como los separados muestran mayor felicidad en las dimensiones cliente (8,94) y familia (8,76), mientras que los profesores solteros muestran que su estado de felicidad es bajo (6,98) con respecto a situación económica y aspectos laborales (7,27); estos resultados (ver tabla 3) concuerdan con Alarcón (2006), quien afirma que los trabajadores casados tienen mayores niveles de satisfacción y realización personal (p. 7). También se encontró que la dimensión situación económica no existen diferencias (0,210) entre los estados civiles; esto quiere decir que los profesores, sin importar si son solteros, casados o separados, perciben su economía de forma similar.

Tabla 3. Comparación de medias entre estado civil y las dimensiones.

		Cliente	Clima laboral	Familia	Aspecto laborales	Situación económica	Espiritual
Estado civil							
Soltero (a)	Media	8,33	7,43	8,16	7,27	6,98	7,88
	Desv.	1,64	1,96	1,78	2,05	2,00	1,56
Casado	Media	8,78	8,1	8,73	7,87	7,47	8,48
	Desv.	1,07	1,48	1,28	1,55	1,81	1,12
Separado (a)	Media	8,94	8,25	8,76	8,12	7,48	8,60
	Desv.	1,02	1,28	1,20	1,28	1,68	1,17
Total	Media	8,68	7,94	8,59	7,74	7,35	8,34
	Desv.	1,24	1,62	1,43	1,69	1,85	1,27
Sede							
San Antonio	Media	8,94	8,33	8,72	8,01	7,73	8,71
	Desv.	0,92	1,24	1,30	1,51	1,65	0,99
Barcelona	Media	8,47	7,63	8,48	7,52	7,05	8,03
	Desv.	1,41	1,80	1,52	1,78	1,94	1,38
Total	Media	8,67	7,94	8,59	7,74	7,34	8,33
	Desv.	1,24	1,61	1,43	1,68	1,85	1,27

Fuente: Elaboración propia.

Las dimensiones con mayor relevancia en San Antonio son cliente (8,9), familia (8,7) y espiritual (8,7), a diferencia de Barcelona, cuyo nivel de felicidad es bajo (7,05) respecto a las condiciones de situación económica. Para nadie es un secreto que una buena

remuneración aumenta la felicidad de los colaboradores; (ver Tabla 3) como lo afirman Hernández Ramos *et al.* (2017): “la satisfacción de los empleados se ve afectada por el sueldo y entre más cantidad de dinero se reciba, mejor se siente el empleado” (p. 14).

La dimensión familia (0,191) es la única que no muestra diferencias entre las sedes; esto refiere a que el profesor, sin importar la sede en la cual se encuentre laborando, percibe un apoyo similar de la familia respecto a su felicidad, mientras que en cuestión de espiritualidad (0,000) y clima laboral (0,001) se refleja una percepción mayor respecto a la felicidad entre una sede y la otra (ver tabla 2). Lo anterior concuerda con Mena Chipilliquén (2019, p. 56), quien concluye que el clima laboral y la felicidad en el trabajo se relacionan significativamente, por lo tanto, la felicidad en el trabajo responde a un buen clima laboral. Sin embargo, González Agut (2017) afirma que “al obtener altos niveles de espiritualidad en los individuos genera un beneficio para las organizaciones, ya que se desarrollan actitudes de compromiso, tolerancia y liderazgo” (p. 26).

En la institución, tanto hombres como mujeres tienen un nivel de felicidad satisfactorio, siendo cliente (8,79) la dimensión que más les aporta felicidad y situación económica (7,27) la que menos felicidad refleja. Lo primero concuerda con Mochón y Ahn (2010), quienes consideran que “tanto hombres como mujeres reflejan un grado de felicidad similar” (p. 6). A diferencia de lo anterior, Calada *et al.* (2014) afirman que “los hombres son más felices que las mujeres” (p. 54). También se evidenció que las dimensiones y la variable sexo no presentan ningún tipo de diferencias; esto concuerda con Mendoza y Gómez (2011), quienes afirman en su estudio que “no existe ninguna diferencia significativa entre hombres y mujeres” (p. 15) y García *et al.* (2021) manifestaron validar su hipótesis respecto a la calidad de vida laboral de los docentes.

