

Felicidad en el trabajo: Un análisis comparativo entre empleados del sector público y privado

Happiness at Work: A Comparative Analysis Between Public and Private Sector Employees

Alexis Raúl Garzón Paredes ^{1*} 

José Gabriel Gangotena Flores^{1,2} , Maritza Catalina Abarca Achig¹ 

¹Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador

²Universidad Tecnológica de América, Quito, Ecuador

Correo de correspondencia: alexisr.garzon@ute.edu.ec

Resumen

Este estudio analiza la felicidad en el trabajo desde una perspectiva comparativa entre empleados del sector público y privado en la ciudad de Quito. El objetivo principal es identificar diferencias significativas en dimensiones clave como la estabilidad laboral, el bienestar emocional, el equilibrio vida-trabajo y la satisfacción con la remuneración. Se utilizó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, aplicando análisis de varianza (ANOVA) y pruebas post hoc (Tukey y Hochberg) sobre una muestra de 578 participantes. Los resultados muestran que los empleados del sector público reportan mayores niveles de estabilidad y satisfacción salarial, mientras que otras dimensiones como el disfrute del trabajo y el equilibrio personal no presentan diferencias significativas entre sectores. Estos hallazgos sugieren la coexistencia de factores universales e intrínsecos que influyen en la felicidad laboral. Se concluye que tanto el sector público como el privado deben implementar estrategias que fortalezcan el bienestar emocional y organizacional de sus colaboradores.

Palabras claves: Felicidad en el trabajo, sector público, sector privado, estabilidad laboral, satisfacción laboral, bienestar emocional, ANOVA.

Citación: Garzón, A., Gangotena-Flores J.-G., & Abarca-Achig, M.-C. (2025). Felicidad en el trabajo: Un análisis comparativo entre empleados del sector público y privado. *TRASCENDER*, 3(1), 56 - 82. <https://doi.org/10.51343/revtrascender.v3i1.1786>

Recibido: 26/06/2025

Aceptado: 15/07/2025



© Los autores. Este artículo es publicado por la Revista TRASCENDER PERÚ de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>) que permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea debidamente citada de su fuente original.

Abstract

This study analyzes workplace happiness from a comparative perspective between public and private sector employees in the city of Quito. The main objective is to identify significant differences in key dimensions such as job stability, emotional well-being, work-life balance, and satisfaction with compensation. A quantitative approach with a non-experimental design was used, applying analysis of variance (ANOVA) and post hoc tests (Tukey and Hochberg) on a sample of 578 participants. The results show that public sector employees report higher levels of stability and salary satisfaction, while other dimensions such as job enjoyment and personal balance do not show significant differences between sectors. These findings suggest the coexistence of universal and intrinsic factors that influence workplace happiness. It is concluded that both the public and private sectors should implement strategies that strengthen the emotional and organizational well-being of their employees.

Keywords: *Workplace happiness, public sector, private sector, job stability, job satisfaction, emotional well-being, ANOVA.*

INTRODUCCIÓN

1. La importancia de los Neuroderechos

Diversas investigaciones recientes han evidenciado la influencia de factores contextuales, organizacionales y personales en la percepción de la felicidad laboral. Por ejemplo, (López, Vieira, & Echeverri, 2023), en una revisión narrativa publicada en Cuadernos de Administración, resaltan que el liderazgo transformacional actúa como un catalizador de la felicidad organizacional al fomentar relaciones interpersonales positivas y sentido de propósito. Asimismo, (García, Muñoz, Pineda, & Rodríguez, 2022), desde una perspectiva de intercambio social, demostraron que el compromiso organizacional mediatiza la relación entre las percepciones de apoyo organizacional y la felicidad en el trabajo, particularmente en contextos iberoamericanos. Por su parte, (Sender, Carvalho, & Guedes, 2021) propusieron un modelo mixto de medición que incorpora tanto indicadores objetivos como subjetivos, revelando que la percepción de equidad, la autonomía y la participación en la toma de decisiones son determinantes significativos del bienestar laboral.

En el contexto latinoamericano, varios estudios han reafirmado la relevancia del clima organizacional y las condiciones psicosociales como predictores clave de la felicidad en el trabajo. (Federico, Díaz, & Carrasco, 2024) en un estudio con empleados del sector salud en México, encontraron que tanto el clima laboral como la satisfacción profesional explican una parte sustantiva de la varianza en los niveles de felicidad percibida. De igual manera, (Erazo & Riaño, 2021) identificaron en docentes colombianos que el apoyo institucional, el reconocimiento profesional y la posibilidad de desarrollo personal son dimensiones esenciales para el bienestar emocional en el trabajo. Estos antecedentes refuerzan la importancia de adoptar un enfoque integral que considere tanto factores estructurales como individuales en la evaluación de la felicidad en el entorno laboral.

