



Efecto de la felicidad personal sobre la felicidad como estudiante de administración

Effect of personal happiness on happiness as business administration undergraduates

Rafael Ravina Ripoll 

Universidad de Cádiz, Cádiz, España.

Edgar Gálvez Albarracín 

Universidad del Valle, Cali, Colombia.

Ronald Prieto Pulido 

Universidad Simón Bolívar, Barranquilla, Colombia.

Resumen

Objetivo: Este trabajo buscó identificar y describir cómo el nivel de felicidad personal de los individuos influye sobre su felicidad como estudiantes universitarios de administración de empresas, para posterior a ello, analizar las implicaciones que este tiene en su futuro estilo gerencial. **Método:** Se realizó un estudio de caso empírico correlacional con 76 alumnos matriculados durante el periodo 2019-2020 en la Universidad de Cádiz (España), a los que se aplicó en línea un cuestionario estructurado. **Resultados y discusiones:** Se encontró que la mayoría de los encuestados tienen un nivel más alto de felicidad personal que como estudiantes, consideran que su felicidad personal influye sobre su rendimiento académico, y creen que al finalizar su carrera podrán acceder a un trabajo en el mundo empresarial. Por otra parte, se observó que el alumnado que cursaba la carrera por vocación es más feliz que el que lo hace por no ingresar en la que tenía como primera opción. **Conclusiones:** Se infiere que a mayor felicidad personal, mayor felicidad como estudiante de administración, lo que confirma a las directivas de las correspondientes facultades, la importancia de contribuir más decididamente al bienestar integral de sus estudiantes, lo que podría favorecer su actual desempeño académico, y su futuro estilo gerencial.

Palabras clave: Capital humano; Estilo gerencial; Felicidad personal; Felicidad organizacional; Satisfacción personal.

Clasificación JEL: I21, I31, M12

Abstract

Objective: This paper sought to identify and describe how the level of individuals' personal happiness influences their happiness as business administration undergraduates, in order to subsequently analyze the impact that this has on their future management style. **Method:** An empirical and correlational case study was carried out with 76 students enrolled for the 2019-2020 period at the University of Cadiz (Universidad de Cádiz) (Spain), to whom a structured questionnaire was given online. **Results and Discussions:** This study found that most respondents have a higher level of personal happiness as students; they consider that their personal happiness influences their academic performance, and they believe that upon completion of their degree program they will be able to get a job in the business world. However, this study found that students who pursue the degree due to a personal calling are happier than those who choose this field of study as a second option. **Conclusions:** It is inferred that the greater the personal happiness, the greater the happiness as a management student, which confirms to the directors of the corresponding universities how important it is to contribute more decisively to the overall well-being of their students. This could favor their current academic performance, and consequently their future managerial style.

Keywords: Human Capital; Managerial Style; Personal Happiness; Organizational Happiness; Personal Satisfaction.

JEL Classification: I21, I31, M12.

Autor de Correspondencia

edgar.galvez@correounivalle.edu.co

Recibido: 05-06-2021

Aceptado: 11-03-2022

Publicado: 13-05-2022



Copyright © 2022
Desarrollo Gerencial

Como citar este artículo (Apa):

Ravina Ripoll, R., Gálvez Albarracín, E., & Prieto Pulido, R. (2022). Efecto de la felicidad como estudiante de administración. *Desarrollo Gerencial*, 14(1), 1-22. <https://doi.org/10.17081/dege.14.1.5091>

Introducción

Los seres humanos pueden tener diferentes estados de ánimo y momentos de vida, y entre estos la felicidad se constituye como una aspiración universal (Layard, 2005), lo que evidencia la creciente literatura que existe al respecto, esto ha generado un campo de conocimiento que incluye, no solo a los libros de autoayuda sino por el contrario constituye una rama tanto de la psicología social (Jiménez-Sierra, et al., 2020) como de la política pública. En tal sentido, a los Estados les interesa tener personas felices (Gómez, et al., 2008), lo mismo que ocurre con las empresas que buscan satisfacer necesidades encontradas en los ciudadanos y los clientes, así como también a los colaboradores y demás actores de interés, con lo que contribuyen a su bienestar (Jiménez y Pérez, 2016; Ruiz, et al., 2012).

Por lo anterior, la felicidad y sus implicaciones para el desarrollo social y económico son temas de palpante actualidad, por lo que, existen estudios que a nivel de las naciones mide la felicidad como es el caso de *Happy Planet Index* y el *World Happiness Report*. Así mismo, indirectamente a nivel laboral, la firma global *Great Place to Work*, realiza consultorías sobre ambiente laboral, lo que según Sánchez-Vázquez y Sánchez-Ordóñez (2019) refleja un cambio de paradigma gerencial hacia un mayor humanismo organizacional, a través de estrategias para mantener la salud mental y física de los colaboradores (Martínez, 2016) y facilitarles el éxito laboral (Dutschke, 2013) sin dejar de lado lógicamente una adecuada remuneración (De los Ríos, 2016), lo que finalmente contribuye a incrementar la productividad y la rentabilidad (Fuentes, 2016).

Por su parte, el Estilo Gerencial (EG) se manifiesta en la forma como el responsable principal de una organización utiliza los recursos y los elementos claves de éxito en el desarrollo de las actividades y la búsqueda del logro de sus objetivos (Romo y Márquez, 2014; Prieto, et al., 2018; Del Vecchio, et al., 2020), viéndose ello reflejado en todo el proceso administrativo, incluida la gestión de la felicidad, que pasó de ser una tarea de apoyo del área de recursos humanos, a convertirse en un componente altamente relevante en la estrategia para la creación de valor hacia todos los actores de interés (Gómez, et al., 2020).

En este sentido, las universidades deben estar atentas para afrontar inteligentemente la dinámica generada por los cambios globales, y tener una oferta de estudios coherentes con ella, que contribuya a generar un pensamiento crítico, innovador y de cambio continuo, aportando así a la formación de individuos cultos, éticos, líderes, autónomos y sobre todo felices.

Dentro de la literatura es posible encontrar trabajos que en el ámbito académico analizan estos temas, como por ejemplo, el efecto de la felicidad sobre el desempeño escolar y la disminución de la deserción, la diferencia entre satisfacción y felicidad estudiantil (Dean y Gibbs, 2015), la autoestima, la felicidad o

infelicidad de los estudiantes y sus efectos psicológicos (Leveto, 2020), la felicidad y la productividad de los profesores (Custodio-Martínez, 2019; Adler, 2017; Ramírez y Fuentes, 2013), etc. Sin embargo, no se identifican investigaciones que aborden la forma en que la Felicidad Personal (FP) de los individuos influye sobre la que desarrollan concretamente como Estudiantes de Administración de Empresas (FEAE), y que con base en ello analicen las implicaciones sobre su futuro estilo gerencial.