Relación entre edad, años de vinculación y las dimensiones respecto a la felicidad laboral de los profesores

En la felicidad de los profesores influyen diferentes dimensiones como la edad, los años de vinculación, el clima laboral, la situación económica, la familia y la espiritualidad. Al aplicar el coeficiente de correlación de Rho Spearman, se determina que la edad presenta una relación positiva (.308**) con felicidad, lo que demuestra que entre más edad tengan los profesores mayor es su nivel de felicidad. Lo anterior concuerda con Núñez Barriopedro *et al.* (2017, p. 6), quienes afirman que los niveles más altos de felicidad se encuentran en los mayores de 68 años.

La edad muestra una relación positiva frente a todas las dimensiones, como se puede observar en la tabla 4. La familia tiene la mejor calificación (.293**), seguida de situación económica (.253**) y aspectos laborales (.213**); esto quiere decir que, a medida que pasan los años, los profesores van mejorando tanto su calidad de vida como la de sus familiares y, así mismo, mejoran su economía y sus relaciones laborales.

Los años de vinculación presentan una relación positiva de (.241**) con la dimensión familia; esto quiere decir que los profesores, entre más tiempo trabajan en la universidad, mejores son las condiciones de sus familiares respecto a la felicidad, a diferencia de la espiritualidad (-0,041) y clima laboral (-0,051), que presentan relaciones negativas. Esto indica que las dos variables se están correlacionando en sentido inverso, lo cual permite observar como esto puede aportar a la capacidad de motivar y comprometer a los estudiantes en el proceso de aprendizaje (Sarmiento *et al.*, 2022).

Tabla 4. Relación entre años de vinculación y las dimensiones.

Rho e Spearman		Cliente	Clima laboral	Familia	Aspectos laborales	Situación económica	Espirituald
Años de vinculación con la universidad	Coefficiente de correlación	,040	-,051	,241**	,033	,059	-,041
	Sig. (bilateral)	,543	,434	,000	,615	,362	,526
Edad	Coefficiente de correlación	,178**	,123	,293**	,213**	,253**	,260**
	Sig. (bilateral)	,006	,057	,000	,001	,000	,000

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Igualmente, se encuentra la relación de las dimensiones con la felicidad y las dimensiones entre sí. Como se puede observar en la tabla 5, las relaciones más altas se encuentran en aspectos laborales (,893**), clima laboral (,790**), situación económica

(,773**) y espiritualidad (,748**). Respecto a lo anterior, Gómez Cárdenas *et al.* (2019) infieren que “tanto el clima laboral como los aspectos laborales son muy importantes en la satisfacción de los colaboradores” (p. 58).

Tabla 5. Relación entre felicidad y las dimensiones.

		felicidad	Cliente	Clima laboral	Familia	Aspectos laborales	Situación económica	Espiritual
Felicidad	Coeficiente de correlación	1						
	Sig. (bilateral)							
Cliente	Coeficiente de correlación	,680**	1					
	Sig. (bilateral)	0						
Clima laboral	Coeficiente de correlación	,790**	,692**	1				
	Sig. (bilateral)	0	0					
Familia	Coeficiente de correlación	,527**	,214**	,147*	1			
	Sig. (bilateral)	0	0,001	0,023				
Aspectos laborales	Coeficiente de correlación	,893**	,573**	,781**	,347**	1		
	Sig. (bilateral)	0	0	0	0			
Situación económica	Coeficiente de correlación	,773**	,354**	,461**	,390**	,616**	1	
	Sig. (bilateral)	0	0	0	0	0		
Espiritual	Coeficiente de correlación	,748**	,506**	,541**	,276**	,628**	,555**	1
	Sig. (bilateral)	0	0	0	0	0	0	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

