

# *La felicidad como elemento del desarrollo sostenible desde la organización*

MDOH Rafael Posada Velázquez  
Profesor-Investigador  
E-mail: [rafaposada@hotmail.com](mailto:rafaposada@hotmail.com)  
MNI Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón  
Profesor-Investigador  
E-mail: [aguilar\\_rascon@hotmail.com](mailto:aguilar_rascon@hotmail.com)  
Universidad Tecnológica de San Juan del Río

[Recibido: Julio 13, 2011, Aceptado: Enero 8, 2012](#)

## Resumen

El desarrollo sostenible a través de la organización debe considerar los aspectos sociales, económicos y ecológicos, sin embargo el aspecto social se ha descuidado con frecuencia en la investigación. Reflexionamos sobre si estar en una organización puede tener un efecto en la manera que la gente califica su felicidad. Nosotros medimos la felicidad con una Escala de la Felicidad, que utiliza 27 ítems tipo Likert con cinco opciones. Para asegurar que teníamos una muestra grande de personas con períodos similares de exposición a la organización se encuestaron 419 estudiantes de la Universidad Tecnológica de San Juan del Río.

*Palabras clave: desarrollo sostenible, Felicidad, Bienestar Subjetivo.*

[Happiness as element of the sustainable development from the organization](#)

## Abstract

Sustainable Development through the organization must consider social, economic and ecological aspects, but the social aspect has been often neglected. We ponder whether being in an organization may have an effect in the way people rate their happiness or not. We measure happiness with a Scale of Happiness (Escala de Felicidad) which uses 27 Likert type items with five alternatives. To ensure that we had a large sample of people with similar periods of exposure to the organization we sampled 419 students from Universidad Tecnológica de San Juan del Río.

*Keywords: Sustainable Development, Happiness, Subjective Wellbeing.*

## 1. Introducción

En esta investigación quisimos indagar sobre la posibilidad de que la permanencia en una organización pueda modelar la felicidad de las personas, esto es de gran importancia ya que de ser así el estudio de los factores organizacionales vigentes podrían ser valorados en función del aporte que hacen a la manera en la que un individuo se siente satisfecho con su propia vida como un todo.

Esto es especialmente relevante en el contexto del desarrollo sostenible desde la organización, el cual contempla un aspecto de responsabilidad a largo plazo con el medio

ambiente, con la economía y con la sociedad. El problema es que no hay consenso en cómo se ha de medir cada uno de estos componentes, en especial el que concierne a la sociedad. Nuestra propuesta contempla que se deben de generar los cambios necesarios en la organización para que el individuo que forma parte de ella cada día sea más feliz.

## 2. Revisión de la literatura

### 1.1. Sobre la felicidad

Cuando hablamos del tema de la felicidad existe un consenso en definirla de una manera muy simple como “la valoración subjetiva de la vida como un todo” mencionada con palabras muy similares por diferentes autores como Pan, Zinkhan, Sheng [1] y Veenhoven [2]. La herramienta que se usó en la investigación para medir la felicidad fue tomada de Alarcón [3] quien la define como: “un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado”.

Un análisis de esta definición permite distinguir las siguientes propiedades de la conducta feliz:

- La felicidad es un sentimiento de satisfacción que vivencia una persona, y sólo ella, en su vida interior; el componente subjetivo individualiza la felicidad entre las personas;
- El hecho de ser un “estado” de la conducta, alude a la estabilidad temporal de la felicidad, puede ser duradera, pero, a la vez, es perecible;
- La felicidad supone la posesión de un “bien”, se es feliz en tanto se posee el bien deseado, es el objeto anhelado el que hace la felicidad de una persona;
- El bien o bienes que generan la felicidad son de naturaleza variada (materiales, éticos, estéticos, psicológicos, religiosos, sociales, etc.). Se trata de cosas a las que las personas le asignan cualidades axiológicas, o valencias positivas. Esto quiere decir, que una “cosa” deviene en bien deseado por el valor que le atribuye una persona, de lo cual se infiere que la cosa deseada no necesariamente posee un valor intrínseco y que un mismo bien no siempre genera la felicidad de todos los individuos; y,
- No se descarta que en un tiempo histórico y en una socio-cultural determinada, las aspiraciones colectivas pueden coincidir en desear algún bien o bienes”.

Esta definición la consideramos completa y válida salvo por la inclusión de la posesión de un bien anhelado como un requisito del ser feliz. Esta aseveración, aunque potencialmente cierta, no tiene sustento empírico y las preguntas del cuestionario que sustentan la definición no contemplan el bien mencionado. Una vez eliminado ese fragmento de la definición el remanente coincide con las definiciones comúnmente aceptadas y es la definición que consideramos para esta investigación.