Es por lo anterior que, el presente trabajo pretende contribuir a llenar el vacío de información descrito, respondiendo principalmente a las siguientes preguntas de investigación ¿cuál es el impacto que tiene el nivel de FP sobre el de FEAE? y ¿qué efecto podría tener ello sobre el futuro estilo gerencial del nuevo profesional en Administración?, pero también previa y complementariamente se busca atender a otras inquietudes como ¿cuáles son las razones por las cuales los alumnos estudian administración de empresas (REA)? ¿cómo se correlacionan factores como el género, la creencia o no en una religión, y la RAE, con los niveles de FP y FEAE? ¿consideran los estudiantes que su nivel de FP afecta su desempeño académico? ¿consideran los estudiantes que podrán incluir un empleo en un área de experticia? Para dar respuestas a estos interrogantes se abordó un grupo de estudiantes de la Universidad de Cádiz en España.

El alcance del trabajo está relacionado con su tipología, pues presenta un estudio de caso que aporta elementos a la discusión sobre las temáticas abordadas, sin pretender ser concluyente al respecto. Sus limitaciones tienen que ver con factores como el relativamente pequeño tamaño de la muestra, y centrarse en una sola universidad, así mismo que la medición de las variables se hace de manera directa y no bajo constructos que permitirían un mayor espectro para la discusión y el análisis (Inzunza-Melo et al., 2015). Futuras investigaciones podrían retomar entonces el espíritu de esta, y replicando o ajustando su metodología, contrastar sus resultados frente a los que se encuentren en otros lugares, y/o con mayores tamaños muestrales.

Este documento presenta primero la fundamentación teórica pertinente, luego el método utilizado, posteriormente los resultados obtenidos y su discusión, finalmente las conclusiones e implicaciones del trabajo.

Fundamentación teórica

Una revisión sistémica de la literatura señala que existen múltiples definiciones de la felicidad (Cosimato, Faggini et al., 2020; Frey, 2020; Hernández-García, et al., 2020). Como por ejemplo: Hernández et al. (2017) señalan que es un estado de bienestar que implica neutralizar las emociones, conocerse a sí mismo y obtener tranquilidad a nivel mental y físico. Seligman (2017) por su parte, menciona que se alcanza cuando el individuo logra las metas, deseos y esperanzas; y una gran cantidad de ellas originadas especialmente en ciencias sociales y de la educación emplean los términos bienestar, satisfacción y calidad

de vida como sinónimo de felicidad individual, personal o general (Khalil, 2019; Charles-Leija, et al., 2018; Flores-Kanter, et al., 2018).

Específicamente en el campo académico, según Custodio-Martínez (2019), la felicidad es fundamental para que los estudiantes disminuyan su riesgo de deserción y bajo rendimiento, no obstante, Adler (2017) señala que "los sistemas educativos tratan de preparar a los alumnos para tener vidas productivas, más no les proveen de herramientas para tener vidas plenas y sanas, con significado y propósito"(p. 50) que les invite a conciliar el éxito académico y profesional con la felicidad y el bienestar individual y social, como sí lo pretende hacer la denominada Educación Positiva (Romo-González et al., 2013).

A nivel de la educación superior se han realizado análisis sobre el efecto de la felicidad en diferentes ámbitos, tales como el éxito académico de los estudiantes y la productividad de los profesores (Ramírez y Fuentes, 2013; Fredman y Doughney, 2012; Heikkila, et al., 2012; y González et al., 2011); encontrando que el rendimiento en estos aspectos está influido no sólo por las habilidades y conocimientos, sino también por la auto percepción que tienen los individuos (Muñoz et al., 2012).

Otros autores como Ferragut y Fierro (2012) señalan también que el equilibrio personal es un factor fundamental para el logro de un mejor desempeño académico, lo cual implica tener una mirada más profunda que la tradicional concepción de que lo único importante para ello es la capacidad intelectual. En tal sentido, toma relevancia el fomento de la inteligencia emocional, es decir la capacidad de regular tanto las emociones y sentimientos propios, como los de las otras personas, de comprenderlos y discriminarlos, y usar dicha información para dirigir nuestro pensamiento y acciones (Mayer y Salovey, 1997).

De igual manera es importante considerar que en el entorno en que han vivido los "*milenials*", como se denomina a las personas que nacieron entre la década de los ochenta y el comienzo del siglo veintiuno, se destacan los avances tecnológicos y especialmente en el área de las comunicaciones. Ello le ha permitido un acceso casi inmediato a la información (Batres, 2018) y les incita a buscar además una relación integrada y equilibrada en sus ámbitos laborales, personales y sociales, con oportunidades de crecimiento y libertad para desarrollar su propia trayectoria vital (Caraher, 2015) lo cual evidentemente se relaciona con su concepción de la felicidad.

Por otra parte, de acuerdo con Carrasquero y Chacón (2010), el término Estilo Gerencial (EG) fue introducido por Mintzberg en 1973, quien lo relaciona con las particularidades de lo que en realidad hacen los gerentes diariamente en tres grandes aspectos: relaciones interpersonales, manejo de información y decisiones. Así mismo, considera que el EG responde a procesos cognitivos y competencias del individuo, pero enmarcadas dentro de la exigencia de la organización. Este autor, llega a la conclusión de que el EG se manifiesta en las acciones del sujeto, expresadas en su conducta dentro del sistema social interno de la

organización. En este orden de ideas, afirma que la gerencia precisa emplear todas sus competencias directivas para conducir a los equipos de trabajo al logro de los objetivos organizacionales; en lo cual debe buscarse el mejor y más alto desempeño del capital humano, pero en un ambiente donde se sienta cómodo y valorado (Díaz-Calzada et al., 2020).

En el sentido de lo que se acaba de mencionar, es importante destacar que los responsables del factor humano en varias multinacionales norteamericanas llegaron a la conclusión de que es necesario implementar estilos gerenciales y de liderazgo que favorezcan la felicidad organizacional (Ravina-Ripoll et al., 2019), lo cual contribuye a generar una atmósfera positiva que aviva el compromiso y la pasión laboral, la innovación y el intraemprendimiento (Asencio-Cristóbal et al., 2019); factores que tienen efectos directos en la productividad y la rentabilidad económica y financiera (Oliván, 2017; Baker et al., 2006). De esta manera se confirma que en la era de la Industria 4.0, la felicidad organizacional es una pieza clave en los modelos administrativos, en búsqueda de la competitividad, la sostenibilidad y la buena imagen corporativa (Chumaceiro-Hernández et al., 2020).

