

Research Type (Original)

Análisis Comparativo de la Felicidad en el Trabajo entre el Personal Docente de Planta, Ocasional y Catedrático de la Universidad de la Amazonia

Adriana Patiño-Mejía^{1*}, Carolina Castro-Chaguala², Hernan Romero-Reyes³

^{1,2,3} Universidad de la Amazonia, Florencia, Colombia

Autor correspondencia: ad.patino@udla.edu.co

Información del artículo	Resumen
<p><i>Palabras clave:</i> Felicidad en el trabajo Profesores Clima laboral Tipo de contrato ECLO</p>	<p><i>Antecedentes:</i> A pesar de esta creciente concienciación sobre la felicidad en el trabajo, faltan investigaciones empíricas específicas que aborden este tema en el contexto de la Universidad de la Amazonia y su profesorado. Si bien se han realizado estudios generales sobre la satisfacción laboral en el ámbito universitario, no se dispone de información sólida sobre la felicidad en el trabajo del profesorado de esta institución.</p> <p><i>Objetivo:</i> El objetivo de esta investigación fue analizar la felicidad laboral de los docentes de tiempo completo, medio tiempo y tiempo clase de la Universidad de la Amazonia de la ciudad de Florencia - Caquetá en el año 2024.</p> <p><i>Métodos:</i> El diseño de la investigación fue transversal no experimental, con un enfoque cuantitativo. Para evaluar la felicidad en el trabajo se aplicó la Evaluación del Clima Laboral en las Organizaciones (ECLO) como instrumento psicométrico que mide 10 componentes diferentes que influyen directamente en la vida laboral.</p> <p><i>Resultados:</i> Los principales resultados indican que, a pesar de las diferencias en los tipos de contrato y los beneficios asociados, no existen variaciones significativas en los niveles de felicidad en el trabajo entre los distintos grupos de profesores.</p> <p><i>Conclusiones:</i> El tipo de relación no afecta el componente de felicidad en el trabajo, la muestra global de profesores evaluados dio una puntuación directa de 17,47, es decir, un rango de evaluación "Sobresaliente" de felicidad en el trabajo, así mismo, individualmente, los profesores, aunque tenían un rango de evaluación "Sobresaliente", dieron puntuaciones directas diferentes, los catedráticos puntuaron 17,84, los profesores de plantilla puntuaron 17,16 y los profesores ocasionales puntuaron 16,87.</p>
<p><i>Keywords:</i> Happiness at work Teachers Work climate Type of contract ECLO</p>	<p><i>Background:</i> Despite this growing awareness of happiness at work, there is a lack of specific empirical research addressing this topic in the context of the Universidad de la Amazonia and its faculty. While there have been general studies on job satisfaction in the university setting, there is no solid information available on the happiness at work of the faculty at this institution.</p> <p><i>Objective:</i> The objective of this research was to analyze the happiness at work of the full-time teachers, part-time and class-time of the Universidad de la Amazonia in the city of Florencia - Caquetá in the year 2024.</p> <p><i>Methods:</i> The research design was non-experimental cross-sectional, with a quantitative approach. To evaluate happiness at work, the Evaluation of Work Climate in Organizations (ECLO) was applied as a psychometric instrument that measures 10 different components that directly influence work life.</p> <p><i>Results:</i> The main results indicate that, despite differences in contract types and associated benefits, there is no significant variation in the levels of happiness at work among the different groups of teachers.</p> <p><i>Conclusions:</i> The type of relationship does not affect the happiness at work component, the overall sample of teachers evaluated gave a direct score of 17.47, that is, an "Outstanding" evaluation range of happiness at work, likewise, individually, the teachers, although they had an "Outstanding" evaluation range, gave different direct scores, the professors scored 17.84, the staff teachers scored 17.16 and the occasional teachers scored 16.87.</p>

1. Introducción

El presente trabajo surge como respuesta a la necesidad de comprender y abordar las dimensiones de la felicidad en el trabajo entre el personal docente de la Universidad de la Amazonía (planta, ocasional y catedrático). La falta de investigación desde el punto de vista psicológico crea un vacío de conocimiento que limita la capacidad de la institución para optimizar su gestión de recursos humanos y garantizar un ambiente laboral que promueva el bienestar de los empleados.

