



LA INFLUENCIA DE LOS COMPORTAMIENTOS DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL, EN LA FELICIDAD ORGANIZACIONAL: GENERACIÓN MILLENIAL

Área de investigación: Teoría de la organización

María Mayela Terán Cazares

Facultad de Contaduría Pública y Administración
Universidad Autónoma de Nuevo León
México
mayela.teran@gmail.com

Ivon Abigail González Garza

Facultad de Contaduría Pública y Administración
Universidad Autónoma de Nuevo León
México
ivonne.gzz.gza@gmail.com

Blanca Nelly Rodríguez Garza

Facultad de Contaduría Pública y Administración
Universidad Autónoma de Nuevo León
México
blanca.rodriguezrz@uanl.edu.mx

LA INFLUENCIA DE LOS COMPORTAMIENTOS DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL, EN LA FELICIDAD ORGANIZACIONAL: GENERACIÓN MILLENIAL

Resumen

El presente artículo tiene como finalidad estudiar si existe una relación entre la felicidad y los comportamientos de ciudadanía organizacional en estudiantes de educación superior que actualmente se encuentran laborando, por lo que se llevó a cabo el siguiente estudio el cual es descriptivo de carácter correlacional, con corte transversal, se trabajó con una muestra total de 228 estudiantes, que una escuela de negocios en el área metropolitana, de Nuevo León, México.

El instrumento se elaboró a partir de 55 preguntas, las cuales pertenecen a 2 grupos de variables, principalmente los ítems de los CCO se trabajaron a partir de Organ, (1988). Por consiguiente los ítems de la felicidad se recabaron gracias al estudio llevado a cabo por Salas y Alegre (2018).

Resultados: Con el desarrollo del análisis se corroboró que el comportamiento organizacional de autodesarrollo presenta una influencia en el bienestar en la comunidad estudiantil en un 67.4%, de igual manera el comportamiento de cumplimiento tiene una correlación de 60.5%, así mismo la iniciativa destaca en un 60.1%. La investigación contribuye a generar y aportar conocimientos aludiendo a la estabilidad de la satisfacción, para un bien deseado, los cuales se forman a partir de las aspiraciones colectivas que destacan por coincidir desear algún bien (Alarcón, 2006).

Palabras clave: felicidad, bienestar, estudiantes, comportamientos de ciudadanía organizacional.

Introducción

La felicidad es parte importante de las vivencias humanas Sing y Aggarwal (2018). Es emitida como la satisfacción plena con uno mismo,

la vida personal, prevalencia, por medio de modos positivos y emociones Diener et al (1999).

Para Fernández (2015). Este concepto es la clave en la calidad de vida de las en lo personal y lo organizacional, facilitando la construcción de mejores relaciones interpersonales, aumentando la productividad, la creatividad, la innovación, la satisfacción laboral y la motivación al interior de las empresas (En Díaz, y Carrasco, 2018). En el trabajo este concepto es producto de las reacciones de los empleados, los cuales reflejan que están disfrutando sus funciones dentro del área, Chaiprasit y Santidhirakul, (2011).

Además está vinculada con la satisfacción de los individuos Wesarat, Yazam, y Abodul (2015). Ya que una persona que es feliz en el desempeño de su trabajo suele ser más creativa y productiva así mismo es más eficaz, innovadora, receptiva, optimista, altruista Dolan y Metcalfe (2012). El concepto de la felicidad para Freitas y Ibarra (2017) es de suma importancia permitiéndose así formular y resolver los problemas que enfrentamos, para de esta manera cumplir con nuestras expectativas como personas así como en nuestro entorno profesional.

Marco teórico

Felicidad o bienestar subjetivo

Actualmente con base a la revisión de la literatura psicológica la felicidad se considerada a partir de una serie de constructos como lo es el “bienestar subjetivo” Myers y Diener (1995). Por ello el examinar el termino bienestar subjetivo tiene equivalencia semántica con el concepto de “Felicidad” Alarcón (2006).

De esta forma la felicidad está estimada como la sensación subjetiva del bienestar, ya es innata en la naturaleza del ser humano Ravina, et. al, (2017). Dicho concepto se manifiesta en forma de alegría, el sentirse feliz es de suma importancia debido a que se forman grandes experiencias significativas, es así como se considera como una prioridad gran parte del tiempo.

A partir de esto es que el bienestar se manifiesta en la satisfacción y en el grado de sentirse pleno de cada persona a partir de las vivencias en

su día a día, sin embargo considera la evaluación emocional y cognitiva de la realidad, Jalali y Heidari (2016). De esta forma la afectividad del individuo es producto de la formación de diversos sucesos y estados a lo largo del tiempo Carr (2004). Considerando lo anterior y a su vez un elevado nivel de energía, la creatividad y proactividad sirve de motivación para poder trabajar mostrando confianza optimismo dentro de sus funciones organizacionales Bakker y Demerouti (2008). Las emociones positivas individuales pueden contribuir a la transformación de las organizaciones y de las comunidades Moccia (2016).