Tal vez todo lo anterior se explica en que la actitud positiva está relacionada con la salud social, física y mental, lo que a su vez se vincula con la mejora del rendimiento laboral; por ello, las empresas que fomentan la felicidad son capaces de impulsar la productividad y la creatividad de sus colaboradores (El-Sholkamy y Fischbach, 2019). Por otra parte, los empleados innovadores y creativos se involucran más con la organización que aquellos que no están felices con su trabajo (Kamel, et al., 2017), por lo que tener un EG que administre debidamente elementos como la comunicación interna, es un reto para fomentar el compromiso y el positivismo organizacional (Castro-Martínez y Díaz-Morilla, 2021; Castro-Martínez y Díaz-Morilla, 2020).

Teniendo en cuenta el objetivo de este trabajo, también se da la felicidad de todos sus actores de interés, es uno de los factores más importantes que cualquier institución de educación superior debe gestionar, especialmente para impulsar el desempeño académico del alumnado en aspectos psicosociales como el compromiso, la resiliencia, el trabajo en equipo o la creatividad (Salanova, et al., 2005).

A continuación, se relacionan algunas investigaciones empíricas previas que abordan directa o tangencialmente el impacto de la felicidad en la vida académica, y la relación entre felicidad y estilo gerencial:

Mediante una investigación con 386 estudiantes universitarios turcos, Demirtaş (2020) encuentra que la flexibilidad cognitiva, el optimismo, el acomodarse a la vida universitaria y la felicidad se correlacionan de manera positiva. En el año 2019, Ravina-Ripoll, et al., (2019) publicaron un estudio realizado con

estudiantes de la Universidad de Cádiz, España en el que hallaron a través de regresiones lineales que la felicidad personal influye sobre el desempeño académico.

A su vez, Dixon et al., (2019) en un estudio con universitarios nicaragüenses concluyeron que las variables: edad, etnia, género y años de estudio no muestran una directa relación con la felicidad de los estudiantes. Así mismo, Caballero-García et al. (2018) analizaron con alumnos universitarios españoles de ciencias de la salud y de educación las posibles diferencias en felicidad generadas por su género, edad, y razones de elección de estudios; sus resultados mostraron que no había diferencias significativas, y adicionalmente que la felicidad estaba asociada al éxito académico.

El trabajo de Ramírez y Fuentes (2013) con 176 estudiantes de Chile mostró que la felicidad personal de los alumnos tiene efecto moderador positivo en la relación que hay entre el éxito en los procesos de selección para el ingreso a la universidad, y el futuro desempeño académico. Confirmando así los hallazgos de investigaciones como las de Okun et al., (2009) en cuanto a que las personas más felices tienden a involucrarse en actividades que los afecta positivamente, y que ello influye favorablemente en su rendimiento; y los de Thelwell et al. (2007) respecto a que los estados de ánimo negativos obstaculizan el rendimiento. De igual manera están en la línea de los hallazgos de Nickerson et al. (2011) quienes encontraron que un mayor nivel de alegría influye positivamente en la autopercepción de competencia académica y por ende en las probabilidades de éxito estudiantil.

Por su parte, Ferragut y Fierro (2012) en un estudio con 166 estudiantes observan significativas correlaciones entre el bienestar y la inteligencia emocional, así como entre el desempeño académico y el bienestar, no así entre rendimiento académico y la inteligencia emocional.

En un trabajo publicado en el 2018, Caballero y Sánchez (2018) hallan con 83 alumnos universitarios, que los más felices tienen mayor posibilidad de culminar con éxito sus estudios y alcanzar sus metas, lo que guarda relación con su satisfacción vital. Así mismo plantean que las personas felices tienen ofertas laborales más atractivas, cuentan con mayor iniciativa para explorar nuevas opciones, son más propensos a los cambios, reciben mejores remuneraciones, y que también son más productivos y creativos, por lo que ocupan puestos más importantes y desarrollan un EG acorde a las exigencias de sus cargos y sus organizaciones.

Así mismo, Paredes (2020), en su investigación relacionada con estilos de liderazgo y felicidad laboral en Paraguay, evidencia con 763 trabajadores, que para que una organización trascienda y alcance el éxito necesita que sus líderes sean referentes, inspiradores, negociadores y tengan en cuenta las necesidades de sus colaboradores.

A partir de los elementos teóricos y los estudios previos presentados, se planteó la siguiente hipótesis, misma que es objeto de verificación en esta investigación:

H: A mayor nivel de FP mayor nivel de FEAE.

Método

Diseño

Para cumplir con los objetivos de la investigación se desarrolló un trabajo inductivo a través de un estudio de caso empírico cuantitativo, transversal y no experimental. El muestreo fue no probabilístico y por conveniencia, siendo la razón de la inclusión de los estudiantes que estando dentro de la población definida, estuvieran matriculados en un curso dictado por uno de los investigadores y que se mostraran dispuestos a participar en el ejercicio investigativo, lo que favorecía la recolección de la información requerida.

Para contrastar la hipótesis señalada previamente, se optó por utilizar un modelo de regresión lineal, previa verificación de que las variables analizadas en ella cumplieran los supuestos requeridos de normalidad y homocedasticidad en los errores y de no multicolinealidad; así mismo se proyectó que los resultados serían analizados y discutidos frente a los de trabajos anteriores, para finalmente obtener las conclusiones de la investigación.

Participantes

La población objeto de la investigación estuvo constituida por los estudiantes del pregrado en Administración de Empresas de la Universidad de Cádiz en España, y particularmente los 110 que en el periodo 2019-2020 adelantaban un curso de creación de empresas dirigido por uno de los autores de este artículo. En el apartado de resultados se describe la forma en que quedó conformada la muestra.

Instrumentos

La Tabla 1 presenta las principales variables observadas, y las preguntas utilizadas para ello, las cuales buscaron ser directas, claras y concretas; así mismo los referentes teóricos que las sustentan. Es importante mencionar que cada una de las escalas que se describen y aplicaron, han sido previamente usadas y probadas en su validez y confiabilidad en los respectivos trabajos de referencia, lo cual justifica y avala su uso en esta investigación. Se debe también señalar que se consultaron variables de control como el género,

la edad, la creencia o no en una religión, y la percepción de encontrar o no un trabajo en el área de estudio; para lo cual no se requieren escalas especiales o verificadas.