Según [1], la felicidad en el trabajo se alcanza cuando se experimenta un estado de flujo, que es un estado de concentración total y disfrute en el que la persona se siente completamente inmersa en la tarea que está realizando. También, [2] dice que “la felicidad en el trabajo va más allá de la mera satisfacción laboral”. Propone un enfoque basado en el “bienestar auténtico”, que incluye el compromiso, las relaciones, el significado, los logros y las emociones positivas en el lugar de trabajo. Hay escasa literatura sobre la felicidad en el trabajo y casi no se ha escrito sobre la felicidad organizacional. Esta última se define como la capacidad que una organización desarrolla de manera intencionada para generar bienestar subjetivo en sus empleados y obtener una ventaja competitiva que sea difícil de replicar. Por otro lado, la felicidad en el trabajo se refiere a las acciones individuales y las relaciones que las personas establecen en su entorno laboral para mejorar su bienestar o su percepción de felicidad dentro de la organización [3].

Actualmente, el tema de felicidad en el trabajo ha cobrado relevancia, si bien es significativo para todos los trabajadores, en los docentes es más significativo, ya que su bienestar laboral puede influir directamente en la calidad educativa y el desempeño académico de los estudiantes. Elementos como el crecimiento profesional, la estabilidad, relación con los compañeros y superiores, pasan desapercibidos y que pueden llegar a ser más importantes que un salario, siendo este último uno de los pensamientos más erróneos que se tienen frente al concepto de felicidad en el trabajo. Si uno encuentra la manera de emplear con frecuencia las fortalezas características en el trabajo, y también considera que éste contribuye al bienestar general, posee una vocación. El trabajo pasa de ser un pesado medio a una gratificación. El aspecto de la felicidad que mejor se comprende durante la jornada laboral es la fluidez: sentirse totalmente a gusto con uno mismo en el trabajo [2].

Las instituciones de educación superior, como la Universidad de la Amazonia, desempeñan un papel crucial en la formación de futuras generaciones y a su vez generando conocimiento. Para cumplir con su misión y alcanzar sus objetivos, estas instituciones dependen en gran medida del desempeño de los trabajadores. Sin embargo, la satisfacción laboral y la felicidad en el trabajo del grupo de empleados son aspectos que a menudo se pasan por alto y/o no se abordan de manera adecuada. De ahí que, se formuló la siguiente pregunta ¿Cuál es el nivel de felicidad en el trabajo entre el personal docente de planta, ocasionales y catedráticos pertenecientes a la Universidad de la Amazonia de la ciudad de Florencia – Caquetá?

2. Revisión de Literatura

En Perú, [4] realizaron una investigación que lleva por título “Felicidad laboral y praxis didáctica en docentes universitarios”, teniendo como objetivo determinar la relación entre la felicidad laboral y praxis didáctica en docentes de una universidad pública peruana. Mediante un enfoque cuantitativo con una muestra de 61 docentes, la significancia obtenida de 0.000 respalda la hipótesis de que existe una relación entre la felicidad laboral y la praxis en docentes. Es relevante destacar que el valor de Rho de Spearman indica una relación moderada y positiva, con un coeficiente de 0.403. Dado que hay una conexión entre las variables estudiadas, se sugiere que la felicidad laboral y la praxis didáctica en docentes se interrelacionan de manera sinérgica, mejorando así la calidad educativa. Al comprender y promover esta relación, no solo se favorece el bienestar del docente, sino que también se enriquece la experiencia de aprendizaje de los estudiantes, generando un ciclo virtuoso que fortalece el sistema educativo.

En Madrid, [5] realizaron un estudio que lleva por título “Inteligencia Emocional como Predictor de Satisfacción en Docentes de Infantil y Primaria”, como objetivo tenían realizar una descripción de la percepción de unos docentes de la Comunidad Autónoma de Madrid (CAM) sobre su satisfacción laboral y personal, así como explorar las posibles relaciones entre estos constructos y su Inteligencia Emocional Percibida (IEP). Los participantes realizaron tres (3) cuestionarios de manera autoadministrada, y posteriormente los datos fueron analizados a través de métodos descriptivos, correlacionales y de regresión lineal. Los resultados arrojaron que los evaluados mostraron un nivel medio de Satisfacción Laboral y una Felicidad Subjetiva considerada “notablemente alta”; las correlaciones entre las tres variables analizadas

resultaron significativas y las ecuaciones de regresión indicaron que la IEP actúa como un predictor moderado del bienestar laboral y personal de los docentes.