En las organizaciones el bienestar se manifiesta a partir de las relaciones con los compañeros de trabajo como factor importante además de la comunicación con sus superiores, sin dejar de lado la conciliación de la vida familiar y laboral, de igual dicho concepto se construye a partir del significado y aportaciones al trabajo realizado y el reconocimiento por los logros alcanzados dentro de su área laboral Zare (2016). De igual forma Siriisunhirun y Dhirathi, (2015). indican que es de suma importancia sentir la felicidad a la hora de trabajar, desarrollando como un estado psicológico positivo de la vida laboral, así como tener una conciencia sana que permita guiar la vida constructivamente Skarpass, et. al, (2016).

Por consiguiente el bienestar de los empleados debe de convertirse en una de las principales funciones de la dirección y también dentro del talento humano Wolf, (2013). Ya que es innata en la naturaleza del ser humano y tiene un tácito significativo en la empresa. Raviana, et. al, (2017), a su vez es vista como el núcleo central que forma un comportamiento organizacional positivo Seligman, (1999).

Los empleados con actitudes positivas no requieren de formar grupos favorables dentro de la organización debido a que cuentan con cogniciones colectivas, emociones y acciones que se caracterizan por ser legitimadas, promovidas y coordinadas por elementos como lo son los valores, normas, políticas y prácticas empresariales que se desarrollan dentro del contexto organizacional Luthans, y Youssef (2007).

En base a lo anterior para Hosie, Sevastos y Cooper, (2009). Dicho concepto es una función del compromiso afectivo a la organización, en este sentido forma parte del desarrollo se debe a la satisfacción dentro de esta. Asimismo Bakker y Doremerouti (2008). concuerdan que el

bienestar en los empleados permite sentirse más competentes ya que colaboran con un mayor nivel de energía, formándose con una mayor sensibilidad ante las oportunidades de crecimiento que la compañía remite, de igual manera la creatividad y el entusiasmo son indicadores de motivación para generar un incremento en la productividad.

Así mismo conllevan de un compromiso organizacional, donde los empleados son predictores de importantes resultados organizacionales como la eficiencia y productividad West y Dawson, (2012). Este compromiso se basa en tres dimensiones como capturar e bienestar en el trabajo, considerando la implicación afectiva en, características del salario, la supervisión y la creación de oportunidades y el sentir perteneciente de la organización Fisher, (2010). Las compañías que presentan nuevas estrategias de salario desarrollan a su vez la satisfacción entre en sus colaboradores, como lo enmarca Varela (2013). Ya que para la mayoría de las personas el pago tiene un efecto directo en su nivel de bienestar, en su estatus dentro de la comunidad y, desde luego, en su grupo de trabajo. Cualquier diferencia favorable en el pago a un trabajador afecta favorablemente en la psicología, incrementando el desempeño organizacional Ravina, et. al, (2017).

Cabe señalar que una organización que se distingue por ser positiva debido a que destaca en su excelencia a partir de su éxito, así mismo destacan por las condiciones de sus colaboradores lo que permite mantener un entorno laboral favorable y una cultura organizacional sana Salanova, et. al (2015). El concepto principal del estudio a su vez ayuda a mejorar el clima organizacional optimizando el rendimiento productivo de su capital humano y, por tanto, la competencia de la empresa por lo tanto es un factor clave para acelerar procesos creativos e innovadores desarrollados dentro de las organizaciones Ravina, et. Al (2017). De esta manera los colaboradores son quien deben de desarrollar un sentimiento de bienestar, por medio de la actuación y desarrollo de comportamientos en el contexto laboral Palihakkara, y Weerakkody, (2019).

Comportamientos de ciudadanía organizacional

Es importante destacar que la felicidad en trabajo no solo se forma a partir de la integración del personal, este proceso también se lleva a cabo a partir de las actitudes y valores los cuales se identifican a partir de los comportamientos de ciudadanía organizacional Salas, Alegre y Fernández, (2013). Muchos de estos comportamientos no son requeridos dentro del sistema formal de descripciones organizacionales, lo cual se conocen como Comportamientos De Ciudadanía Organizacional (CCO) los cuales suceden ya sea de manera colectiva o individual de igual forma dentro de la organización Bachrach et al, (2006).

El autor primordial de ello es Organ (1988). El cual los establece como las acciones individuales los cuales se caracterizan por ser discretos así como no direccionales, cabe de señalar que se forman a partir del sistema organizacional. Estos son remunerados a partir de diversas estrategias establecidas por la compañía.

Los CCO van más allá de las medidas del trabajo y las actuaciones y revela el tipo de conducta y una contribución positiva, hecho de los empleados, que no es incluido en el empleo de las especificaciones, Salas, Alegre y Fernández, (2018).