Tabla 1. *Asuntos, preguntas, escalas y referentes teóricos*

Variable	Pregunta y escala	Referentes teóricos
Felicidad personal (FP)	Considerando que la felicidad es un estado de ánimo en el que la persona generalmente se siente plena, a gusto, contenta y complacida por gozar de lo que desea o por disfrutar de algo bueno; señale en una escala de 1 a 10 su nivel global de felicidad, siendo 1 totalmente infeliz y 10 totalmente feliz.	Núñez-Barriopedro et al. (2018); Ahn y Mochón (2010); Lyubomirsky, y Lepper (1999).
Felicidad como estudiante de Administración (FEAE).	Teniendo en cuenta la anterior definición de felicidad y utilizando la misma escala de medición, señale cuál es su nivel de felicidad específicamente como estudiante de la carrera de Administración de Empresas.	Ravina-Ripoll et al. (2019); Ahumada-Tello et al. (2018); Moyano-Díaz et al. (2018).
Razón para estudiar Administración de Empresas (REA)	¿Cuál de las siguientes opciones es la que aplica mejor para usted respecto a la razón para estudiar Administración de Empresas? 1. Por vocación. 2. Por el gusto por la docencia y la asesoría. 3. Porque no pudo ingresar a su primera opción de estudios. 4. Por acceder a estudios universitarios. 5. Porque un título es requisito para ingresar a cargos en la administración pública. 6. Por otros motivos.	Cano-García, R. (2020); Ravina-Ripoll, et al. (2019); Ko y Han. (2013), Ebster y Reisinger (2012).

Fuente: elaboración propia de autores (2020) con base en los referentes teóricos señalados.

Recolección y procesamiento de datos

Los datos fueron recogidos entre los meses de febrero y junio del año 2020 mediante un cuestionario estructurado que fue enviado en línea a los estudiantes antes mencionados usándose para ello el aplicativo *SurveyMonkey*. El procesamiento de la información se realizó con el *software SPSS versión 25* a través de métodos de estadística descriptiva e inferencial. En primer lugar, se calcularon las frecuencias y medidas de tendencia central de las diferentes variables observadas, incluyéndose la forma en que porcentualmente se agrupan los estudiantes entre total y medianamente infelices y entre mediana y totalmente felices.

Luego se revisó la existencia de correlaciones entre las variables de control utilizadas y los niveles de FP y de FEAE, posteriormente la propia correlación entre la FP y la FEAE, y al verificar esta, se procedió con la ejecución del modelo de regresión lineal, que en seguida se presenta y en la Tabla 2 se describe detalladamente: $FEAE = b_0 + b_1FP + \epsilon$

Tabla 2. *Elementos del modelo de regresión lineal utilizado*

Elemento	Significado
<i>FEAE.</i>	Variable dependiente correspondiente al nivel de felicidad como estudiante de administración manifestado por los alumnos encuestados.
<i>b₀</i>	Estimador del promedio de felicidad como estudiante de administración.
<i>b₁</i>	Estimador que acompaña el nivel de felicidad personal y que da razón del aumento o disminución de la felicidad como estudiante de administración.
<i>FP</i>	Variable independiente que da cuenta del nivel de felicidad personal manifestado por los encuestados.
ϵ	Error aleatorio.

Fuente: elaboración propia (2020).

A continuación, se presentan los resultados de la investigación tanto a nivel descriptivo como correlacional.

Resultados

En primer lugar, se puede apreciar en la Tabla 3 que la muestra quedó conformada por 76 alumnos de los cuales el 61% fueron hombres y el 39% mujeres; el 63,5% estaban en el rango entre 20 y 22 años de edad; el 25,7% entre 23 y 25 años; 8,1% entre los 26 y 30 años; y 2,7% entre los 31 y 40 años, con lo que verifica que todos son de la generación *milenial*, la cual como se señaló previamente tienen unos parámetros de pensamiento y comportamiento particulares, influidos estos por el entorno en que han crecido.

Tabla 3. *Distribución de la muestra por género y edad*

	Género		Rango	Edad cumplida en años	
	Cantidad	Porcentaje		Cantidad	Porcentaje
Hombre	46	61%	20-22	48	63,5%
Mujer			23-25	19	25,7%
	30	39%	26-30	6	8,1%
			31-40	3	2,7%
Totales	76	100%	Totales	76	100%

Fuente: elaboración propia (2020) con base en los datos recopilados en la investigación.

Por su parte la Tabla 4 presenta las frecuencias obtenidas en cada uno de los diez niveles de felicidad personal (FP), y como estudiantes de administración (FEAE) que respectivamente fueron consultados, así mismo, sus porcentajes, promedios y desviaciones estándar. Se observa que es más alta la media de FP (7,05) que la de FEAE (6,62), también que el nivel mínimo de FP fue de 2 (con un 5,3% de la muestra), mientras que para la FEAE fue de 1 (con un 2,6% de ella), y que en ambos casos el nivel máximo fue de 10 (en un 3,9% de los encuestados).

A su vez, al conformar dos grupos integrando en el rango de 1 a 5 las personas que se manifiestan entre total y medianamente infelices y de 6 a 10 las que manifestaron estar entre mediana a totalmente felices, se encuentra que en el caso de la FP el primer rango alcanza un porcentaje de 18,4% y en la FEAE un 23,65%; y en el segundo rango un 81,6% para FP y un 76,4% para la FEAE.

Tabla 4. *Nivel de felicidad personal y como estudiantes de administración de empresas*

Felicidad personal (FP)				Felicidad como estudiante de administración (FEAE)			
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1	0	0%		1	2	2,6%	
2	4	5,3%		2	1	1,3%	
3	3	3,9%		3	4	5,3%	
4	4	5,3%	18,4%	4	3	3,9%	23,6%
5	3	3,9%		5	8	10,5%	
6	3	3,9%		6	13	17,1%	
7	21	27,6%		7	18	23,7%	
8	22	28,9%		8	15	19,7%	
9	13	17,1%	81,6%	9	9	11,8%	76,4%
10	3	3,9%		10	3	3,9%	
Total	76	100,0%	100,0%	Total	76	100,0%	100,0%

Promedio: 7,5; Desviación estándar: 1,99. Promedio: 6,62; Desviación estándar: 2,00.

Fuente: elaboración propia de autores (2020) a partir de los datos recopilados en la investigación.

La Tabla 5 permite observar las razones que manifestaron los alumnos para cursar administración de empresas, se puede ver que el mayor porcentaje lo tiene la opción la vocación con un 65,8%, seguido del gusto por la docencia y la asesoría con el 14,5%.

Tabla 5. *Razones para estudiar Administración de Empresas*

Opción	Cantidad de estudiantes	Porcentaje
Vocación	50	65,8%
Gusto por la docencia y la asesoría	11	14,5%
Porque no pudo ingresar a su primera opción de estudios	4	5,3%
Por acceder a estudios universitarios	3	3,9%
Porque un título es requisito para ingresar a cargos en la administración pública	1	1,3%
Otros motivos	7	9,2%
Total	76	100%

Fuente: elaboración propia de autores (2020) a partir de los datos recopilados en la investigación.