Por último, en México [6] realizaron un estudio titulado “Clima y satisfacción laboral como predictores de la felicidad en el trabajo en una muestra de funcionarios del sector salud mexicano”, su objetivo era analizar el impacto del clima organizacional y la satisfacción laboral en la felicidad subjetiva en el trabajo, específicamente en trabajadores de centros de salud pública en Sonora, México. Se utilizó un modelo de ecuaciones estructurales para evaluar la relación entre estas variables. Los resultados revelaron que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral, el clima organizacional y la felicidad subjetiva, la investigación destaca que un clima laboral positivo puede mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados, lo que a su vez influye en su rendimiento. Así mismo, se destaca la importancia de gestionar adecuadamente estos factores para prevenir problemas de salud mental entre los trabajadores, quienes enfrentan altos niveles de estrés y agotamiento. Finalmente, concluyen que se debe fomentar un buen clima organizacional y aumentar la satisfacción laboral son estrategias clave para promover la felicidad en el trabajo, especialmente en el sector salud, donde las condiciones laborales pueden ser desafiantes.

Inicialmente, [7] realizaron un artículo de investigación que lleva por nombre “*Estudio exploratorio del nivel de felicidad en profesores universitarios: Universidad de los Llanos, Colombia*”. El propósito de este estudio es identificar los niveles y aspectos que inciden en la felicidad y el trabajo de los profesionales de la Universidad de Los Llanos. Se incluyeron un total de 239 cuestionarios, teniendo en cuenta la ubicación, capacidad y tipo de trabajo. Enfoque cuantitativo e inferencial, para conocer el concepto de felicidad por parte de los docentes. En términos generales, los resultados muestran que los docentes tienen un nivel satisfactorio de felicidad y que las principales variables que contribuyen a su felicidad son los clientes (estudiantes), la familia y la espiritualidad.

Otro estudio realizado por [8] titulado “Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín”, donde combina el análisis cualitativo, cuantitativo y correlacional sobre la felicidad experimentada por los docentes participantes, se examina su vínculo con la satisfacción en el trabajo y el compromiso con la organización. Se utilizaron tres (3) instrumentos de medición acreditados a nivel internacional, para la medición de la felicidad se utilizó el instrumento The Pemberton Happiness Index (PHI) versión en español [9], para medir la satisfacción laboral se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP) [10], con las variables molares externas de [11] que lo complementan y para medir el compromiso organizacional docente se utilizó el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli & Bakker (2004) en su versión en español [12]. La muestra docente está compuesta por 24 docentes. Finalmente, se identificó que existe una relación significativa entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional.

También, [13] realizaron un artículo de investigación documental que lleva por nombre “La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido”. Su propósito es mostrar los principales elementos de la propuesta de Martin Seligman en su libro “la auténtica felicidad”, y su aporte al campo de la psicología del trabajo y las organizaciones, especialmente en términos de bienestar, satisfacción y salud mental laboral. El método utilizado es la revisión de la literatura. Los resultados muestran que el concepto de felicidad está asociado a las experiencias placenteras; sin embargo, la verdadera felicidad en el mundo del trabajo es una combinación de placer, compromiso y sentido de la actividad realizada. Los hallazgos muestran que la base de la felicidad en el trabajo es una elección personal que va más allá del proceso de felicidad.

Por último, [14] en su artículo titulado “Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias” busca realizar un análisis bibliométrico, con el objetivo de identificar el progreso en la literatura acerca de la conexión entre la felicidad en el trabajo y el rendimiento laboral. Se llevaron a cabo los análisis utilizando los programas sci2 [15], gephi [16], vosviewer [17] y bibliometrix [18]. Hasta la fecha, se han publicado 404 documentos en Web of Science y 532 en Scopus. Entre los hallazgos más destacados se encuentran: los países (Estados Unidos y España), las universidades (Valencia y California), las revistas (Journal Happiness Studies y Frontiers in Psychology), así como autores en Scopus (Sonja Lyubomirsky) y en WOS (Andrés Salas). Como principal contribución, se identificó que la literatura resalta cuatro clústeres en el estudio del HPW: felicidad internacional y economía; felicidad en la vida y rendimiento; felicidad, compromiso y desempeño laboral; y enfoques emergentes sobre la relación entre felicidad y rendimiento, coincidiendo en que la satisfacción en la vida y laboral es el constructor de felicidad más investigado.