La felicidad en el trabajo ha emergido como un constructo central en la investigación organizacional contemporánea, no solo por su impacto en el bienestar individual, sino también por su influencia en la productividad, la retención del talento y la sostenibilidad institucional (Fisher C., 2010). Este interés ha dado lugar a una proliferación de estudios que abordan la felicidad laboral desde múltiples dimensiones, incluyendo el engagement, la satisfacción laboral, el compromiso organizacional afectivo y el equilibrio vida-trabajo. (Salas Vallina, A., Alegre, J., & Fernández, R., 2017)

Uno de los enfoques más robustos en la literatura reciente es el que considera la felicidad en el trabajo como un fenómeno multidimensional, compuesto por el engagement, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo (Salas-Vallina, Alegre & Fernández, 2017). Esta perspectiva ha sido validada empíricamente en diversos contextos. Por ejemplo, Sanamthong y Prabyai (2023) desarrollaron un modelo causal que explica el 85% de la varianza en la felicidad laboral y el 89% en el compromiso organizacional, destacando el papel central del clima organizacional como antecedente directo.

Asimismo, el compromiso organizacional afectivo ha sido identificado como un predictor clave de la retención del talento (Živković, Pap Vorkapić & Franjković, 2024), de comportamientos prosociales (Ficapal-Cusí, Enache-Zegheru & Torrent-Sellens, 2020) y de la reducción de prácticas disfuncionales como la holgura presupuestaria (Islami & Nahartyo, 2019). Además, el soporte organizacional percibido y la justicia organizacional han demostrado ser antecedentes significativos del compromiso afectivo, especialmente en contextos de crisis como la pandemia (Silva et al., 2022; Bernd & Beuren, 2021).

Desde la teoría de la autodeterminación, se ha demostrado que tres elementos son esenciales para mantener la motivación y el compromiso en el trabajo: la autonomía, la competencia y la conexión social (Bahramnezhad & Keshmiri, 2025; Jungert et al., 2024). Además, el trabajo significativo y la percepción de propósito actúan como factores protectores. Estos ayudan a prevenir el agotamiento emocional y reducen la intención de abandonar la organización (Wandycz-Mejias, Roldán & Lopez-Cabral, 2025; Singla, Singh & Mehta, 2021).

Por otro lado, el engagement ha sido reconceptualizado como una práctica discursiva y performativa que responde a expectativas organizacionales, más que a un estado psicológico individual (Linehan & O'Brien, 2025). Esta visión crítica complementa los enfoques tradicionales al visibilizar las tensiones entre autenticidad y performatividad en el entorno laboral.

En este marco teórico y empírico, el presente estudio se propone analizar comparativamente la felicidad en el trabajo entre empleados del sector público y privado, considerando dimensiones claves como la estabilidad laboral, el bienestar emocional, el equilibrio vida-trabajo y la satisfacción con la remuneración. A diferencia de estudios previos centrados en contextos organizacionales específicos, esta investigación adopta un enfoque integrador que permite identificar tanto factores universales como diferenciales en la experiencia de felicidad laboral según el sector de empleo.

Al integrar los aportes de modelos causales (Sanamthong & Prabyai, 2023), enfoques motivacionales (Abid et al., 2019) y perspectivas críticas del engagement (Linehan & O'Brien, 2025), este estudio busca contribuir a una comprensión más holística de los determinantes de la felicidad en el trabajo. Además, se espera que los hallazgos proporcionen insumos prácticos para el diseño de políticas organizacionales que promuevan entornos laborales más saludables, equitativos y sostenibles.

Revisión de literatura

La felicidad en el trabajo se ha convertido en un concepto clave en el estudio de las organizaciones y la gestión del capital humano. Este concepto engloba una serie de actitudes y emociones positivas que experimentan los empleados en relación con su entorno laboral, lo que repercute tanto en su bienestar individual como en los resultados organizacionales. Su creciente relevancia se debe a su conexión con factores que afectan directamente al desempeño. (Fisher C. , 2010) En el presente estudio se analizaron principalmente las dimensiones del engagement (compromiso con el trabajo), la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo. Estos factores se complementan entre sí para crear un entorno de trabajo más positivo, donde los empleados se sienten más motivados, comprometidos y productivos.

La felicidad en el trabajo se entiende como un constructo que engloba varias dimensiones del bienestar en el lugar de trabajo, como la satisfacción laboral, el compromiso emocional con la organización y la participación en las tareas diarias. Según Fisher (2010), la felicidad en el trabajo es un concepto amplio que incluye tanto aspectos hedónicos (placer y emociones positivas) como aspectos eudaimónicos (crecimiento personal y sentido de propósito en el trabajo). Esta perspectiva reconoce que los empleados no solo buscan experimentar placer en su trabajo, sino que también desean participar en actividades que les resulten significativas y que les permitan desarrollarse profesionalmente.

(Salas Vallina, A., Alegre, J., & Fernández, R., 2017) desarrollaron una escala para medir la felicidad en el trabajo que contempla tres dimensiones fundamentales: engagement, satisfacción laboral y compromiso afectivo organizacional. Estas dimensiones permiten una evaluación integral de la felicidad en el trabajo, ya que consideran tanto las actitudes emocionales como cognitivas que desarrollan los empleados hacia sus tareas y el entorno laboral. La escala de felicidad en el trabajo no solo mide emociones positivas. También evalúa críticamente las condiciones laborales y el grado de implicación emocional del empleado. Esta combinación permite comprender mejor el compromiso organizacional.