1.1 Nivel de felicidad laboral de los profesores.

De manera general, se determinó que el nivel de felicidad tanto en las facultades como en las sedes es satisfactorio (8,1); esto quiere decir que, en promedio, el profesorado tiene la misma percepción de felicidad sin importar la facultad y la sede en la cual se encuentren desarrollando sus actividades laborales. Lo anterior concuerda con el estudio realizado por Aceves Sánchez *et al.* (2017), quienes “indican que los profesores en general reportan un nivel de felicidad muy satisfactorio” (p. 28).

También se observó que tanto hombres (8,11) como mujeres (8,09) tienen un nivel de felicidad satisfactorio; esto quiere decir que, sin importar el sexo, todos los profesores de la universidad perciben la felicidad de la misma manera. A diferencia de lo an-

terior, Núñez *et al.* (2017) difieren con que las mujeres son más felices que los hombres (p. 16), en lo que concuerdan con Fierro y López (2015), quienes afirman que las mujeres son generalmente más felices que los hombres sin importar su edad (p. 23); de ahí la necesidad de generar valor en las personas dentro de las organizaciones (Torres-Flórez, 2020).

Respecto al tipo de contratación, se observó que, sin importar si los profesores son de planta, ocasionales o catedráticos, su nivel de felicidad es satisfactorio; así mismo sucede con el estado civil, debido a que en promedio los profesores solteros, casados y separados perciben la felicidad de la misma manera (ver tabla 6). A diferencia de lo anterior, Gerstenblüth *et al.* (2013) difieren ya que solo consideran a las personas casadas o que viven en unión libre suelen ser más felices” (p. 15).

Tabla 6. Media de la felicidad por variables categóricas.

		Media	Desv.			Media	Desv.
Facultad	FCE	8,46	0,8729	Sede	San Antonio	8,41	0,90857
	FCS	8,33	0,97021		Barcelona	7,86	1,30368
	FCE	7,73	1,41408	Sexo	Mujeres	8,09	1,07971
FCAYRN	7,75	1,40911	Hombres		8,11	1,25725	
	FCH	8,12	1,04567	Estado civil	Soltero	7,68	1,48218
Tipo de contratación	Planta	8,43	1,07453		Casado/unión libre	8,24	1,01919
	Ocasionales	7,59	1,46085		Separados	8,36	1,03804
	Catedráticos	8,27	0,93101				

Fuente: Elaboración propia.

Al aplicar la prueba comparación de medias junto con análisis de la varianza, se evidenció que la felicidad no muestra diferencias con respecto al sexo (0,895); esto quiere decir que los profesores, sin importar su género, perciben la felicidad de la misma manera. Lo anterior concuerda con Moyano y Ramos (2007), quienes concluyen que entre la felicidad y el género no se encontraron diferencias significativas (p. 13); así mismo lo describe Gijón Espinosa (2017) en su estudio, donde difiere en que no hay ningún tipo de diferencias entre hombres y mujeres con respecto a la felicidad.

Por otra parte, la felicidad sí muestra diferencias en la variable estado civil (0,004) y facultad (0,002). Esto quiere decir que algunos profesores tienen una

percepción mayor de felicidad dependiendo de su estado civil y la facultad en la cual se encuentren laborando; sin embargo, tanto la sede (0,000) como el tipo de contratación (0,000) tienen una percepción mayor respecto a la felicidad.

Por último, se determinaron los elementos que aportaron los niveles más altos de felicidad teniendo en cuenta el tipo de contratación (ver tabla 28); entre las más destacadas se encuentra el sentimiento de orgullo que tienen los profesores al trabajar en la universidad (9,69), seguido del propósito de vida que tienen al trabajar como educadores (9,65), el respaldo de sus familiares (9,55) y, por último, los logros de sus compañeros (9,45).