3. Metodología

Para el desarrollo de la investigación se hizo uso del instrumento psicométrico “Evaluación del Clima Laboral en Organizaciones (ECLO)”, propiedad de la empresa [19], su método de aplicación es virtual mediante el sistema de evaluación [20], este instrumento ha sido diseñado para analizar diez (10) componentes clave que influyen directamente en el bienestar y la satisfacción de los colaboradores del cual se distribuye de la siguiente manera: comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, cultura organizacional, recompensas, motivación, branding corporativo, employer experience (experiencia del empleado), sentido de pertenencia y felicidad en el trabajo, siendo este último el componente a analizar, al final de la evaluación se incluye una pregunta adicional denominada Net Promoter Score (NPS), la cual se realiza con el objetivo de medir la satisfacción o el nivel de recomendación de los evaluados hacia su entorno laboral. Cada uno de los componentes cuenta con un banco de 20 ítems, del cual fueron suministrados de manera aleatoria al colaborador un total de 5 ítems para cada componente permitiendo una recolección de información más completa y respetando las leyes de aleatoriedad propuestos psicométricamente para disminuir el sesgo investigativo. Los rangos de evaluación se clasifican en, óptimo, destacado, admisible, vulnerable y desfavorable, tal cual se presenta en la tabla 1.

Tabla 1 Rangos de evaluación

Valores	Puntos
Óptimo	18 - 20
Destacado	16 – 17.99
Admisible	13 – 15.99
Vulnerable	10 – 12.99
Desfavorable	5 – 9.99

Los resultados obtenidos en cada componente permitirán que la organización comprenda la percepción de los empleados sobre diversos aspectos del clima laboral. Los rangos de evaluación (óptimo, destacado, admisible, vulnerable y desfavorable) proporcionan una visión clara de las áreas de fortaleza y aquellas que requieren mejoras en el entorno de trabajo, estos valores asignados se aprecian en la tabla 2.

Tabla 2 Valores asignados por ítems

Valores	Puntos
S (Siempre)	4
VV (Varias Veces)	3
PC (Pocas Veces)	2
N (Nunca)	1

El componente felicidad en el trabajo puede alcanzar un puntaje máximo de 20 puntos, sumando los valores de los 5 ítems, estos valores se presentan en la tabla 3.

Tabla 3 Valores asignados del ítem NPS

Valores	Puntos
Promotores	9 – 10
Pasivos	7 – 8
Detractores	0 – 6

4. Resultados

El realizar un análisis comparativo de la felicidad en el trabajo entre el personal docente, aborda problemáticas actuales en el ámbito organizacional, ya que las investigaciones sobre el tema en la región son escasas, de manera que se genere acción en la institución, que permitirá identificar a la población docente que presentan bajos niveles de felicidad laboral sin tener que llegar a afectar la calidad de vida de los trabajadores y tener un impacto directo en la productividad.

Además, al tratar este tema, se busca identificar los factores que contribuyan a la felicidad en el trabajo, que no necesariamente es debido al tipo de vinculación sino por el ejercicio laboral en sí, desprendiéndose un poco del pensamiento de que por tener cierto tipo de contratación se es más o menos feliz.

Si la profesión docente tiene un fuerte componente moral, si exige un compromiso activo y positivo con las nuevas generaciones, si ha de contribuir a la felicidad de los alumnos, si ha de mantener el

optimismo y la esperanza en el futuro de las nuevas generaciones y de la humanidad, no queda más remedio que admitir que el agente de esta actividad, el profesor, ha de sentirse partícipe de este proyecto y, en consecuencia, ha de vivir y transmitir una cierta forma de felicidad en su actividad docente. Y sólo puede sentirse feliz en su trabajo si le gusta, si se siente satisfecho con él, si encuentra sentido a la educación de sus alumnos. [21].

Avanzando en el tema, la cantidad de encuestados obtenidos que son 214 docentes, aunque inferior a la meta inicial de 382, es representativa de aquellos miembros de la comunidad universitaria interesados en participar y su selección a través de una selección al azar [22]. Dada la naturaleza voluntaria de la encuesta y la comunicación realizada a través de correo electrónico y número personal, se considera que los datos recopilados ofrecen una visión valiosa sobre las percepciones del personal.

En la primera tabla 4 se representa el muestreo poblacional, el número de población participante, el grupo poblacional objetivo y el total de encuestas obtenidas.

Tabla 4 Muestreo poblacional

Categoría	Población	Muestra Poblacional	Encuestados obtenidos
Docentes de planta	101	80	26
Docentes ocasionales	173	119	72
Docentes catedráticos	349	183	116
Total	623	382	214

El análisis de la felicidad laboral en los docentes de la Universidad de la Amazonia se centra en evaluar su bienestar y satisfacción en el entorno de trabajo. Este estudio es fundamental para comprender cómo los distintos factores del ambiente laboral influyen en la percepción de felicidad de los docentes, lo que a su vez puede tener un impacto significativo en su rendimiento, motivación y en la calidad de la educación que brindan. Basándonos en los resultados obtenidos de la prueba ECLLO, específicamente en el componente de felicidad en el trabajo, en la tabla 5 se presenta la matriz de resultados.