El engagement ha sido definido por (Schaufeli, De-Witte, & Desart, 2023) como un estado mental positivo y persistente, caracterizado por altos niveles de energía, dedicación y absorción en las tareas laborales. Este concepto implica que los empleados no solo cumplen con sus obligaciones, sino que lo hacen con entusiasmo, pasión y un fuerte sentido de identificación con su trabajo. Kahn (1990) describe el engagement como el proceso a través del cual los empleados se involucran emocional y cognitivamente en su trabajo, lo que conduce a un mayor compromiso y un mejor desempeño.

El engagement se considera un estado mental positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo (Schaufeli, De-Witte, & Desart, 2023) y se desglosa en tres subdimensiones: vigor, que refleja altos niveles de energía y resiliencia en el trabajo; dedicación, que indica implicación emocional y un profundo sentido de orgullo por las tareas realizadas; y absorción, que se refiere a la capacidad de los empleados para concentrarse y comprometerse plenamente con sus actividades. Estas dimensiones ayudan a entender el engagement como un estado en el que el empleado está completamente inmerso en sus responsabilidades, lo que a su vez se traduce en altos niveles de rendimiento, creatividad y proactividad.

Se ha demostrado que el engagement está relacionado positivamente con varios indicadores organizacionales como la productividad, la satisfacción laboral y la lealtad a la organización. (Schaufeli, De-Witte, & Desart, 2023) Los empleados con altos niveles de engagement, no solo tienen un mejor desempeño, sino que también están más motivados para colaborar y contribuir al éxito de la organización. Según Warr (2013), el engagement es una de las principales vías para promover la felicidad en el trabajo, ya que permite a los empleados desarrollar un sentido de pertenencia y propósito en sus tareas diarias.

La satisfacción laboral es uno de los conceptos más antiguos y estudiados en la psicología organizacional, y en ocasiones se ha confundido con la felicidad en el trabajo. Locke (1976) citado por Salas & Alegre (2018), la define como un estado emocional positivo que surge de la evaluación que hace un empleado de su trabajo y de las experiencias vividas en su entorno laboral. Este concepto se relaciona principalmente con la percepción que tienen los empleados de las condiciones laborales, abarcando aspectos como el salario, las oportunidades de desarrollo, el liderazgo y las relaciones interpersonales en el trabajo.

La satisfacción laboral, a diferencia del engagement que se centra más en la implicación emocional y afectiva del empleado con su trabajo, está vinculada a una evaluación cognitiva de diferentes aspectos del trabajo. Según los estudios de Armando & Santos (2020) y Bonillo Muñoz et al. (2002), la satisfacción laboral implica una respuesta efectiva que mide el grado en que las expectativas del empleado se cumplen por las condiciones y características del trabajo, como la remuneración, la estabilidad laboral y las oportunidades de desarrollo, en comparación con lo que el empleado cree que debería recibir.

Diferentes estudios han demostrado que la satisfacción laboral tiene un impacto significativo en la productividad y el rendimiento de los empleados. Weiss y Cropanzano (1996) encontraron que los empleados satisfechos tienden a ser más productivos y exhibir conductas ciudadanas organizacionales (OCB), que son acciones voluntarias que contribuyen al bienestar y éxito de la organización. Adicionalmente, la satisfacción laboral se asocia con una menor rotación de personal, menores niveles de ausentismo y un clima organizacional más positivo (Meyer et al., 2002). En este sentido, la satisfacción laboral es un componente fundamental de la felicidad en el trabajo, ya que permite que los empleados se sientan valorados y contentos con las condiciones de su entorno laboral.

La satisfacción laboral, (Deng, Q.Liu, Y.Cheng, Z.Yang, J.Liu, Y., 2024) es el bienestar emocional y la evaluación positiva que un trabajador tiene sobre su entorno laboral, incluyendo condiciones, relaciones, reconocimiento y equilibrio vida-trabajo. Esta satisfacción varía según el contexto sociocultural, económico y organizacional. Promoverla no solo favorece al empleado, sino que también mejora la calidad del servicio, disminuye la rotación y fortalece el sistema de salud. Por tanto, es un elemento clave para el desarrollo organizacional efectivo.

La satisfacción laboral influye directamente en el bienestar, la motivación y el desempeño de los trabajadores. Se refiere al grado de conformidad con aspectos como el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, la remuneración y las oportunidades de desarrollo. Altos niveles de satisfacción promueven el compromiso y reducen la rotación. Por el contrario, su ausencia puede generar ausentismo, conflictos y agotamiento. Según (Deng, Q.Liu, Y.Cheng, Z.Yang, J.Liu, Y., 2024), comprender este concepto es clave para mejorar el clima organizacional.