Respecto a si los estudiantes consideraban que su nivel de FP afectaba su Desempeño Académico (DE) en el pregrado de administración, se encontró que el 88,2% cree que sí, mientras que el 11,8% considera que no lo afecta. Es entonces relevante tener en cuenta este alto nivel de importancia que dan los alumnos a su FP como factor impulsor de su DE.

Después de conocer y discutir los resultados descriptivos del trabajo, a continuación, se hace lo correspondiente a los correlacionales.

Primero se revisó si las variables de control: género, creencia o no en una religión y la Razón de Estar Estudiando Administración (REA) y no otra carrera, tenían relación con el nivel de FP y el de FEAE. Para ello, en cuanto a las dos primeras variables que son de tipo dicotómico se realizó una prueba t de igualdad de medias, y para la tercera que es categórica un análisis de varianza (ANOVA).

Los resultados indicaron que existe relación significativa sólo para la REA, en dicho sentido, la Tabla 6 indica que estas significancias son respectivamente 0,041 para la FP y 0,002 para la FEAE. Esto quiere decir que en la medida que cambian los valores de las opciones de la RAE, lo hacen también la FP y la FEAE.

Tabla 6. *Prueba ANOVA para la relación entre las variables dependientes y la Razón de Estudiar Administración (REA).*

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Significancia
ESCALA DE FP	Entre grupos	39,155	4	9,789	2,638	,041
	Dentro de grupos	259,725	70	3,710		
	Total	298,880	74			
ESCALA DE FEAE	Entre grupos	61,399	4	15,350	4,616	,002
	Dentro de grupos	232,787	70	3,326		
	Total	294,187	74			

Fuente: elaboración propia de autores (2020) a partir de los datos recolectados en la investigación.

Al realizar el contraste de medias se obtuvieron diferencias significativas entre el grupo de alumnos que cursan la Carrera De Administración por Vocación (AVC) y los que lo hacen por no haber logrado cupo en la que tenían como Primera Opción (ASO). En cuanto a la FP las medias fueron 7,32 para AVC y 5,25 para ASO, con una significancia en la prueba de Levene de 0,074, y 0,037 para la prueba t. Para la FEAE las medias fueron 7,14 AVC y 3,75 ASO con una significancia en la prueba de Levene de 0,074, y 0,089 para la prueba t. Esto muestra que los alumnos que cursan administración por vocación tienen mayor FP y mayor FEA.

Por otra parte, para determinar la influencia que la FP tiene sobre la FEAE primero se hace una prueba con el coeficiente de correlación lineal de Pearson, el cual arroja un valor de 0,642 y una significancia de 0,000, mostrando que cuando varía la FP lo hace también la FEAE, y que la relación entre las dos variables es media-alta y positiva (Tabla 7):

Tabla 7. *Correlación de Pearson para la FP y la FEAE*

		ESCALA DE FELICIDAD PERSONAL	ESCALA DE FELICIDAD COMO FEA
ESCALA DE FP	Correlación de Pearson	1	0,642**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	76	76
ESCALA DE FEAE	Correlación de Pearson	0,642**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	76	76

Fuente: elaboración propia de autores (2020) a partir de los datos recolectados en la investigación.

Una vez verificado que la FP está correlacionada positivamente con la FEAE, se procede a comprobar la hipótesis de que a mayor FP mayor FEAE. La Tabla 8 muestra los resultados de la regresión lineal aplicada para ello. En primera instancia se observa que el valor del estadístico F que mide la pertinencia del modelo utilizado es 51,899***, confirmando que es adecuado para revisar el fenómeno analizado, así mismo que el VIF descarta la presencia de multicolinealidad, y el del estadístico Durbin-Watson (1,660) que no hay problemas de autocorrelación. Por su parte la R2 ajustado señala que un 40,4% del cambio en la variable dependiente se explica en el cambio de la independiente.

Finalmente, el valor de la beta (0,642***) indica que hay un impacto positivo y altamente significativo del nivel de FP sobre el de FEAE, ya que por cada punto que se incrementa en los estudiantes la felicidad personal aumenta 0,642 puntos su felicidad como estudiantes de administración de empresas.

Tabla 8. *Impacto de la FP sobre la FEA*

Felicidad como estudiante de administración (FEA)	0,642
F	51,899***
R ² ajustado.	0,404
Durbin –Watson.	1,660
VIF	1,000
Regresión Lineal simple por MCO. *p≤0,1; **p≤0,05; ***p≤0,01.	

Fuente: elaboración propia (2020) con base en los datos recopilados en la investigación.

Discusiones

En primer lugar, se debe señalar que en este caso de estudio con una muestra de 76 estudiantes de la Universidad de Cádiz en España, se logró confirmar la hipótesis de investigación de que a mayor FP mayor FEAE, lo cual está en la línea de los hallazgos de otros trabajos del campo multidisciplinar del *happiness management* (Chumaceiro-Hernández, et al., 2020), los que a su vez confirman las de investigaciones clásicas sobre felicidad, como las de Diener et al. (1999), Easterlin (2001) y Fisher (2010), y que constatan el efecto positivo de la felicidad sobre las diferentes actividades de las personas, ratificándose así la

pertinencia de que las directivas universitarias se ocupen con mayor fortaleza de fomentarla en sus instituciones.

El haber encontrado que es más alta la media de FP que la de FEAE, puede indicar en un entorno en el que las directivas universitarias generalmente no tienen a la felicidad de los estudiantes como prioritaria (Ravina-Ripoll et al., 2019), que en el contexto actual marcado por la pandemia por Covid-19, en el cual se produjeron cambios tales como el aislamiento social (Restrepo y Arboleda (2021), factores como los modelos educativos virtuales que debieron ser implantados en las universidades, pudieron impactar negativamente la felicidad estudiantil, la cual generalmente es impulsada por las relaciones interpersonales y el disfrute de las facilidades logísticas de los campus. Sin embargo, es importante también resaltar que la mayor parte de los estudiantes abordados manifestaron un buen nivel de felicidad tanto personal como estudiantil, lo cual es positivo para la carrera observada y en general para la comunidad de dicha universidad, pues podría potenciar su buen desempeño académico.

Por su parte que el 80% de los encuestados señalaran tener motivaciones positivas para adelantar sus estudios, supone que ello puede influir positivamente sobre su nivel de FEAE, lo que es aún más latente al encontrar que los alumnos que estudian administración por vocación tienen mayores medias de FP y de FEAE. A su vez haber detectado que la mayor parte de los estudiantes consideran que su nivel de FP afecta su desempeño académico, está en la línea de los hallazgos previos de Ravina-Ripol et al., (2019), Nickerson et al., (2011) y Thelwell, et al., (2007), confirmando la importancia de impulsar la felicidad del alumnado.