#### 1.1.1. Componentes de la felicidad

La teoría aceptada con mayor estudio en el ámbito académico considera que la felicidad tiene un componente hedónico también llamado afectivo y un componente eudaimónico también llamado cognitivo [4-8].

El componente hedónico es al que se refería Bentham [9] cuando concibió el utilitarismo. El aseguraba que el objetivo de toda persona y todo gobierno era aumentar los placeres y disminuir los dolores y que en eso consistía la felicidad. Se puede decir entonces que “el componente afectivo es cómo se siente uno típicamente” [1]. En este sentido la felicidad consistiría en la ponderación subjetiva de la suma de afectos, en la cual el individuo se ubica a sí mismo en una zona del continuum en el que, en el polo

positivo comprende sentimientos de alegría, contentamiento, satisfacción y placer y en el polo negativo sentimientos de depresión, tristeza y dolor [10].

Sin embargo, como explica Suikkanen [11], la felicidad típicamente se entiende como algo más profundo que simplemente experimentar (quizá fugazmente) sensaciones de afectividad positiva. Se puede decir que en la felicidad se considera un período más largo de la vida del agente. Mencionaremos algunos ejemplos:

Cuando hablamos de que una persona fue feliz en los noventa, no nos referimos solo a que tuvo muchas experiencias eufóricas durante esa década. De hecho, algunas personas pueden sentirse miserables durante una buena parte de los períodos felices de sus vidas.

Considere la vida de un atleta olímpico que se somete a un exigente régimen de entrenamiento durante cuatro años para prepararse para los próximos juegos. Sin importar el resultado, es concebible que después recuerde este período de su vida como uno feliz.

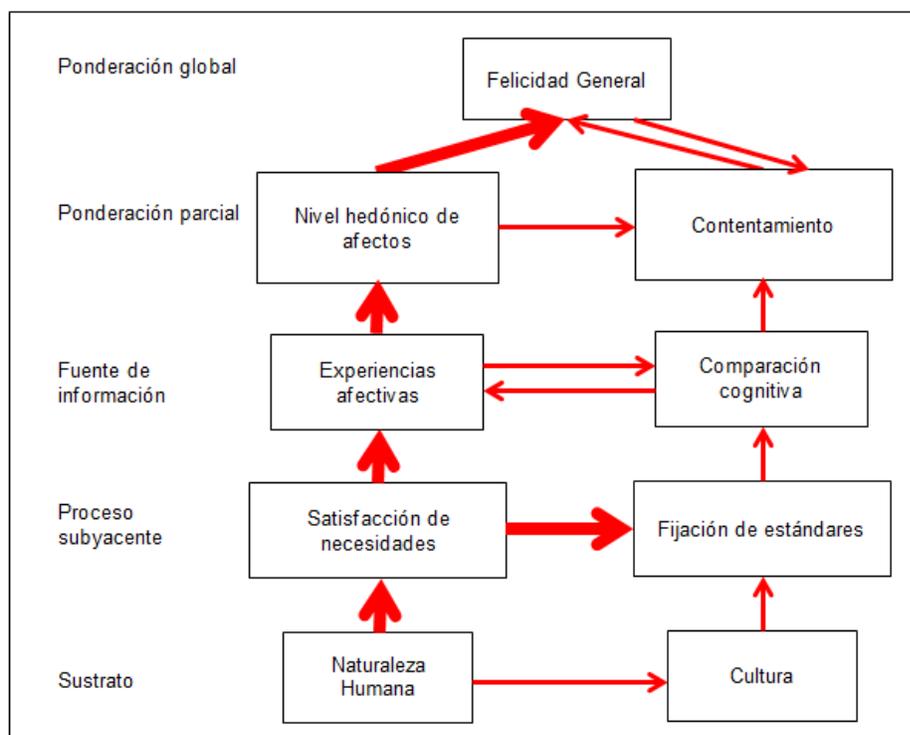
El componente eudaimónico, entonces, es un juicio de valor en el que el individuo compara su vida actual contra una vida ideal. Es decir que “es la diferencia percibida entre lo que uno tiene y lo que uno quiere en la vida [...] Asumo que estos componentes son subtópicos de la evaluación global de la vida” [1].