El compromiso organizacional afectivo se refiere al vínculo emocional que los empleados desarrollan con la organización para la que trabajan. Baez-Santana et al. (2019) lo definen como un estado psicológico que caracteriza la relación entre un empleado y la organización. Este compromiso refleja el vínculo emocional, normativo o de continuidad que siente un empleado hacia su organización y afecta directamente su deseo de permanecer en ella.

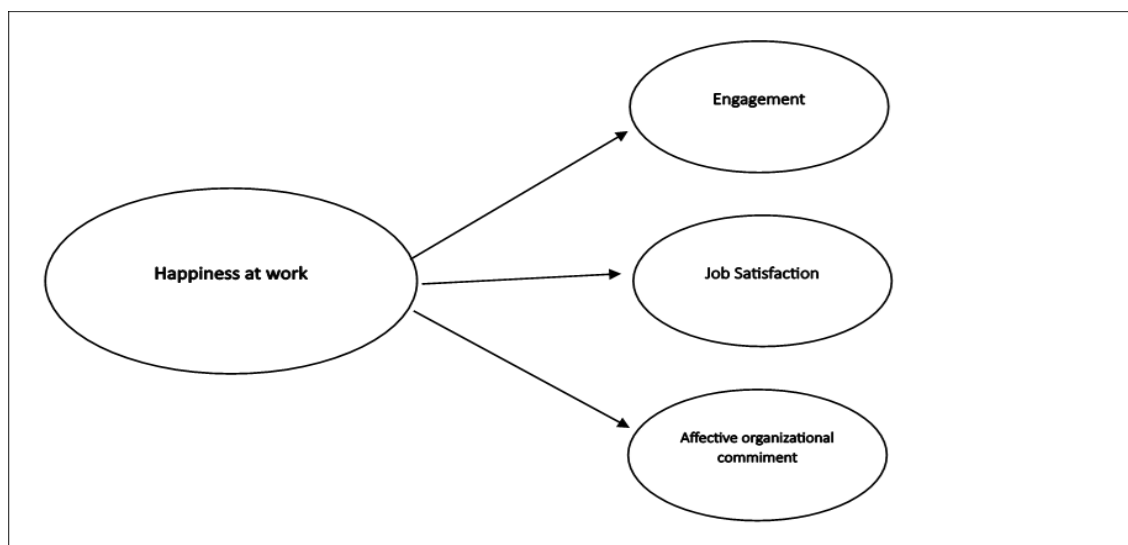
Según Baez-Santana et al. (2019), el compromiso organizacional afectivo es una de las tres dimensiones del modelo de compromiso organizacional desarrollado por Meyer y Allen (1997), que también incluye el compromiso de continuidad (la necesidad de permanecer en la organización por razones económicas o de costos) y el compromiso normativo (la obligación moral de permanecer en la organización). Sin embargo, es el compromiso afectivo el que ha demostrado tener mayor impacto en el desempeño de los empleados y su disposición a participar activamente en la organización.

El compromiso afectivo se refiere al vínculo emocional que une al empleado con la organización, influyendo positivamente en su satisfacción laboral, motivación y deseo de permanencia. Este tipo de compromiso no solo reduce la intención de rotación, sino que también se relaciona con una mayor implicación en las tareas asignadas. Además, promueve conductas de ciudadanía organizacional, es decir, acciones voluntarias orientadas al bienestar colectivo y al fortalecimiento del clima laboral. Los empleados con alto compromiso afectivo suelen colaborar más con sus compañeros y demostrar una actitud proactiva hacia los objetivos institucionales. Esto genera entornos laborales más cohesionados, eficientes y sostenibles. Por tanto, fomentar este compromiso es clave para la retención del talento y el éxito organizacional.

La literatura relacionada con la felicidad en el trabajo presenta un modelo estructural basado en el análisis de los componentes de la felicidad en el trabajo propuesto por Fisher (2010) y desarrollado por Salas y Vallina (2022), que muestra las dimensiones de la felicidad en el trabajo: engagement, satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo.

Figura 1

Modelo Tridimensional de la felicidad en el trabajo



Nota: (Salas, López, Alegre, & Fernández, 2017)

METODOLOGÍA

El estudio sobre la felicidad en el trabajo entre empleados del sector público y privado en la ciudad de Quito se fundamenta en un enfoque cuantitativo, comparativo y no experimental, apropiado para identificar diferencias entre grupos sin manipular las condiciones naturales de los participantes (Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P., 2014). El propósito principal fue evaluar comparativamente las percepciones de felicidad laboral, abordando dimensiones como estabilidad laboral, bienestar emocional y satisfacción con la remuneración.

El diseño cuantitativo permitió la recolección y análisis de datos objetivos, facilitando la aplicación de técnicas estadísticas robustas para determinar diferencias significativas entre los grupos. Este enfoque es especialmente adecuado cuando se trabaja con variables susceptibles de medición mediante escalas estandarizadas, como las utilizadas en este estudio (Creswell, J. W., & Creswell, J. D., 2018).