Tabla 5 Matriz general de resultados en felicidad laboral de docentes en la Universidad de la Amazonia

Resultados	General	Docentes de Planta	Docentes Ocasionales	Docentes Catedráticos
Óptimo	44%	36%	36.6%	45.4%
Destacado	35.4%	40%	29.6%	40.7%
Admisible	17.6%	24%	29.6%	13.9%
Vulnerable	2.0%		2.8%	
Desfavorable	1.0%		1.4%	
Total, por componente	17.47% Destacado	17.16% Destacado	16.87% Destacado	17.84% Destacado

Para comparar los niveles de felicidad laboral entre los docentes de planta, ocasionales y catedráticos de la Universidad de la Amazonia, es útil observar cómo se distribuyen los resultados en las diferentes categorías de felicidad: “Óptimo”, “Destacado”, “Admisible”, “Vulnerable”, y “Desfavorable”.

- Docentes de Planta: Aunque tienen un porcentaje menor en la categoría “Óptimo” (36%) en comparación con los docentes ocasionales (36.6%) y catedráticos (45.4%), los docentes de planta tienen un porcentaje mayor en la categoría “Destacado” (40%) en comparación con los docentes ocasionales (29.6%). Esto podría indicar que, aunque los docentes de planta no alcanzan el nivel más alto de felicidad laboral (“Óptimo”) con la misma frecuencia, una mayor proporción de ellos se encuentra en un nivel positivo general (“Destacado”).

- Docentes Ocasionales: Tienen un nivel ligeramente superior en la categoría “Óptimo” (36.6%) comparado con los docentes de planta (36%), pero son superados significativamente por los catedráticos (45.4%). Sin embargo, tienen un porcentaje considerable en la categoría “Admisible” (29.6%), lo que sugiere que una parte significativa de este grupo no experimenta niveles tan altos de felicidad laboral como los otros grupos.
- Docentes Catedráticos: Presentan el porcentaje más alto en la categoría “Óptimo” (45.4%), lo que sugiere que este grupo es el más feliz laboralmente. También tienen el porcentaje más bajo en la categoría “Admisible” (13.9%), indicando que menos docentes catedráticos se encuentran en un nivel medio de satisfacción.

A pesar de que los docentes de planta muestran un nivel de felicidad laboral ligeramente superior al de los docentes ocasionales, la diferencia es mínima, siendo apenas del 0.6% (36% en docentes de planta frente a 36.6% en docentes ocasionales en la categoría “Óptimo”). Esta diferencia tan reducida no es lo suficientemente significativa como para concluir de manera contundente que los docentes de planta son considerablemente más felices que los docentes ocasionales.

En cambio, al comparar los niveles de felicidad laboral de los docentes de planta con los de los docentes catedráticos, la diferencia es más notable. Los docentes catedráticos tienen un 45.4% en la categoría “Óptimo”, lo cual representa una diferencia del 9.4% en comparación con los docentes de planta y un 8.8% en comparación con los docentes ocasionales. Esta diferencia más amplia sugiere que los docentes catedráticos experimentan niveles de felicidad laboral más elevados que los otros grupos. Por lo tanto, mientras que la diferencia en felicidad laboral entre docentes de planta y ocasionales es mínima y no significativa, la diferencia entre docentes de planta y catedráticos es mayor y más destacada.

Este análisis tiene importantes implicaciones para la gestión y las políticas de recursos humanos de la Universidad de la Amazonia. La universidad podría considerar políticas que promuevan la estabilidad y felicidad laboral entre todos los grupos de docentes, especialmente para los docentes ocasionales que muestran una mayor variabilidad en sus niveles de felicidad laboral.

Como resultado, aunque existen algunas diferencias en los niveles de felicidad laboral entre los distintos grupos de docentes en la Universidad de la Amazonia, estas diferencias no son lo suficientemente significativas para hacer afirmaciones contundentes, especialmente entre docentes de planta y ocasionales. Sin embargo, las diferencias más marcadas entre los docentes de planta y los catedráticos sugieren que no importa el tipo de contratación tenga el evaluado, esto no determina el nivel de felicidad laboral en el trabajador.