Kahneman y Deaton [12] aseguran que los dos componentes suelen confundirse. Ellos le llaman bienestar emocional al componente hedónico y al componente eudaimónico le llaman evaluación de la vida y explican que:

- El bienestar emocional (a veces llamado bienestar hedónico o experiencias de felicidad) se refiere a la característica emocional de la experiencia cotidiana de un individuo – la frecuencia e intensidad de experiencias de alegría, fascinación, ansiedad, tristeza, enojo, afecto que hacen placentera o desagradable la propia vida.
- La evaluación de la vida [o componente eudaimónico] se refiere a lo que piensa una persona sobre su vida. Las encuestas de bienestar subjetivo tradicionalmente enfatizan la evaluación de la vida.

Por otro lado Lyubomirsky, Sheldon, & Schkade [10], definen la felicidad “en términos de afectos positivos frecuentes, satisfacción con la vida alta y afectos negativos infrecuentes”. Ellos separan el componente hedónico en afectos positivos y negativos.

Veenhoven resume los dos componentes en el modelo de la figura 1, en el que hace mención a que la persona tiene ciertas necesidades provenientes de la naturaleza humana y que su satisfacción le provee una serie de afectos positivos y negativos que contribuyen al juicio de valor respecto a la propia vida; ese aspecto provee la felicidad hedónica. Explica que por otro lado, de la naturaleza humana brotan culturas que influyen en el modo en el que un individuo fija ciertos estándares de lo que una vida idealizada debiera ser. Los estándares son acordes y de cierto modo también provienen de la conciencia de ciertas necesidades que pueden ser incluso de valor físico, psicológico moral, etcétera. La persona compara la medida en la que esos estándares se han cumplido, emite un juicio y le provoca un estado de felicidad eudaimónica. El juicio consciente que la persona hace sobre su estado de felicidad consiste en la comparación cognitiva de su vida actual con su vida actual pero la valoración afectiva que subyace determina el criterio de exigencia con el que se evalúa.

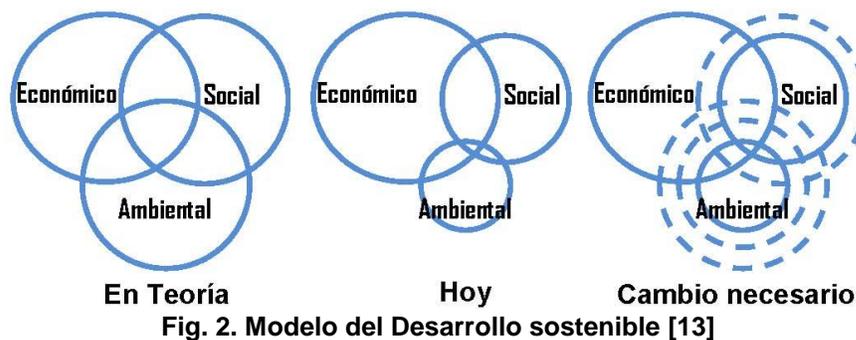


**Fig. 1. Modelo de felicidad según Veenhoven**

## 1.2. El Desarrollo Sostenible

Ruiz y Vargas [13] proponen la definición sobre desarrollo sostenible, la cual dice textualmente:

“El desarrollo sostenible es el manejo y la conservación de la base de recursos naturales y la orientación del cambio tecnológico e institucional de tal manera que asegure la continua satisfacción de las necesidades humanas para las generaciones presentes y futuras”. La esencia de la principal corriente de pensamiento sobre la sostenibilidad consiste en una idea de tres dimensiones: sostenibilidad ambiental, social y económica [13].



**Fig. 2. Modelo del Desarrollo sostenible [13]**

Saavedra [14] señala que para alcanzar un modelo de desarrollo realmente sostenible, es la propia sociedad, sus principios, sus valores y sus actuaciones los que tienen que ser sostenibles. Guardela y Barrios [15] comentan que los esfuerzos para conseguir el desarrollo sostenible giran en torno al mejoramiento de la calidad de vida de las personas. El paradigma de la sostenibilidad en los discursos y prácticas del mundo de la enseñanza está provocando una transformación que obliga a revisar la cultura educativa ya que se tienen que redefinir los nuevos escenarios educativos, sus tiempos y

ritmos, supone el análisis crítico del marco socioeconómico que ha determinado las actuales tendencias de la insostenibilidad [15].

De acuerdo al modelo del desarrollo sostenible propuesto en la figura 2 el cambio necesario más importante para la sostenibilidad es el cambio ambiental, pero el más descuidado en este contexto es el cambio social que se requiere.