Tabla 7. Preguntas sobre qué les genera felicidad a los profesores según su tipo de contratación.

Tiempo completo planta		Tiempo completo ocasional		Catedrático	
Preguntas	Media	Preguntas	Media	Preguntas	Media
36. ¿Cree que su vida tiene propósito trabajando como profesor?	9,62	36. ¿Cree que su vida tiene propósito trabajando como profesor?	9,19	35. ¿Se siente orgulloso de trabajar para la universidad?	9,69
17. ¿El respaldo que le brinda su familia lo motiva a desempeñar mejor su labor?	9,49	17. ¿El respaldo que le brinda su familia lo motiva a desempeñar mejor su labor?	9,12	36. ¿Cree que su vida tiene propósito trabajando como profesor?	9,65
39. ¿Los logros de mis compañeros me hacen sentir bien?	9,45	39. ¿Los logros de mis compañeros me hacen sentir bien?	9,04	17. ¿El respaldo que le brinda su familia lo motiva a desempeñar mejor su labor?	9,55

Fuente: Elaboración propia.

También, al determinar cuáles elementos estaban afectando la felicidad de los profesores (ver tabla 29), se observa en un análisis por tipo de contratación que a los profesores de planta lo que más los afecta es la falta de políticas que fomenten el desarrollo de la espiritualidad en el trabajo (5,57) y su poca participación en actividades espirituales para mejorar su en-

torno laboral (7,09). Al igual que a los profesores de planta, a los profesores ocasionales lo que más les genera infelicidad es la falta de políticas que fomenten el desarrollo de la espiritualidad en el trabajo (5,41), seguido de la falta de motivación e incentivos para desarrollar su trabajo (6,37) y las pocas oportunidades de desarrollo por parte de la institución (6,38).

Tabla 8. Preguntas que generan menor satisfacción a los profesores según su tipo de contratación.

Tiempo completo planta		Tiempo completo ocasional		Catedrático	
Preguntas	Media	Preguntas	Media	Preguntas	Media
32. ¿Las políticas de mi organización fomentan el desarrollo de la espiritualidad en el trabajo?	5,57	32. ¿Las políticas de mi organización fomentan el desarrollo de la espiritualidad en el trabajo?	5,41	19. ¿La institución realiza las afiliaciones y pagos a seguridad social y a entidades de bienestar en forma puntual para el uso y disfrute familiar?	5,30
33. ¿Participar en prácticas que mejoran su espiritualidad le ayuda a mejorar su desempeño laboral?	7,09	21. ¿La institución lo motiva e incentiva a realizar mejor su trabajo?	6,37	32. ¿Las políticas de mi organización fomentan el desarrollo de la espiritualidad en el trabajo?	6,85
		29. ¿La universidad le proporciona oportunidades para su desarrollo personal, profesional y laboral?	6,38	27. ¿El ingreso que recibe de su trabajo es suficiente para cubrir los gastos mensuales propios o los de su familia?	6,85

Fuente: Elaboración propia.

En el caso de los profesores catedráticos, la pregunta con el más bajo nivel de felicidad es la falta de la afiliación y de los pagos de seguridad social para el uso personal y de sus familias (5,30), seguido de la falta de políticas que fomenten el desarrollo espiritual en el trabajo (6,85) y la insuficiencia del ingreso para cubrir los gastos tanto personales como familiares (6,37).

CONCLUSIONES

Es de vital importancia resaltar los elementos organizacionales y las variables que les generan felicidad a los profesores de la universidad. De manera general, se destacaron las dimensiones cliente (8,68), familia (8,59) y espiritualidad (8,34), debido a que reportaron las mejores valoraciones, respecto a las dimensiones situación económica, aspectos laborales y clima laboral, que presentaron menor valoración; sin embargo, todas se encuentran en

un nivel satisfactorio/medio de acuerdo a la escala de interpretación.