En cuanto a los análisis de correlaciones realizados, es relevante destacar que en este trabajo se encontró su existencia para la REA respecto tanto a la FP como a la FEAE; sin embargo, posteriores estudios podrían aportar nuevas evidencias al respecto, ya que investigaciones como las de Caballero-García et al., (2018) no pudieron comprobar la relación entre la razón de estar estudiando una carrera y los niveles de felicidad de los alumnos, lo que podría explicarse en la diferencia de áreas de conocimiento que fueron abordadas en ambos casos.

Conclusiones

A partir de esta investigación, que se propuso examinar principalmente cómo el nivel de felicidad personal (FP) afecta el que llegan a desarrollar los individuos, en condición de Estudiantes Universitarios de Administración de Empresas (FEAE), y analizar las implicaciones de ello en su futuro estilo gerencial, se derivan las siguientes conclusiones:

Más que el género, la edad o las creencias religiosas, un factor que está relacionado con la FP y la FEAE, es cursar las carreras por vocación; por esto es importante que las directivas de las Facultades de Administración de Empresas, procuren que los aspirantes a ingresar a ellas, previamente conozcan bien los factores que las hacen interesantes, y las posibles ventajas y perspectivas futuras de ser profesionales en dicho campo del conocimiento, de tal manera que su vinculación se produzca por convicción.

La FP influye positiva y significativamente en que los alumnos tengan mayor nivel de FEAE, y ello como lo señalan estudios previos, puede influir sobre su desempeño académico y su permanencia en la universidad, indicadores que a su vez según estudios previos mejoran las posibilidades de que los egresados consigan buenos empleos, pues frecuentemente los reclutadores se fijan en dichos factores en el marco de sus procesos de selección. De igual manera y como se ha señalado anteriormente los profesionales que logran mejores condiciones laborales son susceptibles de mostrar un Estilo Gerencial (EG) más acorde con las actuales tendencias administrativas, que plantean un desarrollo sostenible para la organización y todos sus actores de interés, incluidos lógicamente el medio ambiente y la sociedad en general.

En épocas como las actuales, en las que algunos jóvenes han perdido el interés por la educación superior al sentir que ella no se les asegura un futuro personal ni laboral, es importante para las universidades demostrarles, que les interesan como individuos integrales, y que estudiar y poner en práctica una profesión puede contribuir a su felicidad, al logro de sus objetivos de vida, y los de su comunidad; y todo ello no sólo al final de la carrera, sino también en el mismo proceso de cursarla.

Por último, si bien diferentes ramas de las ciencias, especialmente de la psicología positivista, pero también de otras como la administración de empresas y la economía, están abordando el impacto de la felicidad sobre diferentes indicadores de calidad de vida individual y social, se requiere la realización de muchos más estudios empíricos, que aporten evidencias que puedan ser utilizadas para el fomento de prácticas que la impulsen de manera sistemática.

Financiamiento

Este artículo se deriva del proyecto titulado "El *Happiness Management*, la Creatividad y el Bienestar en la era de la Industria 4.0 desde la perspectiva de las ciencias sociales y las humanidades", el cual estuvo adscrito a la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador. No se contó con asignación de recursos económicos para llevarse a cabo.

Agradecimientos

Los autores de este artículo agradecen la colaboración recibida de parte de las Universidades de Cádiz de España, Del Valle y Simón Bolívar de Colombia y Salesiana del Ecuador.

Referencias

- Adler, A. (2017). Educación positiva: educando para el éxito académico y para la vida plena. *Papeles del Psicólogo*, 38(1), 50-57. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2017.2821>.
- Ahn, N., y Mochón, F. (2010). La felicidad de los españoles: factores explicativos. *Revista de economía aplicada*, 18(54), 5-31. <http://revecap.com/revista/>
- Ahumada-Tello, E., Hernández- García de Velazco, J. J., y Ravina-Ripoll, R. (2018). El rol de las redes digitales en el desempeño académico y en la percepción de felicidad social en estudiantes universitarios en Baja California. (2017). En R. Ravina-Ripoll, L.B. Tobar-Pesantez, & A. Galiano-Coronil (Eds). *Claves para un desarrollo sostenible: La creatividad y el Happiness Management como portafolio de la innovación tecnológica, empresarial y el marketing social* (99-116). Comares.
- Asencio-Cristóbal, L., Fábregas-Rodado, C. y Carmona-Campo, C. (2019). Cultura organizacional y el intraemprendimiento académico en la Universidad de Guayaquil-Ecuador. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 79-103. <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3427>
- Baker, D., Greenberg, C., & Hemingway, C. (2006). *What Happy Companies Know*. Pearson.
- Batres, J. (2018). Millennials ¿posibilidad de vida en felicidad? *Revista académica ECO*, (18), 49-59. <http://www.revistasguatemala.usac.edu.gt/index.php/race/article/view/1074>.
- Caballero-García, P. Ángeles, y Sánchez-Ruiz, S. (2018). La felicidad en estudiantes universitarios. ¿Existen diferencias según género, edad o elección de estudios? *Revista Electrónica Interuniversitaria De Formación Del Profesorado*, 21(3), 1-18. <https://doi.org/10.6018/reifop.21.3.336721>.
- Cano-Garcia, R. (2020). The relevance of values, skills, and learning outcomes indicators for the employment of business administration graduates: a case study of an international higher education institution. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 17(2), 165-186. <https://doi.org/10.1504/IJLIC.2020.108882>
- Caraher, L. (2015). *Millennial en la oficina*. Paidós.