### 1.2.1. El desarrollo sostenible y la felicidad

“La diversidad de la vida es fundamental para el bienestar humano. El concepto de la naturaleza tiene gran fortaleza porque combina una preocupación convencional por la conservación de las especies y ecosistemas (biodiversidad) con las formas diversas en que las especies y ecosistemas poseen valor (valores estéticos, culturales y espirituales, así como valores más directamente materiales, los reconocidos por la Evaluación de los Ecosistemas del Milenio). Bajo el modelo convencional de desarrollo, la „buena vida“ se define en términos estrechamente económicos, en términos de acceso a los bienes y servicios. Esta formulación no es adecuada. Así como el concepto de Amartya Sen de “desarrollo como libertad” (la expansión de las libertades reales que poseen las personas) transforma el entendimiento de los esfuerzos por lograr el desarrollo, de la misma manera hay una necesidad de concentrarse no solamente en los medios para lograr la sostenibilidad, sino también en los fines. La sostenibilidad debe convertirse en la base de un nuevo entendimiento de las aspiraciones y logros humanos. La medida relevante de la sostenibilidad es „la producción del bienestar humano (no necesariamente los bienes materiales) por unidad de extracción de, o de imposición sobre, la naturaleza” [11].

“Un elemento clave en esto es el vínculo entre el bienestar y la seguridad humanas. La calidad, diversidad y funciones del medio ambiente apuntalan la salud, solidaridad y seguridad humanas. Actualmente, esto no ocupa un lugar central en el pensamiento acerca de las decisiones sobre el desarrollo social y económico que encasillan el riesgo político y económico en la corriente principal del debate, dejando la calidad ambiental y el riesgo de deterioro como aspectos colaterales para la arena del desacuerdo científico o como una preocupación secundaria sobre la calidad de vida. Por consiguiente, el consumo material y la seguridad política se tratan como si estuviesen separados de, y más importantes que, la problemática de la „calidad de vida“. De hecho, la seguridad entre las personas depende fundamentalmente de los problemas de equidad, dentro de y entre las generaciones” [11].

De acuerdo al análisis cuantitativo de 13 indicadores compuestos para los países originales del G7 encontraron que el índice de felicidad (Happiness Index) está correlacionada con el índice de calidad de vida (Quality of Life) y con el índice de bienestar ecológico (Ecological Wellbeing) [16].

La educación se ha convertido en una estrategia para el desarrollo [15], “eso va más allá del reciclaje y de la actualización de conocimientos y mucho más allá de la asimilación de conocimientos, como dice Ladislau Dowbor en su libro *La reproducción social*, [17], por primera vez la educación tiene la posibilidad de ser determinante sobre el desarrollo” La sociedad del conocimiento es una sociedad de múltiples oportunidades de aprendizaje: colaboraciones entre el sector público y el sector privado (familia, empresa, asociaciones...), evaluaciones permanentes, debate público, autonomía de la escuela, generalización de la innovación. Las consecuencias para la escuela y para la educación en general son enormes: enseñar a pensar; saber comunicarse, saber investigar; poseer un razonamiento lógico; realizar síntesis y elaboraciones teóricas; saber organizar el propio trabajo; tener disciplina para el trabajo; ser independiente y autónomo; saber articular el conocimiento con la práctica; ser aprendiz autónomo y a distancia. En este contexto de impregnación del conocimiento corresponde a la escuela: amar el conocimiento como ámbito de realización humana, de alegría y de satisfacción cultural; le corresponde seleccionar y revisar críticamente la información; formular hipótesis; ser creativa e inventiva (innovar); ser provocadora de mensajes y no pura receptora; producir,

construir y reconstruir el conocimiento elaborado. Y además: en una perspectiva emancipadora de la educación, la escuela tiene que hacer todo eso a favor de los excluidos. No discriminar al pobre”.

Por lo que el desarrollo sostenible trata de satisfacer las necesidades y aspiraciones humanas, no solo de un país o una región sino de toda la gente que habita la Tierra, tanto ahora como en el futuro [4]. La premisa de que la felicidad personal puede ser alcanzada por medio del trabajo estimula a los gerentes de personal y a los estudiosos del comportamiento organizacional a identificar estrategias eficaces para la promoción del bienestar en el ambiente laboral [3]. “La mayoría de la gente trabaja 40 horas o más por semana, por lo tanto, no causa sorpresa que las condiciones de trabajo tengan gran influencia en su vida ni que estar satisfecho con el trabajo sea uno de los aspectos más importantes [5]”; al igual que las personas que están en el ámbito laboral tenemos a los que se encuentran en el ámbito académico, en los cuales se incluyen los alumnos, quienes alcanzan horarios similares a las jornadas laborales y en ambos casos están sometidos a la influencia de la cultura organizacional.