Son un componente crítico del empleo va más allá de toda medida tradicional del empleo Rotundo y Sackett, (2002), son referencias positivas en la contribución, de los empleados sus dimensiones son estables, cercanas accesibles y derivados para la personal y sus experiencias por lo tanto ellos pueden predecir los comportamientos Fisher, (2010).

Así mismo Organ (1988). Indica que estos comportamientos se desarrollan a partir de cinco dimensiones como lo son

- 1- Ayuda: Hace referencia a llevar a cabo funciones de manera voluntaria.
- 2- Iniciativa: ser atento y respetuoso con los derechos de las demás personas.
- 3- Cumplimiento: ser puntual, tener una asistencia mejor que la norma del grupo, y seguir sensatamente las reglas normas y procedimientos de la empresa.

4- **Deportivismo:** Indica que el colaborador tenga una mejor relación con sus compañeros para evitar problemas

5- **Virtud cívica:** Implica la participación de manera responsable en las decisiones que toma la organización.

6- **Lealtad:** Es de suma importancia ya que en ella los colaboradores trabajan en la seguridad de la organización, esto a partir de diferentes recursos así como los grupos que la conforman George y Jones, (1997).

7- **Autodesarrollo:** Para George y Mallery (1992). Este comportamiento se forma a partir de acciones de carácter voluntario que los colaboradores llevan a cabo con la finalidad de poder desarrollar y al mismo tiempo poder adquirir nuevas habilidades y conocimientos (En Podsakoff, et. Al, 2000).

Los CCO son un factor relevante y particular para las organizaciones. se incluyen como la virtud cívica, conscientemente, en este empleo y su evaluación Lefkovitz, (2000).

Representan un 'esfuerzo adicional' por parte de los empleados que, no obstante, es esencial para la eficacia de la organización, especialmente cuando el desempeño organizacional depende de la interconexión y las redes sociales de su gente.

Aunque no está formalmente reconocido por el sistema de recompensas de una organización, tiene el potencial de contribuir a mejorar la eficiencia y la eficacia de una organización, lo que lleva a una mayor ventaja competitiva Mohanty y Rath, (2012).

Según Cohen y Vigoda (2000), las ventajas del comportamiento de ciudadanía organizacional son las siguientes: Mejorar la productividad de la gerencia y los empleados, más efectividad en el consumo y asignar recursos, reducir los costos de mantenimiento y mejorar la capacidad de la organización para emplear fuerzas cualitativas en función de los recursos de la organización. De igual forma la mera existencia de un comportamiento de ciudadanía organizacional reduce la rotación y la ausencia de empleados. Los empleados, que están comprometidos con la organización se quedan con la organización durante mucho tiempo, producir producción cualitativa y ayudar a mejorar el estado de la organización Ahmadi, Bagheri & Peymanfard (2016).

Así mismo es importante señalar que “Se ha descubierto que el creciente interés en el área del Comportamiento de Ciudadanía Organizacional (OCB) tiene un efecto positivo influencia en la efectividad de la organización y una fuerza de trabajo comprometida” Burmann, *et al.*, (2005, p.2).

La felicidad en el trabajo puede además predecir la realización de los CCO, que conllevan el fortalecimiento y mantenimiento de la sociedad y el contexto psicológico Borman y Motowidlo, (1997). En otras palabras los empleados son quienes experimentan la felicidad, así son más probables que lleven a cabo los CCO, Koys, (2001). De igual forma las actividades que exceden de los requerimientos formales de su puesto, contribuyendo al efectivo funcionamiento del área Finkelstein y Penner, (2004).

La investigación contribuye a generar y aportar conocimientos aludiendo a la estabilidad de la felicidad, para un bien deseado, los cuales se forman a partir de las aspiraciones colectivas que destacan por coincidir desear algún bien Alarcón, (2006).

Cabe señalar que para Davey, (2017). “desde el ámbito de las universidades, debe ser de interés para las áreas concernientes el bienestar universitario reconocer que un porcentaje de sus estudiantes requiere trabajar para sostener sus gastos y/o ganar experiencia laboral” (p.390).

A continuación se muestran los antecedentes así como el planteamiento del problema esto con la finalidad de poder ampliar el panorama del estudio.

Antecedentes del problema

El hablar sobre los estudios de la felicidad hace referencia a una cualidad favorable del comportamiento humano, para Salas, *et. al* (2013). Dicho concepto aplicado a las organizacional es un concepto poco tratado por la investigación académica.

Por ejemplo, Ziegler en colaboración con demás autores en el año (2012). Trabajaron en un estudio transversal donde sus variables a desarrollar fueron la satisfacción laboral, la ambivalencia laboral, la

frecuencia de emociones positivas y negativas en el trabajo, la afectividad positiva y negativa disposicional, a su vez la variable mediadora fueron los comportamientos de ciudadanía organizacional, donde encontraron como principales resultados significativos que la satisfacción laboral es la que tiene un mayor impacto con los CCO a partir de la evaluación por pares, por otra parte la ambivalencia laboral fue la de menor relación.