4.1. Análisis Encuesta Net Promoter Score

Al final de la prueba ECLLO, se incluye una pregunta adicional (¿Recomendaría esta empresa a familiares y amigos como un buen lugar para trabajar?), con una escala tipo Likert, denominada Net Promoter Score (NPS) en la cual los participantes calificaron de 0 a 10 a la Universidad de la Amazonia. Este término fue acuñado por [23], el cual, tiene como objetivo medir la satisfacción de los clientes y evaluar la probabilidad de que estos recomienden la empresa, marca, producto o servicio a otros. Así mismo, [24], nos habla de cómo los resultados se clasifican en tres (3) categorías, permitiendo calcular el resultado:

- Promotores: Son aquellos participantes que calificaron su experiencia con puntajes altos (9 o 10 en la escala Likert). Estos individuos están altamente satisfechos y es probable que hablen positivamente de su entorno laboral.
- Pasivos: Son los encuestados que dieron una calificación media (7 u 8 puntos). Estos participantes están satisfechos, pero no tan entusiasmados como los Promotores. No son considerados negativos, pero tampoco son activamente positivos.
- Detractores: Estos son los participantes que calificaron su experiencia con puntajes bajos (0 a 6 puntos). Estos trabajadores se muestran insatisfechos y pueden influir negativamente en la percepción del entorno laboral.

A continuación, en la tabla 6 se presentan los resultados NPS.

Tabla 6 Resultados NPS general de la Universidad de la Amazonia

Resultados	General	Docentes de planta	Docentes ocasionales	Docentes catedráticos
Promotores	75.2%	64%	73.2%	81.48%
Pasivos	19.6%	32%	19.7%	18.5%
Detractores	5.2%	4%	7%	0%
Total, NPS	70%	60%	66.20%	81.42%

De este modo, se evidencia que en general, el 75.2% de los encuestados son Promotores, entre los diferentes tipos de docentes, los catedráticos tienen el mayor porcentaje de Promotores (81.48%), seguidos por los docentes ocasionales (73.2%) y los docentes de planta (64%).

El porcentaje general de pasivos arroja un valor del 19.6%, invirtiéndose el orden, donde ahora son los docentes de planta (32%) quienes tienen el mayor puntaje y los docentes catedráticos (18.5%) quienes tienen el puntaje más bajo.

Finalmente, el puntaje general de los detractores es de 5.2%, los docentes ocasionales tienen el mayor porcentaje de detractores (7%), de segundo los docentes de planta (4) y los docentes catedráticos (0%) no presenta detractores.

5. Discusión

Una vez analizado los puntajes directos que arrojó el personal docente de la Universidad de la Amazonia, se tomaron otras investigaciones como puntos de referencia para el estudio comparativo, donde se encuentra congruencia con esta investigación.

Así mismo, el estudio realizado por [7], donde realizaron un artículo de investigación que lleva por nombre “Estudio exploratorio del nivel de felicidad en profesores universitarios: Universidad de los Llanos, Colombia”, donde buscaban conocer el nivel y los aspectos que influyen en la felicidad laboral de los docentes de la Universidad de los Llanos, llegaron a la conclusión de que, sin importar su estado civil, el sexo, nivel de educación y el tipo de contratación se sienten felices en su trabajo, coincidiendo en que sus docentes catedráticos y de planta tienen un mejor nivel de felicidad respecto a los ocasionales, sus resultados se encuentran en un nivel satisfactorio de acuerdo con la escala de interpretación, además, de sus seis (6) variables: estudiantes, clima laboral, familia, aspectos laborales, situación económica y espiritual sus principales variables que contribuyen a su felicidad son los estudiantes, familia y espiritualidad.

Finalmente, el artículo de investigación realizado por [13], el cual realizaron un artículo de investigación documental que lleva por nombre “La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido”, donde mediante una investigación documental basados en el libro La Auténtica Felicidad del autor Martin Seligman, en el cual a pesar de que no es un estudio cuantitativo, muestra hallazgos que la base de la felicidad en el trabajo es una elección personal que va más allá del placer, como concluyen en su estudio:

Pero la felicidad tiene que ver, desde nuestro punto de vista, más con el ser que con el tener. En este sentido, no es lo mismo tener un trabajo que ser feliz en el trabajo o sentirse feliz con el trabajo realizado.

6. Conclusiones

De acuerdo con nuestra investigación se concluye que la muestra general de docentes evaluados dio un puntaje directo de 17.47, es decir, un rango de evaluación “Destacado” de felicidad en el trabajo, así mismo, de forma individual, los docentes, aunque tuvieron un rango de evaluación “Destacado”, arrojaron diferentes puntajes directos, los docentes de planta puntuaron 17.16, los docentes ocasionales puntuaron 16.87 y los docentes catedráticos puntuaron 17.84. Como resultado de lo anterior, se encontró que el tipo de vinculación no incide en el componente de felicidad en el trabajo, donde los docentes catedráticos quienes tienen un tipo de contratación a término fijo (no mayor a 4 meses), fueron quienes reflejaron un mayor puntaje directo, mientras que los docentes de planta quienes tienen un tipo de contratación a tiempo completo (trabajo permanente) quedaron de segundos.