El verdadero desarrollo sustentable debemos entenderlo entonces en función no solo de los medios (económicos) que se requieren para estar bien, sino de sus fines con una perspectiva de largo plazo que llegan al juicio individual de la propia vida, es decir la felicidad).

## 2. Método

### 2.1. Preámbulo

La revisión de la literatura que hemos llevado a cabo nos lleva a la conclusión de que no existe un consenso plenamente aceptado sobre la forma de definir en qué medida se logra la sostenibilidad en un momento dado. La sostenibilidad y el desarrollo sostenible son esencialmente conceptos éticos que expresan los resultados deseables de las decisiones económicas y sociales, en el ámbito social se necesita una formación continua con una mayor integración entre los espacios sociales para buscar un mejor bienestar social, las diferencias semánticas entre la felicidad y el bienestar subjetivo se estrechan y hasta desaparecen, cuando se define operacionalmente “bienestar”, atribuyéndosele algunos indicadores de felicidad.

Para poder medir el efecto de la organización se optó por hacerlo dentro de una universidad ya que se cuenta con grupos grandes que aportan validez estadística y que son sometidos a la experiencia de la organización en el mismo momento.

### 2.2. Diseño de la investigación

Se tomó el modelo de Reynaldo Alarcón [3] en el cual desarrolló una escala factorial para medir la felicidad que maneja cuatro factores que tienen como resultado la felicidad.

*Factor 1. Sentido Positivo de la Vida:* Los ítems de este factor, tal como están formulados, indican profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial. Las respuestas de rechazo, a lo que afirman las oraciones, indican grados de felicidad, que reflejan actitudes y experiencias positivas hacia la vida. En este sentido, la felicidad significa estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida. El factor 1 tiene once ítems, el mayor número de la Escala de Felicidad, explica el 32.82 de la varianza total y sus cargas factoriales son elevadas. Esta sub-escala la hemos denominado Sentido Positivo de la Vida, posee una alta confiabilidad (Alfa de Cronbach = .88) [3].

En el presente estudio el alfa de Cronbach para este factor fue de 0.86 que además de coincidir con lo esperado de acuerdo al estudio de Alarcón, valida el cuestionario en el contexto académico en México.

*Factor 2. Satisfacción con la Vida:* Los seis ítems de este factor expresan satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida. Expresiones como las condiciones de mi vida son excelentes, me siento satisfecho con lo que soy, o la vida ha sido buena conmigo, trasuntan estados subjetivos positivos de satisfacción de los individuos que son generados por la posesión de un bien deseado. La sub-escala que evalúa este factor posee una alta confiabilidad (Alfa de Cronbach = .79) [3].

En el presente estudio el alfa de Cronbach para este factor fue de 0.77 coincidiendo también con lo esperado.

*Factor 3. Realización Personal:* El primer ítem del Factor 3, “Me considero una persona realizada”, condensa el contenido de este factor; sus reactivos expresan lo que podríamos llamar felicidad plena, y no estados temporales del “estar feliz”: “Creo que no me falta nada”, “Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida”. Estos ítems señalan autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional, placidez, todas son condiciones para conseguir el estado de felicidad completa. El concepto de “realización personal” guarda correspondencia con la definición de felicidad que supone la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida. La sub-Escala que mide el Factor 3, posee una confiabilidad media (Alfa de Cronbach = .76) [3].

Para este factor el alfa de Cronbach de nuestro estudio fue de 0.74 validándolo una vez más con una confiabilidad media pero acorde a lo esperado por el estudio de Alarcón.

*Factor 4. Alegría de vivir:* La denominación que lleva este factor obedece a que sus ítems señalan lo maravilloso que es vivir, refieren experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien. Tiene solo cuatro ítems y su confiabilidad es Alfa = .72 [3].

El factor 4 tiene un alfa de Cronbach en este estudio de 0.75, superando ligeramente la confiabilidad esperada, en especial comparándola con los factores previos.

El instrumento consistió en un cuestionario, que se respondió en un tiempo de entre 10 y 15 minutos en grupos de 20 a 30 personas en el lugar que toman clase. Las respuestas fueron anónimas y confidenciales. La muestra planteada debía ser homogénea para evitar diferencias por cargas de trabajo distintas, por lo cual se aplicó a los alumnos de la división de negocios y gestión empresarial de la Universidad Tecnológica de San Juan del Río, Querétaro, entre el 12 y el 14 de septiembre del presente año, a una muestra de 419. La confiabilidad de la prueba es de 97.5% considerando un error de 0.05 puntos de calificación. El estudio en cuestión es cuantitativo y transversal, con alcances explicativos pues se somete a prueba un modelo.