Por otra parte los autores Oswald, Proto & Sgroi (2015). Exploran la productividad como factor de distinción entre el bienestar con una muestra total de 713 individuos de una universidad reconocida de los Estados Unidos demostrando que la variable independiente se incrementa hasta el 12% cuando el sentirse bien y el clima laboral con mayor sensación de felicidad están presentes.

Así mismo, Zelenski, Murphy & Jenkins (2008). Mezclaron su estudio a partir de métodos de muestreo longitudinal prospectivo y de experiencia para identificar el efecto de la felicidad en una mayor productividad teniendo como variables (satisfacción en el trabajo, calidad de vida laboral, satisfacción con la vida, afecto positivo y afecto negativo), de esta forma la satisfacción en el trabajo, la calidad de vida en el trabajo, forman un afecto positivo.

De igual forma Chaiprasit y Santidhirakul (2011). Investigaron en Tailandia, destacando como objetivo el identificar qué factores afectan en la felicidad de los colaboradores dentro de las PYME midiendo el nivel de afectividad en las organizaciones, esto a partir de la aplicación de un cuestionario con una muestra de 300 empleados. Los autores Ríos, López & López (2015). Trabajaron en una investigación empírica en donde se obtuvieron como resultados la muestra de la revisión teórica entre los comportamientos, que son aplicados al desempeño de la organización significativamente en conjunto con la calidad laboral.

Planteamiento del problema

Hoy en día existe una mínima cantidad de investigaciones encaminadas especialmente a la relación de la felicidad en el área laboral Edwards & Cable, (2009). Debido a la poca existencia de información teórica respecto a las cualidades organizacionales a estas conductas Warr, (2013). Fisher (2010). Señala que no hay suficientes explicaciones sobre

la felicidad laboral, y sugiere que la felicidad en las empresas con fines lucrativos o comerciales crece significativamente.

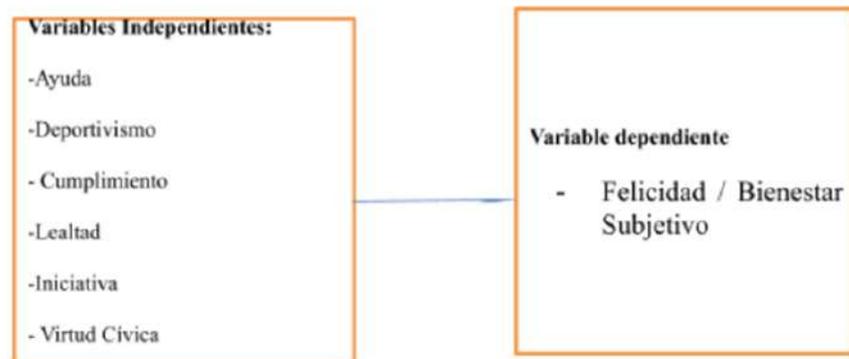
Hasta la fecha, no se han encontrado estudios que conecten ampliamente construcciones actitudinales como felicidad en el trabajo, con CCO. Así mismo Salas, Alegre y Fernández, (2015). Indican que la felicidad en las organizaciones se forma a partir de una serie de habilidades así como cualidades las cuales son de suma importancia para formar nuevos comportamientos. La búsqueda de la felicidad en el trabajo para Chivato *et al.*, (2011) Es un objetivo de enorme importancia para muchos directivos, sin embargo, existe una carencia importante la investigación acerca de cómo incrementarla.

Con base a la literatura revisada es que el objetivo central de esta investigación consiste en identificar aquellas variables propias de los comportamientos de ciudadanía organizacional que tiene una mayor influencia en la felicidad organizacional en los estudiantes universitarios de una universidad pública del área metropolitana de Monterrey, Nuevo León que hoy en día se encuentran laborando de una universidad pública del área metropolitana de Monterrey, Nuevo León.

Asimismo la pregunta principal de este estudio consiste en ¿Cuál es el comportamiento de ciudadanía organizacional que tiene un mayor impacto en la felicidad de los estudiantes universitarios que actualmente se encuentran laborando?

Dentro de la figura # 1 se presenta el modelo propuesto del estudio

Figura #1
Modelo Propuesto



Fuente: Elaboración propia

Metodología

El estudio se trabaja bajo el enfoque cuantitativo, debido a que indaga, explora y describe la manera en que los comportamientos de ciudadanía organizacional tienen un impacto en la felicidad dentro de las organizaciones en las cuales los estudiantes universitarios que actualmente se encuentran laborando. Dentro de la investigación conlleva un análisis en las correlaciones entre las variables independientes, y dependiente la Ayuda, Deportivismo, Lealtad, Cumplimiento, Iniciativa, Virtud Cívica, y Adaptabilidad.