La muestra estuvo compuesta por 578 participantes, con una distribución equitativa entre empleados del sector público y privado (289 en cada grupo). Esta elección refuerza la validez interna, al evitar sesgos de representación. No obstante, una limitación metodológica fue la ausencia de estratificación adicional por variables como edad, nivel educativo o antigüedad laboral, lo cual habría permitido un análisis más profundo de subgrupos relevantes (Polit, D. F., & Beck, C. T., 2021).

Para la recolección de datos se empleó un cuestionario estructurado, compuesto por ítems validados previamente en la literatura, específicamente en los trabajos de (Salas, López, Alegre, & Fernández, 2017). Las dimensiones medidas engagement, satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo cuentan con amplio respaldo teórico, basado en autores como (Schaufeli & Bakker, 2004), (Fisher C., 2010) y (Salas Vallina, A., Alegre, J., & Fernández, R., 2017), lo que garantiza la validez conceptual del

instrumento.

El análisis estadístico se realizó mediante un ANOVA unidireccional, técnica ampliamente aceptada para comparar medias entre dos o más grupos independientes (Field, 2018). Antes de su aplicación, se verificó el supuesto de homogeneidad de varianzas mediante la prueba de Levene, utilizando la función `leveneTest` del paquete `car` en Rstudio (Fox, J., & Weisberg, S., 2019). Esta verificación es crucial para asegurar la validez del ANOVA.

Se probaron las siguientes hipótesis en el ANOVA: • Hipótesis nula (H_0): No existen diferencias significativas en las dimensiones de felicidad en el trabajo entre empleados del sector público y privado. • Hipótesis alternativa (H_1): Existen diferencias significativas en al menos una dimensión de la felicidad en el trabajo entre los empleados del sector público y privado. Los resultados del ANOVA se evaluaron a un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$. Se calcularon los valores F y los valores p correspondientes para cada variable.

Una vez identificadas diferencias significativas con el ANOVA, se aplicaron pruebas post hoc con el objetivo de precisar entre qué grupos se encontraban dichas diferencias. Se emplearon dos métodos:

- Prueba de Tukey: esta prueba se utilizó para realizar comparaciones múltiples por pares entre grupos mientras se controlaba el error tipo I. La prueba de Tukey es particularmente adecuada para comparar todas las combinaciones posibles de pares de grupos.
- Corrección de Hochberg: El ajuste de Hochberg se aplicó a los valores p para comparaciones múltiples con el fin de reducir el riesgo de errores de tipo I en la interpretación de los resultados. La corrección de Hochberg es un enfoque menos conservador que la corrección de Bonferroni, ya que proporciona un equilibrio entre sensibilidad y especificidad.

Ambas pruebas post hoc se implementaron en Rstudio, utilizando funciones estadísticas del entorno base de R: `aov` para el ANOVA, `TukeyHSD` para la prueba de Tukey, y `p.adjust(method = "hochberg")` para la corrección de Hochberg.

Además, se realizaron análisis de sensibilidad con el fin de confirmar la estabilidad de los resultados y reducir posibles sesgos muestrales, fortaleciendo así la robustez de los hallazgos.

Respecto a las variables evaluadas, el estudio se centró en aquellas dimensiones de la felicidad laboral con mayor respaldo teórico. No obstante, se reconoce como una limitación la exclusión de variables como el salario emocional, el liderazgo percibido y la justicia organizacional, elementos que han demostrado tener una influencia significativa en estudios recientes sobre felicidad en el trabajo (Ravina, R., Díaz, G., Ahumada, E., & Galván, E., 2024).

Por último, el estudio se llevó a cabo mediante un diseño transversal, lo que

implica que los datos fueron recolectados en un único momento temporal. Si bien esto permite una visión representativa del fenómeno, limita la posibilidad de análisis evolutivos. Estudios futuros podrían optar por un diseño longitudinal, lo cual permitiría examinar cómo evolucionan las percepciones de felicidad ante factores como cambios organizacionales, reformas laborales o crisis externas (Warr P. , 2013)

Características de la muestra

La investigación se realizó mediante la aplicación de una encuesta a 289 personas de la ciudad de Quito, de las cuales 180 fueron mujeres y 109 hombres, donde predominan las personas casadas con 127 y solteras con 101, los mismos que se ubican en el sector privado 162 y en el sector público 127, la formación es principalmente de tercer nivel con 173 y cuarto nivel con 94. Ver Tabla 1.

Tabla 1

Características de la muestra

<i>Marital status</i>		<i>Educational level</i>		<i>Gender</i>		<i>Sector</i>	
<i>Casado</i>	127	Cuarto nivel	94	Man	109	Público	127
<i>Divorciado</i>	33	Primario	1				
<i>Separado</i>	4	Secundaria	21	Mujer	180	Privado	162
<i>Soltero</i>	101	Tercer nivel	173				
<i>Unión libre</i>	20						
<i>Viudo</i>	4						

Nota: Datos obtenidos de una encuesta aplicada a 289 personas en la ciudad de Quito.

Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado, diseñado con base en escalas validadas en investigaciones previas sobre felicidad en el trabajo. El instrumento integró dimensiones ampliamente respaldadas en la literatura, como el engagement, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo, conforme al modelo propuesto por (Salas & Alegre, Happiness at work: Developing a shorter measure, 2018). La sección de engagement se adaptó de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES), reconocida por su validez internacional (Schaufeli & Bakker, 2004), mientras que los ítems relativos al compromiso afectivo se basaron en el modelo de Meyer y Allen (1997). El cuestionario se compuso de más de 40 ítems distribuidos en una escala tipo Likert de cinco puntos, que midieron la intensidad del acuerdo de los participantes respecto a afirmaciones relacionadas con su experiencia laboral y bienestar. Aunque no se reportaron los coeficientes de fiabilidad específicos de la aplicación en esta muestra, las escalas utilizadas cuentan con antecedentes empíricos sólidos, la validez de contenido fue asegurada a través de la selección de ítems teóricamente pertinentes y validados empíricamente, y su adaptación al contexto ecuatoriano incluyó un proceso de revisión lingüística para garantizar claridad y comprensión cultural. De este modo, el instrumento proporcionó una medición robusta y contextualizada de la felicidad laboral en empleados del sector público y privado. Ver Tabla 2.

Tabla 2*Ítems del cuestionario de felicidad en el trabajo*

ÍTEM	CÓDIGO
Tiempo de trabajo	T.T.
Estoy satisfecho con mi vida personal.	HW1
Siento que tengo control sobre mi vida y mis decisiones.	HW2
Tengo un buen equilibrio entre mi trabajo y mi vida personal.	HW3
La familia me trae felicidad	HW4
Tengo buena salud	HW5
En mi vida el amor ocupa un lugar importante.	HW6
Tengo estabilidad interior	HW7
Tengo estabilidad profesional	HW8
Disfruto mi trabajo	HW9
En el trabajo recibo recompensas justas	HW10
Disfruto haciendo bien mi trabajo	HW11
El clima organizacional en mi unidad de trabajo es bueno	HW12
La motivación interna de mi puesto es alta	HW13
En el trabajo me siento lleno de energía.	ES1
Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	ES2
El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	EN3
Estoy entusiasmado con mi trabajo.	ES4
Cuando trabajo, me olvido de todo lo que pasa a mi alrededor.	EN5
Mi trabajo me inspira.	EN6
Cuando me levanto por la mañana quiero ir a trabajar.	ES7
Estoy feliz cuando tengo que ir a trabajar.	ES8
Soy feliz cuando me admiran en mi trabajo.	ES9
Estoy orgulloso del trabajo que hago.	EN10
Estoy inmerso en mi trabajo.	EN11
Me resulta difícil “desconectarme” de mi trabajo.	EN12
Incluso cuando las cosas no van bien, sigo trabajando.	EN13
Estoy satisfecho con mi trabajo en general.	JS1
Estoy satisfecho con la persona que me supervisa	JS2
Estoy satisfecho con las relaciones con los demás miembros de la institución donde trabajo.	JS3
Estoy satisfecho con el pago que recibo por mi trabajo.	JS4
Estoy satisfecho con la existencia de oportunidades para promocionar mi trabajo.	JS5
Me siento satisfecho de que las condiciones físicas de mi lugar de trabajo (equipamiento, limpieza, etc.) son adecuadas.	JS6
Me siento satisfecho con la formación necesaria que recibo para mejorar mis habilidades y desempeño laboral.	JS7
Mi trabajo me permite suficiente flexibilidad para atender asuntos personales.	JS8

ÍTEM	CÓDIGO
Siento que mi trabajo me permite alcanzar mis metas personales y profesionales.	JS9
Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.	AO1
Me encantaría pasar el resto de mi carrera en la empresa.	AO2
Me gusta hablar de mi empresa cuando estoy lejos de ella.	AO3
Realmente siento que los problemas de esta empresa son míos.	AO4
No creo poder estar jamás tan comprometido con otra empresa como lo estoy con ésta.	AO5
Me siento parte de la familia en mi empresa.	AO6
Tengo un fuerte sentido de pertenencia a mi empresa.	AO7
Me siento motivado a participar en actividades y proyectos organizacionales.	AO8

Nota: La escala utilizada es tipo Likert de cinco puntos.

RESULTADOS

El análisis detallado de los datos mediante ANOVA revela una combinación de diferencias significativas y similitudes notables entre los sectores público y privado en las dimensiones del trabajo y el bienestar personal. En primer lugar, el tiempo trabajado presenta una diferencia significativa, pues los empleados del sector público reportan una media de 7,72 años (IC 95%: 6,73 a 8,72) frente a 6,30 años en el sector privado (IC 95%: 5,42 a 7,18), con un valor $p=0,0353$. Esta diferencia refleja la mayor estabilidad laboral en el sector público, atribuida a los contratos de larga duración y a las políticas que favorecen la permanencia de los empleados.

En cuanto a la satisfacción con la vida personal (SV1), si bien la diferencia entre sectores es marginalmente significativa ($p=0,0539$), con medias de 4,29 en el sector público y 4,09 en el privado, este hallazgo sugiere una percepción ligeramente más favorable en el ámbito público. Sin embargo, pruebas post hoc como la de Tukey y Hochberg no confirmaron una diferencia estadística robusta, lo que implica que, en general, ambos sectores perciben su vida personal de manera similar.