Los cuestionarios fueron capturados en Excel y luego se agruparon las preguntas de forma que se tuvieran cada uno de los factores medidos por separado. La medida de la felicidad se obtenía sumando los ítems tipo Likert de las 27 respuestas dando como resultado un valor entre 27 y 135 y luego homogenizando los resultados para que el resultado estuviera entre 2 y 10 de forma que se pueda comparar con otros cuestionarios de índole similar. Posteriormente se fueron calculando los estadísticos necesarios para demostrar si los cambios en el tiempo de permanencia en la organización generaban cambios en la felicidad.

### 3. Resultados

A continuación presentamos una tabla que exhibe las características demográficas de la muestra analizada:

**Tabla 1. Características demográficas de la población**

	Mujeres	Hombres	No. respuesta	Total
<b>Cantidad (n)</b>	253 (60.4%)	159 (37.9%)	7 (1.7%)	419 (100%)
<b>Media de felicidad</b>	8.31	8.50	8.13	8.38
<b>Desviación Estándar</b>	1.02	0.94	0.75	0.99
<b>Edad promedio</b>	20.1	20.9	19.3	20.4
<b>Desviación Estándar de edad</b>	2.86	2.60	1.63	2.77

Se puede observar que la felicidad de los hombres y las mujeres es similar y que las características de los individuos son similares y coinciden con lo esperado ya que en múltiples estudios se ha visto que la diferencia entre hombres y mujeres es muy pequeña e incluso nula. Se plantea la siguiente hipótesis para someterla a análisis:

Hi: El nivel de felicidad de los hombres y las mujeres es diferente.

Ho: El nivel de felicidad de los hombres y las mujeres es igual.

Analizando los resultados de nuestro estudio se obtiene que el criterio de rechazo de la hipótesis nula que nos permitiría concluir con una confianza del 99% (considerando dos colas) que los hombres y las mujeres tienen distintos niveles de felicidad es de una diferencia entre las medias de al menos 0.28 puntos y en nuestro estudio la diferencia fue de 0.18 por lo que concluimos que ambos tienen el mismo nivel y para objeto de estudio consideramos conveniente no discriminar entre hombres y mujeres.

Nuestra siguiente hipótesis consistió en la comparación entre las medias de felicidad de semestres sucesivos, de forma que si se demuestra que las medias son diferentes y que consistentemente aumentan, se podría comprobar la propuesta original que dice que la permanencia en la organización afecta la felicidad. Se utiliza simplemente una diferencia de medias dada la dificultad de hacer un estudio longitudinal, sin embargo al comprobarse la hipótesis se confirma la conveniencia de encontrar una correlación de los estados de felicidad de los alumnos por grupo al avanzar en la universidad.

Las estadísticas obtenidas por cuatrimestre se muestran en la siguiente tabla 2:

**Tabla 2. Estadísticas del cuatrimestre**

Cuatrimestre	1	4	TSU	7	10	ING	TOTAL
N	161	132	293	61	65	126	419
Media	8.24	8.12	8.18	8.67	8.98	8.83	8.38
Desviación Estándar	1.016	0.960	0.991	1.026	0.545	0.826	0.990
Alfa de Cronbach	0.919	0.890	0.907	0.926	0.738	0.892	0.912

Las hipótesis quedarían como siguen:

#### Hipótesis 1

Hi: La felicidad de los alumnos de los últimos semestres (7 y 10) es diferente a la felicidad de los primeros semestres (1 y 4).

Ho: La felicidad de los alumnos de los últimos semestres (7 y 10) es igual a la felicidad de los primeros semestres (1 y 4).

Para validar esta hipótesis con 99% de confianza (dos colas) se requiere de una diferencia entre las medias de 0.28 y la diferencia obtenida es de 0.65 por lo que se puede concluir que la media de felicidad de los personas que llevan más de 7 cuatrimestres en la universidad es mayor que la de aquellos que llevan cuatro o menos.

#### Hipótesis 2

Hi: La felicidad de los alumnos de 1er semestre es diferente que la felicidad de los alumnos de 4º semestre.

Ho: La felicidad de los alumnos de 1er semestre es igual que la felicidad de los alumnos de 4º semestre.

Para validar esta hipótesis con 99% de confianza (dos colas) se requiere de una diferencia entre las medias de 0.33 y la diferencia obtenida es de 0.12 por lo que se puede concluir que la media de felicidad de los personas que acaban de ingresar en la organización no es diferente que la media de quienes cursan su cuarto cuatrimestre. Esta inconsistencia pudiera explicarse porque la emoción que causa el ingreso puede afectar favorablemente el estado anímico de los estudiantes y con él la valoración de la felicidad.