La percepción de felicidad que tienen los profesores unillanistas respecto a la sede en la que trabajan, la facultad y el tipo de contratación es satisfactoria; lo mismo ocurre con el estado civil, el sexo y el nivel educativo, debido a que los resultados demuestran que, sin importar que sea hombre o mujer, soltero, casado o separado, demuestra que se siente satisfecho de trabajar en la institución.

Por otra parte, se evidenció que la edad se correlaciona positivamente con la felicidad y con otras dimensiones; esto quiere decir que, con el pasar de los años, los profesores son personas más felices, con una vida estable y una buena relación tanto personal como laboral, profesional y espiritual. También se destaca la importancia que juega el papel espi-

ritual en la vida de una persona, debido a que un individuo que tiene una estrecha relación con un ser superior refleja mejor confianza en sí mismo y mejora las relaciones con quienes lo rodean. En este caso particular, se recomienda a las instituciones establecer actividades para los profesores que fomenten el desarrollo del ser espiritual; para ello, se deberán tener en cuenta las filiaciones de carácter religioso para no ir en contravía de creencias particulares.

Declaración de conflicto de intereses

Los autores manifiestan que durante la ejecución del trabajo o la redacción del artículo no han incidido intereses personales o ajenos a su voluntad, incluyendo malas conductas y valores distintos a los que usual y éticamente tiene la investigación.

REFERENCIAS

- Aceves Sánchez, J., Ross Argüelles, G., Ochoa Ávila, E. y Sotelo Quiñonez, T. I. (2017). Estudio exploratorio de los niveles de felicidad en profesores Universitarios. *La sociedad académica*. <https://www.itson.mx/publicaciones/sociedad-academica/Documents/revista50.pdf#page=25>
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28440110.pdf>
- Aranda, E. y Leyton. (2016). La gerencia de la felicidad: un nuevo modelo para la gestión. [Tesis de Postgrado, Universidad Militar Nueva Granada] Repositorio Institucional Universidad Militar Nueva Granada <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/15964>
- Araya Castillo, L. y Pedreros Gajardo, M. (2019). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Barriga Flores, A. T. y Rendón Morán, A. M. (2016). Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico c del distrito de Arequipa, 2016. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica San Pablo] Repositorio UCSP http://54.213.100.250/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf
- Calada, S., Gómez, F. y Valera, J. (2014). *Trabajo de investigación Final: Felicidad en el Trabajo*. [Tesis de Pregrado, Universidad Argentina de la Empresa]. Repositorio Institucional UADE <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5036/CELADA%20-%20TIF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cruz Mejía, J., Ramírez, S. M. y Sánchez, D. P. (2015). *La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión Humana para aumentar la productividad y motivación laboral*. [Tesis de Especialización, Universidad Sergio Arboleda] Repositorio Universidad Sergio Arboleda, <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/956/La%20felicidad%20organizacional%20%20un%20nuevo%20reto%20de%20intervencion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fierro, I. y López, J. P. (2015). Determinantes de la felicidad en los administradores: una investigación realizada en las farmacias del grupo Difare en Ecuador. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187243745008.pdf>
- García Restrepo, L., Giraldo Agudelo, D., Aguirre-Loaiza, H., Núñez, C., & Quiroz-González, E. (2021). Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. *Praxis*, 17(1), 85–98. <https://doi.org/10.21676/23897856.3539>
- Gerstenblüth, M., Melgar, N. y Rossi, M. (2013). Ingreso y desigualdad, ¿cómo afectan la felicidad en América latina? *SciELO*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-47722013000100008
- Gijón Espinosa, V. (2017). La percepción del profesorado sobre la felicidad. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=125330>
- Gómez Cárdenas, E. E., Borda, A., Giraldo Valencia, L. M., Cortés Ávila, S. y Forigua Tamayo, S. D. (2019). Influencia de la felicidad en la productividad de los trabajadores en las organizaciones de Colombia. [Tesis de Especialización, Universidad EAN] Repositorio Universidad EAN <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9748/GiraldoLina2019?sequence=1&isAllowed=y>