El análisis del control sobre la vida y las decisiones (HW2) y del equilibrio entre el trabajo y la vida personal (HW3) refuerza la ausencia de diferencias significativas, con valores p de 0,108 y 0,359, respectivamente. Esto sugiere que, independientemente del sector, los empleados perciben niveles similares de control y equilibrio, lo que es coherente con estudios previos que destacan la importancia de factores intrínsecos, como la autorregulación y la gestión personal, en el bienestar laboral.

En dimensiones emocionales como la felicidad proporcionada por la familia (HW4) y la salud percibida (HW5) no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, con valores p de 0,725 y 0,101. Las medias ajustadas reflejan puntuaciones altas en ambas variables (por encima de 4,1), lo que sugiere que los empleados de ambos sectores encuentran en sus familias y en su estado de salud recursos fundamentales para su bienestar general, independientemente del entorno laboral.

Un hallazgo relevante fue la estabilidad interna (HW7), donde se identificó una diferencia significativa ($p=0,0408$). Los empleados del sector público reportaron una puntuación media más alta (4,20, IC del 95%: 4,03 a 4,36) en comparación con los del sector privado (3,97, IC del 95%: 3,82 a 4,11). Esta diferencia podría explicarse por un entorno de trabajo más predecible en el sector público, lo que reduce las tensiones emocionales y fortalece la estabilidad interna.

Por otro lado, variables como estabilidad profesional (HW8), disfrute del trabajo (HW9) y orgullo en el trabajo (EN10) no mostraron diferencias significativas, con valores p de 0,174, 0,933 y 0,841, respectivamente. Esto indica que, aunque existen diferencias estructurales entre sectores, la percepción de disfrute y el sentido de pertenencia organizacional parecen ser universales, alineándose con la teoría de la psicología positiva propuesta por Seligman (2002).

Asimismo, en el análisis de indicadores motivacionales y energéticos, como energía en el trabajo (EN1), entusiasmo (EN4) e inspiración (EN6), no se observaron diferencias estadísticamente significativas ($p > 0,3$ en todos los casos). Aunque las medias ajustadas son ligeramente superiores en el sector privado para algunos indicadores (p. ej., inspiración: 4,02 vs. 3,92), estos resultados no alcanzan la significación estadística, lo que sugiere que ambos sectores mantienen niveles similares de motivación e implicación.

En resumen, los resultados del ANOVA muestran que, si bien existen diferencias significativas en ámbitos como la estabilidad laboral, la estabilidad emocional y la satisfacción con el salario, otras dimensiones del bienestar laboral y personal, como el control percibido, el disfrute y la motivación intrínseca, son homogéneas entre sectores. Estos hallazgos ponen de relieve la relevancia de los factores individuales y emocionales que trascienden las condiciones estructurales de cada sector, ofreciendo oportunidades para implementar políticas organizacionales que refuercen tanto la estabilidad externa como los recursos emocionales de los empleados en ambos contextos.

Las diferencias observadas en la estabilidad laboral entre los empleados del sector público y privado ponen de relieve importantes implicaciones para la gestión del talento en ambos sectores. Los empleados del sector público informaron de niveles más altos de estabilidad laboral, lo que puede atribuirse a contratos de larga duración y políticas que promueven la seguridad laboral. Esta estabilidad puede fomentar un mayor bienestar emocional y satisfacción con la remuneración, como se observa en los resultados. Sin embargo, los resultados homogéneos en dimensiones como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el control personal y el bienestar emocional general sugieren la presencia de factores universales que influyen en la felicidad en el lugar de trabajo independientemente del sector de empleo. Una posible explicación es que los factores intrínsecos, como la resiliencia personal y la autorregulación, desempeñan un papel fundamental en la configuración de las percepciones de bienestar de los empleados. Las investigaciones futuras podrían explorar el impacto de estos factores intrínsecos con más detalle y examinar cómo las diferentes políticas organizacionales pueden mejorar o dificultar estas percepciones en varios sectores. (Ver Tabla 3)

un desarrollo tecnológico alineado con los derechos humanos, garantizando un equilibrio entre innovación y protección de la integridad mental.

6. Las perspectivas futuras sobre la necesidad de su regulación

Solo queda pensar en el futuro y las tendencias en la protección de los neuroderechos que indican un mayor enfoque en la regulación y la legislación específica para abordar los desafíos emergentes en la neurociencia y la neurotecnología. Esto incluye la creación de marcos legales más sólidos para proteger la privacidad cerebral y garantizar que las tecnologías cerebrales se utilicen de manera ética y segura. Además, se espera un mayor énfasis en la conciencia pública y la educación sobre los neuroderechos. Los desafíos en el ámbito de los neuroderechos entonces están orientados a la necesidad de abordar cuestiones éticas relacionadas con la modificación cerebral y la edición genética, así como la protección de datos cerebrales en un mundo cada vez más conectado y digital. La rápida evolución de las neurotecnologías también plantea desafíos en la regulación y la protección de los derechos cerebrales. En definitiva, el desarrollo tecnológico trae consigo también la vulneración de la privacidad, la desprotección de datos y la manipulación de información que darán paso a nuevos delitos digitales, potenciado de esta forma la aparición de grupos que ciberdelinquentes especializados en información neural (Smith, 2020; Jones y García, 2019).