El instrumento es un cuestionario que tiene un total de 55 preguntas, las cuales pertenecen a 2 grupos de variables, principalmente los ítems de los CCO se trabajaron a partir de Organ, (1988). Por consiguiente los ítems de la felicidad se recabaron gracias al estudio llevado a cabo por Salas y Alegre (2018). El cual los ítems de felicidad se encuentran validados, de esta manera se aterrizó y se tropicalizaron las preguntas al tema organizacional. La escala de medición es de tipo Likert en el cual el participante tiene la opción de contestar desde un totalmente en desacuerdo, poco desacuerdo, neutral, poco de acuerdo y totalmente de acuerdo, enumerados del 1 al 5 respectivamente.

Para el estudio se trabajó con una muestra de un total de 231 estudiantes que actualmente se encuentran estudiando el último semestre de la carrera de Administración, con un rango de edad de 20-24 años. Es importante señalar que el instrumento se validó con una muestra de 47 estudiantes por lo que se presenta la validez interna del instrumento, a continuación se presenta el Alfa de cada uno de los constructos de este.

Alphas De Felicidad	
# De Constructo	Alpha
1	0.919
2	0.918
3	0.918
4	0.918
5	0.917
6	0.917
7	0.917
8	0.918
9	0.918
10	0.916
11	0.918
12	0.918
13	0.918
14	0.916
15	0.917
16	0.918
17	0.919
18	0.917
19	0.916
20	0.924
21	0.917
22	0.921
23	0.917
24	0.919
25	0.924

Fuente: Elaboración Propia

Alphas De Ayuda	
# De Constructo	Alpha
26	0.764
27	0.774
28	0.770
29	0.790
Alphas De Deportivismo	
# De Constructo	Alpha
30	0.531
31	0.592
32	0.569
33	0.575
Alphas De Lealtad	
# De Constructo	Alpha
34	0.470
35	0.330
36	0.581
Alphas De Cumplimiento	
# De Constructo	Alpha
37	0.648
38	0.649
39	0.668
40	0.683
41	0.670

Fuente: Elaboración Propia

Alphas De Iniciativa	
# De Constructo	Alpha
42	0.785
43	0.757
44	0.768
45	0.859
46	0.777
Alphas De Virtud Cívica	
# De Constructo	Alpha
47	0.777
48	0.759
49	0.720
Alphas De Autodesarrollo	
# De Constructo	Alpha
50	0.593
51	0.584
52	0.549
53	0.761
54	0.577

Fuente:Elaboración Propia

Análisis de resultados

Un instrumento mide su calidad a partir de las características de fiabilidad y validez, la fiabilidad se obtuvo a partir del coeficiente alfa de Cronbach de ambas variables, el cual se establece como valor confiable y aceptable a partir del 0.70 Hernández y Pascual, (2018). En seguida se muestran las alfas obtenidas a partir de la introducción de datos al programa.

Tabla 3
Alphas De Cronbach

Variable	Alfa De Cronbach
Felicidad	.658
Ayuda	.694
Deportivismo	.802

Lealtad	.774
Cumplimiento	.640
Iniciativa	.635
Virtud Cívica	.650
Autodesarrollo	.645

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS v21

Dentro de la tabla # 3 se identifican las 8 variables del estudio, de las cuales 2 de ellas se encuentran con un porcentaje inferior al 0.7, el resto de ellas tal como se observa están en una cifra aproximada a este valor teniendo una confianza aceptable.

A continuación se muestra la correlación entre las variables, el cual es un valor fundamental ya que estima la fuerza de asociación que existe en una relación lineal esto dentro de dos variables Cardona, et. al (2013). De igual forma el análisis trabaja el coeficiente Beta el cual expresa la pendiente de la recta de regresión en el caso de que todas las variables estén transformadas en puntuaciones Z Rodríguez y Moral, (2001). De esta forma la significancia para Fernández y Díaz, (2001) este elemento establece la asociación en cuanto a la seguridad en un 95% implicando un $p < 0.01$. A continuación se muestran las tablas con las correlaciones correspondientes a cada variable.

Tabla 4
Correlación Felicidad/ Comportamiento
De Ayuda

Correlaciones		promedio
promedi	Correlación de Pearson	.354**
ofelicid	Sig. (bilateral)	.000
ad	N	228

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

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS v21

Dentro de la tabla # 3 se identifica que el comportamiento de ayuda es impactado en un 35.4% en la felicidad de los estudiantes, donde el valor de la significancia está dentro del valor establecido reflejándose en las actividades grupales que realizan con la finalidad de poder obtener un beneficio en conjunto.

Tabla 5
Correlación Felicidad/ Comportamiento
De Deportivismo

Correlaciones		
		proemdiode
promedi	Correlación de Pearson	-.006
ofelicid	Sig. (bilateral)	.993
ad	N	228

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

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS v21

Para el comportamiento organizacional de deportivismo se refleja una correlación negativa, tal como se puede identificar en la tabla # 5 esto hace referencia a una relación que influye en el sentido inverso, esto quiere decir que mientras nuestra variable independiente incrementa (CCO- Deportivismo), nuestra variable dependiente (felicidad) disminuye.