Así mismo, se concluye que existe diferencia entre los niveles de felicidad de los docentes, representados mediante diferencias estadísticas, que, aunque no reflejan una diferencia significativa, igualmente existe una diferencia porcentual.

Por otro lado, el desarrollo de esta investigación brinda aportes tanto teóricos como prácticos. No solo abordó la brecha de conocimiento existente, sino que también brinda información valiosa sobre este instrumento válido para medir la felicidad en el trabajo en el ámbito universitario. Este estudio permitió evaluar el componente de felicidad en el trabajo de una población específica, revelando hallazgos significativos para la literatura y sentando las bases para futuras investigaciones.

Finalmente, los resultados de la encuesta NPS, se puede concluir:

- La mayoría de los docentes, en todas las categorías, se identifican como Promotores, lo que indica un alto nivel de satisfacción y una actitud positiva hacia su entorno laboral. Esto se refleja en un NPS positivo en todos los grupos.
- Los docentes catedráticos muestran el mayor nivel de satisfacción con un NPS de 81.42, lo cual sugiere que este grupo percibe su entorno laboral de manera muy favorable. Este grupo también tiene el mayor porcentaje de Promotores (81.48%) y ningún detractor, lo que refuerza la percepción positiva.
- Aunque todos los grupos muestran niveles de satisfacción positiva, los docentes de planta tienen el NPS más bajo (60) y el porcentaje más alto de pasivos (32%). Esto podría indicar una baja satisfacción o felicidad laboral.
- A pesar de que se podría esperar que los docentes de planta, debido a la estabilidad de su contrato laboral fijo, sean más felices y, por lo tanto, recomienden más trabajar en la Universidad de la Amazonia, los resultados de la encuesta muestran lo contrario. Este grupo tiene el menor porcentaje de Promotores (64%) y el NPS más bajo (60) en comparación con los docentes ocasionales y catedráticos. Esta discrepancia sugiere que, a pesar de la seguridad laboral, otros factores podrían estar influyendo negativamente en su percepción del entorno de trabajo.

Como en cualquier otra investigación, tuvimos una limitación, que debemos mencionar para que en futuras investigaciones se tenga en cuenta.

Se evidenció poca disposición a participar dada la cantidad de evaluados, para la fecha de la realización de la investigación, la universidad cuenta con un total de 623 docentes, los cuales se dividen en 101 docentes de planta, 173 docentes ocasionales y 349 docentes catedráticos; inicialmente se eligieron solo los docentes de planta y ocasionales, para un total de 274 docentes, de ellos solo respondieron 26 docentes de planta y 72 docentes ocasionales, por ello, para su versión final se añadieron los docentes catedráticos a la investigación, del cual solo respondieron 116, para un total de 214 docentes encuestados, pese a no alcanzar el número de muestra deseado, se mantiene un nivel de confiabilidad aceptable del estudio, ya que se realizaron otros procedimientos, “Los procedimientos más utilizados para determinar la confiabilidad mediante un coeficiente son: 1) medida de estabilidad (confiabilidad por test-retest), 2) método de formas alternativas o paralelas, 3) método de mitades partidas (split-halves) y 4) medidas de consistencia interna” [25] dando una estabilidad al estudio.

Por otro lado, se recomienda profundizar las variables que afectan la felicidad laboral, como el equilibrio entre la vida personal y profesional, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, el reconocimiento laboral, el clima organizacional, entre otros. Esto ayudaría a identificar áreas específicas de mejora para aumentar la felicidad y lealtad de los docentes de la Universidad de la Amazonia.

Así mismo, también se debe tener en cuenta el tiempo de labor que llevan los docentes en la Universidad, es decir, su antigüedad, ya que puede estar influyendo en ellos, el estar acostumbrados a un ritmo de trabajo. Por ejemplo, a pesar de que un docente es catedrático (contrato término fijo no mayor a 4 meses) no quiere decir que no lleva trabajando en la Universidad alrededor de 1 o más años.