- Carrasquero, E., y Chacón, E. (2010). Correspondencia entre los Estilos de Pensamiento y los Estilos Gerenciales: una Evaluación desde la Gerencia Educativa. *Acción Pedagógica*, 19(1), 102-114. <http://www.saber.ula.ve/handle/123456789/31932>
- Castro-Martínez A., y Díaz-Morilla P. (2021). La comunicación interna como área estratégica para la innovación a través de la gestión del cambio y la felicidad organizacional. *Obra Digital*, (20). <https://doi.org/10.25029/od.2021.293.20>
- Castro-Martínez, A., y Díaz-Morilla, P. (2019). Análisis del ranking Great Place to Work y de los premios del Observatorio de Comunicación Interna: prácticas de comunicación interna en empresas españolas (2014-2018). *Profesional De La Información*, 28(5). <https://doi.org/10.3145/epi.2019.sep.18>
- Charles-Leija, H., Aboites, G., y Llamas, I. (2018). Una revisión de aportaciones que contribuyeron al estudio de la utilidad y la felicidad en la economía. *Análisis económico*, 33(84), 57-76. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2018v33n84/Charles>
- Chumaceiro-Hernández, A.C., Hernández-García de Velazco, J.J., Ravina-Ripoll, R. y Reyes-Hernández, I.V. (2020). University Social Responsibility in the Organizational Happiness Management. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 25 (2), 427-440. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/utopia/article/view/32141>
- Cosimato, S., Faggini, M., & del Prete, M. (2020). The co-creation of value for pursuing a sustainable happiness: The analysis of an Italian prison community. *Socio-Economic Planning Sciences*, 100838. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2020.100838>
- Custodio-Martínez, R. (2019). Efectos de la felicidad estudiantil en la prospectiva del aprovechamiento de aprendizaje en el nivel superior. Congreso Internacional de Investigación *Academia Journals*, 11(5), 271.
- De los Ríos, A. (2016). Felicidad y economía: la felicidad como utilidad en la economía. *Equidad & Desarrollo*, 26(1), 115-143. <https://doi.org/10.19052/ed.3700>.
- Dean, A., & Gibbs, P. (2015). Student satisfaction or happiness? A preliminary rethink of what is important in the student experience, *Quality Assurance in Education*, 23(1), 5-19. <https://doi.org/10.1108/QAE-10-2013-0044>.

- Del Vecchio, D., García, J., Prieto, R., y Paz, A. (2020). Lineamientos estratégicos para fortalecer la gestión gerencial en universidades de la costa atlántica. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 155-171. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/34120/35962>
- Demirtaş, A. (2020). Optimismo y felicidad en estudiantes de pregrado: flexibilidad cognitiva y adaptación a la vida universitaria como mediadores. *Anales De Psicología / Annals of Psychology*, 36(2), 320-329. <https://doi.org/10.6018/analesps.381181>
- Díaz-Calzada, M., Morgan-Beltrán, J. y Arredondo-Morales, A. (2020). Equipos de alto desempeño para la competitividad de empresas de servicios industriales. *Desarrollo Gerencial*, 12(1), 1-19, <https://doi.org/10.17081/dege...3685>
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E., & Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-302. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/buy/1999-10106-007>
- Dixon, C., García, I., Rojas, S., Rossmann, T., Williams, E., y Zúñiga, V. (2019). ¿Es posible la felicidad en estudiantes universitarios?: un estudio no paramétrico. *Revista Electrónica De Conocimientos, Saberes Y Prácticas*, 2(2), 84-97. <https://doi.org/10.5377/recsp.v2i2.9302>.
- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales*, (1), 21-43. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/819/805>
- Easterlin, R. A. (2001). Income and happiness: Towards a unified theory. *The Economic Journal*, 111(473), 465-484. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00646>
- Ebster, C., & Reisinger, H. (2012). Studying Business Administration in Vienna. In A. Diamantopoulos, W. Fritz & L. Hildebrandt (Eds). *Quantitative Marketing and Marketing Management* (pp. 587-599). Gabler Verlag, Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-3722-3_28
- El-Sholkamy, M., & Fischbach, T. (2019). The Knowledge and Human Development Authority: Innovation in Human Resource Management and People's Happiness. *Future Governments, (Actions and Insights - Middle East North Africa)*, 7, 251-270. <https://doi.org/10.1108/S2048-757620190000007014>

- Ferragut, M., y Fierro, A. (2012) Inteligencia emocional, bienestar personal y rendimiento académico en preadolescentes. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 44(3), 95-104. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80525022008.pdf>.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Flores-Kanter, P. E., Muñoz-Navarro, R., y Medrano, L. A. (2018). Concepciones de la Felicidad y su relación con el Bienestar Subjetivo: un estudio mediante Redes Semánticas Naturales. *Liberabit*, 24(1), 115-130. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n1.08>
- Fredman, N, & Doughney, J. (2012). Academic Dissatisfaction, Managerial Change and Neo-Liberalism. *Higher Education*, 64 (1), 41-58. <https://doi.org/10.1007/s10734-011-9479-y>
- Frey, B. (2020). What are the opportunities for future happiness research?. *International Review of Economics*, 67, 5-12. <https://doi.org/10.1007/s12232-019-00318-9>
- Fuentes, G. (23 de noviembre de 2016). Trabajadores felices, hacen empresas más rentables y exitosas. *Revista Dinero*. <https://www.dinero.com/empresas/articulo/trabajadores-felices-hacen-empresas-mas-rentables-y-exitosas/239207>
- Gómez, A., Ruíz, J., y Vergara, J. (2008). Richard Layard y la economía de la felicidad. *Ensayos de economía*, (32), 197-22. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ede/article/view/25025/25561>
- Gómez Cárdenas, E. E., Borda Borda, A. G., Giraldo Valencia, L. M., Cortés Ávila, S., y Forigua Tamayo, S. D. (2020). *Influencia de la felicidad en la productividad de los trabajadores en las organizaciones de Colombia* (Bachelor's thesis, Universidad EAN). Repositorio digital. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9748/GiraldoLina2019?sequence=1>
- González, M., Castro, P., y Martín, M. (2011). Personalidad Eficaz en Estudiantes Chilenos de Ingeniería de Primer Año. *Formación Universitaria*, 4(5), 3-12. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062011000500002>
- Heikkila, A., Lonka, K., Niemen, J., & Niemivirta, D. (2012). Relations between Teacher Students' Approaches to Learning, Cognitive and Attributional Strategies, Well-Being, and Study Success. *Higher Education*, 64(4), 455-471. <https://doi.org/10.1007/s10734-012-9504-9>