Tabla 6
Correlación Felicidad/ Comportamiento
De Lealtad

Correlaciones		
		PROMLEA
promedi	Correlación de Pearson	.122
ofelicid	Sig. (bilateral)	.068
ad	N	228

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

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS v21

El caso de la tabla # 6 el valor esta fuera del rango estipulado, señalando de esta forma la relación mínima entre este comportamiento con la labor de los estudiantes dentro de su ambiente organizacional con sus funciones diarias.

Tabla 7
Correlación Felicidad/ Comportamiento
De Cumplimiento

Correlaciones		
		PROMCU MP
promedi	Correlación de Pearson	.605**
ofelicid	Sig. (bilateral)	.000
ad	N	228

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

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS v21

La influencia entre el bienestar del estudiante con el cumplimiento como comportamiento organizacional es elevado tal como se ve en la tabla # 7, siendo a su vez significativo a la hora de considerar la puntualidad y descansos dentro de su horario laboral.

Tabla 9
Correlación Felicidad/ Comportamiento
De Iniciativa

Correlaciones		
		PROINICI
promedi	Correlación de Pearson	.601**
ofelicid	Sig. (bilateral)	.000
ad	N	228

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

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS v21

Identificando su significancia en el rango establecido, se afirma que la iniciativa de los estudiantes impacta de forma favorable dentro de los estudiantes que laboran, como lo es en un 60.1% en su bienestar como persona.

Tabla 10
Correlación Felicidad/ Comportamiento
De Virtud Cívica

Correlaciones		PROMVC
promedi	Correlación de Pearson	.570**
ofelicid	Sig. (bilateral)	.000
ad	N	228

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

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS v21

La tabla muestra una significancia importante la cual se refleja en la correlación en un 57% lo que significa que los estudiantes trabajan en organizaciones donde gran parte de su tiempo participan en diversos procesos y se involucran en las actividades dentro de su área laboral para resolver las inquietudes que puedan surgir.

Tabla 11
Correlación Felicidad/ Comportamiento
De Autodesarrollo

Correlaciones		PROMAUT
promedi	Correlación de Pearson	.674**
ofelicid	Sig. (bilateral)	.000
ad	N	228

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

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS v21

Para este caso se observa que la tabla #11 muestra la correlación es elevada entre las variables de estudio viéndose reflejado en un 67.4% en donde los estudiantes ven su trabajo como una oportunidad de crecimiento al igual que para adquirir experiencias.

Conclusiones

En primera instancia, es importante destacar que el trabajar con el bienestar dentro de este estudio permitió en primera instancia identificar la propia realidad de los estudiantes, donde se consideró su propia interpretación a partir del contexto en el que actualmente labora

es por lo que se tomó en consideración el contexto de satisfacción de la comunidad estudiantil.

Dando respuesta a la pregunta planteada al inicio del estudio, con el debido análisis efectuado se identifica que el comportamiento de ciudadanía organizacional de autodesarrollo es el que tiene un mayor impacto en el bienestar de la comunidad estudiantil que actualmente se encuentra laborando ya que para ellos su bienestar va de la mano con su crecimiento personal en esta instancia la posición de trabajo no refleja realmente un problema para continuar con la realidad en la que labora, de igual forma el trabajar con este estudio permitió identificar que el incremento en sus funciones laborales no es impedimento, ya que el aspecto salarial es producto de su crecimiento como profesional.

Los comportamientos que efectúan los empleados, se caracterizan por ir mas allá de lo establecido formalmente de los papeles en la organización Palihakkara, y Weerakkody, (2019). De esta manera la felicidad es primordial debido a que los colaboradores se sienten pertenecientes a la organización haciendo sus actividades moderadas, trabajando en nuevos retos, es importante señalar que esto genere nuevas emociones y pensamientos, en donde la responsabilidad y perseverancia sean los valores primordiales a destacar.

Es importante señalar que el análisis arrojó datos relevantes en diversos comportamientos de ciudadanía organizacional, como lo es el caso de la iniciativa, virtud cívica y cumplimiento para ello los estudiantes realmente sienten una satisfacción al momento en el que se les considera para participar en una actividad extra dentro de su ambiente organizacional, sin dejar de lado que la motivación juega un papel importante ya que permite que los demás expresen sus ideas u opiniones, incentivando a si a realizar su trabajo de una forma efectiva en conjunto con la creatividad.