- González Agut, V. (2017). *Espiritualidad en el trabajo y felicidad: un cambio en el pensamiento organizacional*. repositori.uji.es. http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/169572/TFG_2017_GonzalezAgutVictor.pdf?sequence=1
- Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., & Gómez García, M. (2020). "Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(90), 462-476. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32393>
- Hernández Ramos, C. N., Rodríguez Hernández, M. A. y Márquez González, R. A. (2017, noviembre). *Influencia del sueldo recibido en la satisfacción laboral y en el cumplimiento de las actividades asignadas a los trabajadores. Influencia del sueldo recibido en la satisfacción laboral y en el cumplimiento de las actividades asignadas a los trabajadores*. <https://www.riico.net/index.php/riico/article/viewFile/1437/1100>
- Navarro Vilorio, I. (2022). La evaluación institucional como estrategia para el mejoramiento continuo de la educación colombiana. *Praxis*, 18(2), 377–395. <https://doi.org/10.21676/23897856.4624>
- Mena Chapilliquén, M. I. (2019). *Clima laboral y felicidad en el trabajo. Caso: Caja Piura Área de servicios eléctricos 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Piura] Repositorio Institucional UNP. <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/2083/ADM-MEN-CHA-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendoza, M. y Gómez, B. (2011). Felicidad: análisis de drivers entre Chile y Canadá. *Revista académica de la Universidad de Chile*. <https://estudiosdeadministracion.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/56369/59720>
- Mena Chapilliquén, M. I. (2019). Clima laboral y felicidad en el trabajo. Caso: Caja Piura Area de servicios electricos 2017. [Tesis de Pregrado] [repositorio.unp.edu.pe. http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/2083/ADM-MEN-CHA-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/2083/ADM-MEN-CHA-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el Trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2699.pdf>
- Mochón, F. y Ahn, N. (2010). La felicidad de los españoles: factores explícitos. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/969/96915832001.pdf>
- Moyano Díaz, E. y Ramos Alvarado, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la región del Maule. *Redalyc.org*. <https://www.redalyc.org/pdf/650/65027764012.pdf>
- Núñez Barriopedro, E., Ravina Ripoll, R. y Ahumada Tello, E. (2017). Análisis de la situación actual de la felicidad corporativa de los millennials en España, desde el barómetro del centro de investigaciones sociológicas. *Revista Académica ECO*. <http://www.revistasguatemala.usac.edu.gt/index.php/race/article/viewFile/1071/949>
- Quinto Llancchua, F. (2015). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas] Repositorio Institucional UNJMA <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/229>
- Seminara, G. (2022). Desarrollo Personal: redefinir el significado del éxito (1a Edición). Abrapalabra. Buenos Aires. <https://books.google.com.co/books?id=P76UEAAAQBAJ&lpg=PT25&ots=G-0wlgxDnq&dq=%22el%20hombre%20que%20hace%20que%20todo%20lo%20que%20lleve%20a%20su%20felicidad%22%2C&pg=PT2#v=onepage&q=%22el%20hombre%20que%20hace%20que%20todo%20lo%20que%20lleve%20a%20su%20felicidad%22,&f=false>
- Sarmiento Martínez , A. M. ., Moreno Acero, I. D., & Morón Castro , C. . (2023). Engagement Académico: un elemento clave en la educación virtual . *Praxis*, 18(1), 140–157. <https://doi.org/10.21676/23897856.3695>
- Sanín Posada, A., López Velázquez, A. y Gómez Granada, B. (2016). Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 10. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/166/158>

Torres-Flórez, D. (2020). La generación de valor entre las personas y las organizaciones. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 7(1), 4-8. <https://doi.org/10.22579/23463910.211>

Velázquez, R. P. y Aguilar Rascón, O. (2012). La felicidad como elemento del desarrollo sostenible desde la Organización. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34223328006>