- Hernández-García de Velazco, J.J., Romero, L., Chumaceiro-Hernández, A.C. y Uribe, N. (2020). Gestión normativa ciudadana: construcción desde la felicidad social y paz en Colombia. *Opción*, 36 (92), 602-627. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/32696>
- Hernández, K., Muñoz, M. y Moyano, E. (2017). Concepto de Felicidad en adultos de sectores populares. *Paidéia*, 27 (1), 386-394. <https://www.scielo.br/j/paideia/a/dTXF4pcTmMgPXz7dmZgxYJb/?lang=es&format=pdf>
- Inzunza-Melo, B., Ortiz-Moreira, I., Pérez-Villalobo, C., Torres-Araneda, McColl-Calvo, P., Meyer-Kother, A., Matus-Betancourt, O., Bastías-Vega, N., y Bustamante-Durán, C. (2015). Estructura Factorial y Confiabilidad del Cuestionario de Satisfacción Académica en Estudiantes de Medicina Chilenos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación RIDEP*, 40 (2), 73-82. <https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645432008.pdf>.
- Jiménez, D. y Pérez, L. (2016). La representación Simbólica de la RSE: el Caso Santa Marta. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, 4(2), 24-39. <https://doi.org/10.17081/invinno.4.2.2487>
- Jiménez-Sierra, D., Ortiz-Padilla, M., Monsalve-Perdomo, M., y Gómez-García, M. (2020). "Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 25(90), 462-476. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/32393>
- Kamel, J. A. N., Martins, C. V., Pessanha, M. B., & Weiler de Andrade, M. (2017). Creativity and innovation for corporate happiness management. *Brazilian Journal of Science and Technology*, 4(1). <https://doi.org/10.1186/s40552-017-0038-7>
- Khalil, E. L. (2019). Wellbeing and Happiness. *The Journal of Value Inquiry*, 53(4), 627-652. <https://doi.org/10.1007/s10790-018-9678-1>.
- Ko, K., & Han, L. (2013). An empirical study on public service motivation of the next generation civil servants in China. *Public Personnel Management*, 42(2), 191-222. <https://doi.org/10.1177/0091026013487122>.
- Layard, R. (2005). *La felicidad: Lecciones de una nueva ciencia*. Taurus Ediciones.
- Leveto, J. (2020). Exploring the Relationships Between Discrepancies in Perceptions of Emotional Performance Among College Students on Self-Esteem and Psychological Distress. *Current Psychology*, 39, 1661-1673. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9857-z>.

- Lyubomirsky, S., & Lepper, H.S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46 (2), 137-155. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1006824100041>.
- Martínez, D. (2016). La Felicidad en el mes del Cerebro y la Salud Mental. *Revista chilena neuro-psiquiatría*, 54(1), 7-8. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchnp/v54n1/art01.pdf>.
- Mayer, J.D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey & D. Sluyter (Eds). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (3-31). Basic Books.
- Moyano-Díaz, E., Dinamarca, D., Mendoza-Llanos, R., & Palomo-Vélez, G. (2018). Escala de Felicidad para Adultos. *Terapia Psicológica*, 36 (1), 38-49. <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-48082017000300033>
- Muñoz, F., Zueck, M., Gastelum, G., & Guedea, J. (2012). Composición Factorial de una Escala de Autoeficacia en el Ámbito Sociocultural en Universitarios de Ingeniería. *Formación Universitaria*, 5(5), 39-50. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062012000500005>.
- Nickerson, C., Diener, E & Schwarz, N. (2011). Positive Affect and College Success. *Journal of Happiness Studies*, 12 (4), 717-746. <https://doi.org/10.1007/s10902-010-9224-8>.
- Núñez-Barriopedro, E., Ravina-Ripoll, R., y Ahumada-Tello, E. (2018). 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*, 18, 1-22. <http://www.revistasguatemala.usac.edu.gt/index.php/race/article/view/1071>.
- Okun, M., Levy, R., Karoly, P., & Ruehlman, L. (2009). Dispositional Happiness and College Student GPA: Unpacking a Null Relation. *Journal of Research in Personality*, 43(4), 711-715. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.03.010>.
- Oliván, J. B. (2017). Communication as an element of knowledge for the company's human resources. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 237, 1533-1536. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.241>
- Paredes Abanto, K. E. (2020). Estilos de liderazgo y felicidad laboral de los trabajadores de las instituciones de la Asociación Paraguaya de los Adventistas del Séptimo Día, Paraguay 2018-2019. Tesis doctoral. Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3371>

- Prieto, R., López, H., Arrieta, A., y Paz, A. (2018). Factores del cambio organizacional. Claves de éxito en la gestión de empresas del sector petrolero. *Revista de ciencias sociales*, 24(1), 85-100. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/24936>
- Ramírez, P, y Fuentes, C. (2013). Happiness and Academic Performance: Moderating Effect of Happiness on Selection Indicators and Academic Performance of Students of Commercial Engineering. *Formación universitaria*, 6(3), 21-30. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062013000300004>.
- Ravina-Ripoll, R., Marchena Domínguez, J., & Montañes Del Rio, M. Á. (2019). Happiness Management en la época de la Industria 4.0. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 189-202. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.01>
- Ravina-Ripoll, R., Núñez-Barriopedro, E., Galiano-Coronil, A., & Tobar-Pesántez, L. B. (2019). Towards a happy, creative and social higher education institution: the case of non-profit marketing and business creation subjects at the University of Cadiz. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(1), 1-8. <https://ebuah.uah.es/xmlui/handle/10017/38017>.
- Ravina-Ripoll, R., Ahumada-Tello, E., y Gálvez Albarracín, E. J. (2019). La felicidad como predictor del rendimiento académico de los estudiantes universitarios. Un análisis comparativo entre México y España. *Cauriensia*, 14, 407-426. <https://doi.org/10.17398/2340-4256.14.407>
- Restrepo Betancur, L.F., y Arboleda Montoya, L.M. (2021). El impacto del teletrabajo en tiempos del COVID-19. *Desarrollo Gerencial*, 13(2), 1-21. <https://doi.org/10.17081/dege.13.2.4618>
- Romo-González, T., Ehrenzweig, Y., Sánchez-Gracida, O. D., Enríquez-Hernández, C. B., López-Mora, G., Martínez, A. J., & Larralde, C. (2013). Promotion of individual happiness and wellbeing of students by a positive education intervention. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 5(2), 79–102. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007078013716900>.
- Romo, G., y Márquez, E. (2014). Gestión estratégica vs. análisis estratégico. Una discusión conceptual a partir del estudio de caso de una institución de educación superior. *Pensamiento & Gestión*, (36), 267-290. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/6713>
- Ruiz, P., Ruiz, C. y Martínez, R. (2012). Cultura organizacional ética y generación de valor sostenible. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 18(1), 17-31. [https://doi.org/10.1016/S1135-2523\(12\)60058-6](https://doi.org/10.1016/S1135-2523(12)60058-6)

Salanova, M., Martínez, I. M., Bresó, E., Llorens, S., y Grau, R. (2005). Bienestar psicológico en estudiantes universitarios: facilitadores y obstaculizadores del desempeño académico. *Anales de Psicología*, 21 (1), 170-180. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/27261>

Sánchez-Vázquez, J.F., y Sánchez-Ordóñez, R. (2019). Happiness Management: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 259-271. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>.

Seligman, M. (2017). *La auténtica felicidad*. Ediciones B. S.A.

Thelwell, R. C., Lane, A. M & Weston, N. (2007). Mood States, Self-Set Goals, Self-Efficacy and Performance in Academic Examinations. *Personality and Individual Differences*, 42(3), 573-583. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.07.024>.