Finalmente, se recomienda implementar evaluaciones periódicas y seguimiento a sus resultados, así mismo, generar un programa donde se reconozca el buen desempeño y motivación, reforzando el lazo entre los docentes y la universidad. Esto se verá reflejado en el rendimiento académico de los estudiantes

8. Referencias

- [1] M. Csikszentmihalyi, *Fluir (Flow) Una psicología de la felicidad*, Barcelona: Kairós, 1996.
- [2] M. Seligman, *La Auténtica Felicidad*, Barcelona: Ediciones B, S.A, 2003.
- [3] I. Fernández, *Felicidad organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo*, Santiago, Chile: B Chile, 2015.
- [4] W. E. Valverde Alva, «Felicidad laboral y praxis didáctica en docentes universitarios,» *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, vol. 4, n° 1, pp. 22 - 28, 2024.
- [5] B. García Domingo y J. QuintanalDíaz, «Inteligencia Emocional como Predictor de Satisfacción en Docentes de Infantil y Primaria,» *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educació (REICE)*, vol. 20, n° 4, pp. 51 - 68, 2022.
- [6] O. S. Federico Valle, F. J. Diaz Pincheira y M. E. Carrasco Garces, «Clima y satisfacción laboral como predictores de la felicidad en el trabajo en una muestra de funcionarios del sector salud mexicano,» *Contaduría y Administración*, vol. 69, n° 4, pp. 231 - 253, 2023.
- [7] D. Torres Flórez, Y. Y. Castañeda Romero and W. F. Salgado Cifuentes, "Estudio exploratorio del nivel de felicidad en profesores universitarios: Universidad de los Llanos, Colombia," *Praxis*, vol. 19, no. 1, pp. 56 - 68, 2023.
- [8] A. L. Rodríguez Leudo y V. Raga Rosaleny, «Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín,» *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, vol. 17, n° 2, pp. 117 - 142, 2021.
- [9] G. Hervás y C. Vázquez, «Construction and validation of a measure of integrative well-being in seven languages: The Pemberton Happiness Index,» *Health and Quality of Life Outcomes*, vol. 11, n° 1, p. 66, 2013.
- [10] D. Anaya Nieto y J. M. Suárez Riveiro, «Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional,» *Revista de Educación*, n° 344, pp. 217 - 243, 2007.
- [11] D. Anaya Nieto y E. López Martín, «Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria,» *Revista de Investigación Educativa*, vol. 33, n° 2, pp. 435 - 452, 2015.
- [12] H. Valdez Bonilla y C. Ron Murguía, «Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo,» 2011. [En línea]. Available: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf.
- [13] N. R. Porras Velásquez y L. C. Parra D'aleman, «La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido,» *Equidad y Desarrollo*, vol. 1, n° 34, 2019.
- [14] P. A. Erazo Muñoz y M. I. Riaño Casallas, «Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias,» *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, n° 64, pp. 241 - 280, 2021.
- [15] D. M. Lewis y K. M. Alpi, «Bibliometric Network Analysis and Visualization for Serials Librarians: An Introduction to Sci2,» *Serials Review*, vol. 43, n° 3 - 4, pp. 239 - 245, 2017.
- [16] M. Bastian, S. Heymann y M. Jacomy, «Gephi : An Open Source Software for Exploring and Manipulating Networks,» *International Conference on Web and Social Media (ICWSM)*, vol. 3, n° 1, pp. 361 - 362, 2009.
- [17] U. A. Bukar, M. S. Sayeed, S. F. A. Razak, S. Yogarayan, O. A. Amodu y R. A. R. Mahmood, «A method for analyzing text using VOSviewer,» *MethodsX*, vol. 11, n° 102 - 339, 2023.
- [18] M. Aria y C. Cuccurullo, «bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis,» *Journal of Informetrics*, vol. 11, n° 4, pp. 959 - 975, 2017.
- [19] *Proyectando líderes Consultores RH*, «Proyectando líderes, Consultorio Psicológico, Consultorias SGSST,» 2022. [En línea]. Available: <https://proyectandolideres.org/>.
- [20] *MiGesSTion*, «Sistema de Evaluación de Riesgo Psicosocial,» 2021. [En línea]. Available: <https://migesstion.com/>.
- [21] Á. Marchesi Ullastres, *Sobre el bienestar de los docentes: Competencias, emociones y valores*, Madrid: Alianza, 2007.
- [22] T. Otzen y C. Manterola, «Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio,» *International Journal of Morphology*, vol. 35, n° 1, pp. 227 - 232, 2017.
- [23] F. F. Reichheld, «The One Number You Need to Grow,» *Harvard Business Review*, vol. 81, 12 2003.
- [24] X. M. P. E. Experience, «qualtrics,» 2020. [En línea]. Available: <https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experiencia/cliente/net-promoter-score/>.
- [25] R. Hernández Sampieri, C. Fernández Collado and M. d. P. Baptista Lucio, *Metodología de la Investigación Sexta Edición*, México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V, 2014.