#### Hipótesis 3

Hi: La felicidad de los alumnos de 4er semestre es diferente que la felicidad de los alumnos de 7º semestre.

Ho: La felicidad de los alumnos de 4er semestre es igual que la felicidad de los alumnos de 7º semestre.

Para validar esta hipótesis con 99% de confianza (dos colas) se requiere de una diferencia entre las medias de 0.43 y la diferencia obtenida es de 0.56 por lo que se puede concluir que la media de felicidad de los personas que llevan 7 cuatrimestres en la universidad es mayor que la de aquellos que llevan cuatro.

#### Hipótesis 4

Hi: La felicidad de los alumnos de 7er semestre es diferente que la felicidad de los alumnos de 10º semestre.

Ho: La felicidad de los alumnos de 7er semestre es igual que la felicidad de los alumnos de 10º semestre.

Para validar esta hipótesis con 99% de confianza (dos colas) se requiere de una diferencia entre las medias de 0.42 y la diferencia obtenida es de 0.31 por lo que se puede concluir que la media de felicidad de los personas que llevan 7 cuatrimestres en la universidad no es diferente que la de aquellos que llevan 10 cuatrimestres.

Una lectura de estos datos pudiera indicar que es necesario exponerse durante un período más largo a la cultura de la organización para poder gozar de los efectos de la misma en la vida personal. Para hacer eso hicimos la misma comparativa pero grados no

sucesivos, es decir 1er cuatrimestre con 7º cuatrimestre y cuarto cuatrimestre con décimo cuatrimestre. Se plantearon las siguientes hipótesis,

#### Hipótesis 5

Hi: La felicidad de los alumnos de 1er semestre es diferente que la felicidad de los alumnos de 7º semestre.

Ho: La felicidad de los alumnos de 1er semestre es igual que la felicidad de los alumnos de 7º semestre.

Para validar esta hipótesis con 99% de confianza (dos colas) se requiere de una diferencia entre las medias de 0.4343 y la diferencia obtenida es de 0.4345 por lo que se puede concluir que la media de felicidad de las personas que entraron recientemente es diferente que la de aquellas que llevan 7 cuatrimestres. La diferencia es estadísticamente significativa con un grado de confiabilidad muy alto por lo que, si bien apenas es superior la diferencia obtenida al criterio de rechazo establecido, se puede confiar que el dato en realidad representa un cambio en la felicidad de estos dos grupos. Además hay que considerar el efecto de la afectividad positiva relacionada con el reciente éxito de ingresar a la universidad.

#### Hipótesis 6

Hi: La felicidad de los alumnos de 4er semestre es diferente que la felicidad de los alumnos de 10º semestre.

Ho: La felicidad de los alumnos de 4er semestre es igual que la felicidad de los alumnos de 10º semestre.

Para validar esta hipótesis con 99% de confianza (dos colas) se requiere de una diferencia entre las medias de 0.36 y la diferencia obtenida es de 0.83 por lo que se puede concluir que la media de felicidad de los personas que cursan el cuarto cuatrimestre es diferente que la de aquellas que cursan el décimo. En este caso la diferencia es más que estadísticamente significativa por lo que considerar la factibilidad de que un aumento de exposición a la empresa afecta de manera más permanente la felicidad personal, es algo más que razonable.

### 3.1.1. Discusión

El análisis de los datos arrojó un efecto en los estudiantes que avanzan en la carrera, de modo que quién permanece en la institución durante una temporada de hasta cuatro años aumenta la experiencia de felicidad. De acuerdo con estudios anteriores [18-19] esto no se puede deber a la edad ya que la felicidad muestra un comportamiento parabólico con la edad, que hace que el individuo sea cada vez menos feliz desde la infancia hasta llegar a un mínimo en torno a los 50 años y a partir de ese momento aumenta con el paso del tiempo, es decir, que la etapa universitaria es un período donde la felicidad tiende a bajar. La diferencia tan importante que encontramos entre los estudiantes de los primeros cuatrimestres y los de los últimos sugiere un influjo de la Universidad (como organización) en el modo en el que juzga su vida la persona, validando la hipótesis de que una organización puede afectar al menos temporalmente la felicidad de un individuo. Si bien esta diferencia puede deberse a múltiples factores, como pudiera ser el hecho de que los últimos cuatrimestres son vespertinos, es claro que merece la pena estudiar cómo es que la organización afecta la felicidad de quienes pertenecen a ella.