Cabe señalar que para una futura investigación se debe de contemplar las variables de deportivismo y lealtad como principales objetivos de estudio, haciendo de esta manera un análisis más profundo sobre cómo es que impactan en la felicidad. Con el desarrollo de la investigación se interpreta que los estudiantes reflejan su bienestar ya que en gran parte se apoyan mutuamente esto con la finalidad de obtener un beneficio hacia la organización, de esta manera es que se forman equipos de

trabajo, para que entre sus actividades principales este el contribuir con el aprendizaje de la empresa y contribuir con las responsabilidades de cada uno de los departamentos.

Referencias bibliográficas

Ahmadi; S. Bagheri; M. & Peymanfard; M. (2016). Relation between Organizational Citizenship Behavior and Human Resources Response: Case Study: 6th District of Iran Gas Transmission Operations, *Mediterranean Journal of Social Sciences* 7 (3), 140-147. <http://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/viewFile/9190/8873>

Alarcón, Reynaldo (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología / Interamerican Journal of Psychology*, 40 (1), 99-106 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28440110>

Bachrach, D. G., Powell, B. C., Bendoly, E., & Richey, R. G. (2006). Organizational citizenship behavior and performance evaluations: exploring the impact of task interdependence. *The Journal of applied psychology*, 91(1), 193-201. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.193>

Bakker, A. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(2): 209-223. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430810870476>

Borman, W. & Motowidlo, S. (1997). Task performance and contextual performance. The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2): 99-109. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3

Carr, A. (2004). Positive psychology: The science of happiness and human strengths. London: Routledge. https://www.academia.edu/11423794/Carr_A._2004_.Positive_psychology_New_worlds_for_old.Irish_Psychologist_30_11_278-279

Cardona, D. González, J. Rivera, M. Cárdenas, E. (2013). Aplicación de la regresión lineal en un problema de pobreza, *Revista Interacción* 12, 73-

84 <http://www.unilibre.edu.co/revistainteraccion/volumen12/art4.pdf>

Chaiprasit, K., & Santidhirakul, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand, *Procedia Social - and Behavioral Sciences* 25: 189-200
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.540>

Chivato Pérez, T., Campos Andreu, A., Negro Álvarez, J. M. (2011): Professional Burnout and Work Satisfaction in Spanish Allergists: Analysis of Working Conditions in the Specialty. *Journal of Investigational Allergology and Clinical Immunology*, 21: 13-21
<http://www.jiaci.org/issues/vol21issue01/2.pdf>

Cohen; A. & Vigoda; E. (2000). "Do Good Citizens Make Good Organizational Citizens, *Administration & Society*, (32), 596-624.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1015.8749&rep=rep1&type=pdf>

Davey, K. (2017). Felicidad y Engagement en estudiantes-trabajadores de nivel superior en Lima. *Revista de Investigación en Psicología* 2 (201): 389-406 <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14049>

Díaz, F. Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo, *Contaduría y Administración* 63(4): 1-14
<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>

Diener, E. Suh, E., Lucas, R. & Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2): 276-302.
<http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>

Edwards, J. & Cable, D. (2009). The value of value congruence, *American psychological association* 94 (3): 654-677 [10.1037/a0014891](http://dx.doi.org/10.1037/a0014891)

Fernández, P. Díaz, S. (2001). Significancia estadística y relevancia clínica, *Cad Aten Primaria* (8): 191-195.
https://www.fisterra.com/mbe/investiga/signi_estadi/signi_esta_disti2.pdf

Finkelstein, M. y Penner, L. (2004). Precaresdicting organizational citizenship behavior: integrating the functional and role identity

approaches. *Social Behavior and Personality*, 32, (4): 383-398
<https://doi.org/10.2224/sbp.2004.32.4.383>

Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Review*, 12(4): 384-412
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>

Freites, Z. y Ibarra, L. (2016). Fiabilidad y validez de la escala de felicidad en Lima en trabajadores de empresas de servicios, *Desarrollo Gerencial*, 9(1): 16-34.
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/2723>

George, J., & Jones, G., (1997). Organizational Spontaneity in context. *Human Performance*. 10(2), 153-170.

Hernández, H., Pascual, A. (2018). Validación de un instrumento para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental, *Revista de investigación agraria y ambiental* 9(1): 158-163
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6383705>

Hosie, P.& Sevastos, P. (2009). Does the happy-productive worker thesis apply to managers?. *International Journal of Workplace Health Management*, 2, 131-160.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17538350910970219/full/html>

Jalali, Z., & Heidari, A. (2016). The relationship between happiness, subjective well-being, creativity, and job performance of primary school teachers in Ramhormoz city. *International Education Studies*, 9(6), 45-52 [10.5539 / ies.v9n6p45](https://doi.org/10.5539/ies.v9n6p45)

Koys, D. J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study. *Personnel Psychology*, 54(1), 101-114. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00087.x>

Lefkovitz, J. (2000), "The role of interpersonal affective regard in supervisory performance ratings: a literature review and proposed causal model", *Journal of Occupational and*

Organizational Psychology, 73 (1): 67-85.
<https://doi.org/10.1348/096317900166886>

Luthans, F. Youssef, C. (2007). Emerging positive organizational behaviour. *Journal of Management*, 33 (3): 321-349
<https://pdfs.semanticscholar.org/4324/788eab23ddabb5717771f717e3bf0e06ffeb.pdf>

Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo, *papeles del psicólogo*, 37(2): 143-151. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>

Mohanty, J. y Rath, BP (2012). Influencia de la cultura organizacional en el comportamiento de ciudadanía organizacional: un estudio de tres sectores. *Global Journal of Business Research*, 6 (1), 65-76.

Myers, D., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6, 10- 19

Organ, D. (1988). *Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington, KY.
<https://psycnet.apa.org/record/1988-97376-000>

Oswald, A.J., Proto, E. & Sgroi, D. (2015). *Happiness and Productivity*. *Journal of Labor Economics*. 33 (4): 789-822
https://wrap.warwick.ac.uk/63228/7/WRAP_Oswald_681096.pdf

Palihakkara, N. and Weerakkody, W.A.S., 2019. The Impact of Employee Happiness on Organizational Citizenship Behavior: A Study of Executive Level Employees in Selected Mobile Telecommunication Companies. *Kelaniya Journal of Management*, 8(1), pp.57–70. DOI: <http://doi.org/10.4038/kjm.v8i1.7549>

Podsakoff, P., Mackenzie, S., Paine, J., & Barchrach, D., (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management* 26(3): 513-563
<https://pdfs.semanticscholar.org/b2c3/a1f19d7f425dce3485beac95e0264441736f.pdf>

Ravina, R. Villena, F. Gutiérrez, G. (2017). Una aproximación teórica para mejorar los resultados de innovación en las empresas desde la perspectiva del “Happiness Management” Retos: *Revista de*

Ciencias de la Administración y Económica 14 (VIII): 113-129
<https://doi.org/10.17163/ret.n14.2017.06>

Ríos, M. López-Salazar, A. & López-Mateo, C. (2015). Ética y Calidad Laboral: Impacto en el desempeño Empresarial. Un estudio Empírico. *Holos*, 3, 308-320.
<https://doi.org/10.15628/holos.2015.2763>

Rodríguez, M y Moral, R. (2001). Análisis de Regresión Simple. En Universidad de Alicante (Ed), Estadística informática casos y ejemplos con el SPSS (3-17). España: ALICANTE
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=583568>

Rotundo, M. y Sackett, P. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Aspects of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66-80.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>

Salanova, M. Martínez, I. y Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva “ a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempo de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT, *Papeles del psicólogo*, 35(1): 22-30.
<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2318.pdf>

Salas, A. Alegre, J. & Fernández, R. (2013). La Medición de la Felicidad en el Trabajo y sus Antecedentes: Un Estudio Empírico en el Área de Alergología de los Hospitales Públicos Españoles.
<http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/2200/2306>

Salas, A. Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure, *Journal of Management & Organization* 1(12): 1-21
 DOI: <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>

Seligman, M.E.P (1999). The president's address. *American psychologist*, 54, 559-532

Sirisunhirun, S., & Dhirathi, N. S. (2015). Job characteristics and a happy workplace: Increasing organizational engagement in Thai higher education institutions. *Organization Development Journal*, 33(1), 71-89.

<https://search.proquest.com/openview/ee31f3bd885f18b20c36ac7bc83127f9/1?pq-origsite=gscholar&cbl=36482>

Skarpaas, L. S., Ramvi, E., Lovereide, L., & Aas, R. W. (2016). Maximizing work integration in job placement of individuals facing mental health problems: Supervisor experiences. *Work*, 53(1), 87–98. <https://content.iospress.com/articles/work./wor2218>

Varela Juárez, R. (2013). Administración de la compensación: Sueldos, salarios y prestaciones. 27/09/2018, de PEARSON Sitio web: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/8b6446e4bc766d7b63f03b4170474e49.pdf>

Warr, P. (2013). Sources of happiness and unhappiness in the workplace: A combined perspective, *Journal of work and organizational psychology* 29(3): 99-106 <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/tr2013a15>

Wesarat, P. Yazam, M. & Abdul, A. (2015). A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace. *Asian Social Science*, 11 (2): 78-88 <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/view/43516>

Wolf, R. (2013). Corporate Social Responsibility as a tool to increase happiness among workers in an organization. *Indian Journal of Management*, (6): 45-49 <http://www.indianjournalofmanagement.com/index.php/pijom/article/view/59986>

Zelenski, J. Murphy, S. & Jenkins, D. (2008). The Happy-Productive Worker Thesis Revisited. *Journal of Happiness Studies* 9, 521–537. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-008-9087-4>

Ziegler, R., Schlett, C., Casel, K., & Diehl, M. (2012). The role of job satisfaction, job ambivalence, and emotions at work in predicting organizational citizenship behavior. *Journal of Personnel Psychology*, 11(4), 176–190. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000071>