Una organización que ayuda a las personas que trabajan en ella a ser felices, aporta al bienestar social necesario para el desarrollo sostenible; si bien el aporte no es material, lo es en el aspecto subjetivo que es importante de acuerdo a las últimas tendencias del tema estudiado. Queda pendiente por probar en un estudio transversal si la felicidad de los grupos se modifica con el paso del tiempo y si la influencia de la organización se puede detectar en organizaciones de otros tipos.

## Referencias

- [1] Pan, Y.; Zinkhan, G. M. y Sheng, S. (2007). The Subjective Well-Being of Nations: A Role for Marketing? *Journal of Macromarketing*, vol. 27, no. 4, pp. 360-369.
- [2] Veenhoven, R. (2008). Lo que sabemos sobre la felicidad. [aut. libro] Garduño, L.; Salinas, B. y Rojas, M. *Calidad de vida y bienestar subjetivo en México*. s.l.: Plaza y Valdés, pp. 17-56.
- [3] Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, vol. 40, no. 1pp. 99-106.
- [4] Negi, N. J. y Furman, R. (2010). *Transnational Social Work Practice*. New York: Columbia University Press.
- [5] Lora, E. [Coord.]. (2008). *Calidad de vida: Más allá de los hechos*. Washington, D. C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- [6] Paschoal, T.; Torres, C. V. y Barreiros, J. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, vol. 14, no. 6, pp. 1054-1072.
- [7] Forgeard, M. J. C., et al. (2011). Doing the right thing: Measuring wellbeing for public policy. *International Journal of Wellbeing*, vol. 1, no. 1, pp. 79-106.
- [8] Veenhoven, R. (2010). How universal is happiness? [aut. libro] Diener, E.; Helliwell, J. F. y Hahneman, D. *International Differences in Wellbeing*. Champain: Oxford University Press.
- [9] Bentham, Jeremy. (s/f). *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*. Oxford: Clarendon Press, 1823. [En línea] Disponible en: <http://academic2.american.edu/~dfagel/Philosophers/Bentham/principlesofMoralsAndLegislation.pdf>, consultado: octubre 12 de 2010.
- [10] Lyubomirsky, S.; Kennon, M. y Schkade, D. (2005). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change. *Review of General Psychology*, USA: Riverside, California, vol. 9, no. 2, junio, pp. 111-131.
- [11] Suikkanen, J. (2011). An improved whole life satisfaction thory of happiness. *International Journal of Wellbeing*, vol. 1, no. 1, pp. 149-166.
- [12] Kahneman, D. y Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Science*, vol. 107, no. 38, pp. 16489-16493.
- [13] Ruiz, R. y Vargas, I. (2010). *Tratamiento metodológico del concepto desarrollo sostenible en el curriculum del Ingeniero Metalúrgico*. Desarrollo Local Sostenible-Red Académica Iberoamericana Local Global, pp. 1-15.
- [14] Saavedra, I. (2010). *Introducción a la sostenibilidad*. España: NETBIBLO, S. L.
- [15] Guardela, L. y Barrios, I. (2009). Colombia ¿en la vía del desarrollo sostenible? *Revista de derecho*, pp. 110 - 136.
- [16] Agner, E. (2011). The evolution of eupathics: The historical roots of subjective measures of wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, vol. 1, no. 1, pp. 4-41.
- [17] Dowbor, L (1991). *La reproducción social*, México: Siglo XXI.
- [18] Peiró, A. (2004). Condiciones socioeconómicas y felicidad de los españoles. Información Comercial Española, ICE: *Revista de economía*, no. 816, pp. 179-194.
- [19] Oswald, A. J. (1997). Happiness and Economic Performance. *Economic Journal*, no. 107, pp. 1815-1831.

## Referencias

Adams, W. (2006). El Futuro de la Sostenibilidad: Repensando el Medio Ambiente y El Desarrollo en el Siglo Veintiuno. CEDEA. 22 de mayo. [En línea] Disponible en: <<http://www.ceda.org.ec/descargas/biblioteca/El%20futuro%20de%20la%20Sostenibilidad%20Repensando%20el%20Medio%20Ambiente%20y%20Desarrollo%20en%20el%20Siglo%20XXI.pdf>>, consultado: septiembre 25 de 2011.

Álvarez, P. y Vega, P. (2009). Actitudes ambientales y conductas sostenibles, implicaciones para la educación ambiental. *Revista de Psicodidáctica*, pp. 245-260.

Gadotti, M. (2003). *Pedagogía de la Praxis*. Sao Paulo: Siglo XXI.

Moffatt, I. (2010). A preliminary analysis of composite indicators of sustainable development. *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*, pp. 81-87.