CONCLUSIONES

7. Privacidad cognitiva

Los neuroderechos representan una extensión fundamental de los derechos humanos en el contexto de la neurociencia y la neurotecnología (Gómez-Rodríguez, 2022). Su protección es esencial para resguardar la privacidad cerebral, la autonomía, la no discriminación y la libertad de pensamiento, en un entorno donde las neurotecnologías avanzan a un ritmo acelerado. Asimismo, garantizar un acceso equitativo a estas tecnologías se vuelve un desafío clave dentro del marco normativo emergente. La privacidad cognitiva, en particular, se configura como una dimensión crítica frente al desarrollo de dispositivos capaces de registrar y analizar patrones cerebrales. Su vulneración podría dar lugar a formas inéditas de vigilancia, manipulación o extracción de información mental sin consentimiento, lo cual compromete gravemente la autodeterminación individual.

El desarrollo normativo de los neuroderechos sigue una trayectoria de expansión, impulsada por el creciente reconocimiento de los riesgos asociados con la interconectividad tecnológica y el uso de datos neurales por parte de corporaciones. La gobernanza corporativa juega un papel determinante en la regulación del uso de neuroinformación, destacando la necesidad de un marco legal robusto que prevenga la explotación indebida de la privacidad cerebral (López-Silva y Madrid, 2021). La inclusión de principios de bioética y justicia algorítmica en el diseño de estas tecnologías también se vuelve indispensable, a fin de impedir prácticas intrusivas que atenten contra la intimidad mental.

8. Autonomía cognitiva

Las tendencias futuras apuntan a un fortalecimiento de la legislación específica en neurociencia y neurotecnología, con un énfasis en la regulación ética del acceso y

Tabla 3

Resultados del Análisis ANOVA Comparativo entre Sectores Público y Privado

Variable		Df	Suma cuadrada	Cuadrado medio	Valor F	Pr(>F)	SECTOR	norte	significar	ES
Tiempo trabajado	T.T.	1	145	145,19	4	0,0353	Público	289	7,72	0,506
	Residuos del modelo	287	9315	32,46			Privado	289	6,3	0,448
La felicidad en el trabajo	HW1	1	3	29,894	4	0,0539	Público	289	4,29	0,0793
	Residuos del modelo	287	229	0,7979			Privado	289	4,09	0,0702
	HW2	1	2	22,259	3	0,108	Público	289	4,28	0,0821
	Residuos del modelo	287	246	0,8564			Privado	289	4,1	0,0727
	HW3	1	1	0,8889	1	0,359	Público	289	4,03	0,091
	Residuos del modelo	287	302	10,517			Privado	289	3,92	0,0806
	HW4	1	0	0,0916	0	0,725	Público	289	4,48	0,0762
	Residuos del modelo	287	212	0,7376			Privado	289	4,44	0,0675
	HW5	1	2	22,259	3	0,101	Público	289	4,28	0,0804
	Residuos del modelo	287	236	0,8215			Privado	289	4,1	0,0712
	HW6	1	2	21,724	2	0,131	Público	289	4,32	0,0864
	Residuos del modelo	287	272	0,9485			Privado	289	4,15	0,0765
	HW7	1	4	3.691	4	0,0408	Público	289	4,2	0,083
	Residuos del modelo	287	251	0,874			Privado	289	3,97	0,0735

Variable	Df	Suma cuadrada	Cuadrado medio	Valor F	Pr(>F)	SECTOR	norte	significar	ES	
La felicidad en el trabajo	HW8	1	2	1.824	2	0,174	Público	289	4,06	0,0879
	Residuos del modelo	287	282	0,982			Privado	289	3,9	0,0779
	HW9	1	0	0,0059	0	0,933	Público	289	4,07	0,0818
	Residuos del modelo	287	244	0,8493			Privado	289	4,06	0,0724
	HW10	1	0	0,3439	0	0,607	Público	289	3,54	0,1011
	Residuos del modelo	287	372	12,972			Privado	289	3,6	0,0895
	HW11	1	0	0,1084	0	0,705	Público	289	4,36	0,077
	Residuos del modelo	287	216	0,7535			Privado	289	4,4	0,0682
	HW12	1	1	0,5682	0	0,516	Público	289	3,7	0,1028
	Residuos del modelo	287	386	13,432			Privado	289	3,79	0,0911
	HW13	1	1	0,5257	0	0,537	Público	289	3,72	0,1042
	Residuos del modelo	287	396	1.378			Privado	289	3,8	0,0922
Compromiso	ES1	1	0	0,2922	0	0,567	Público	289	4,04	0,0836
	Residuos del modelo	287	255	0,8875			Privado	289	3,98	0,074
	ES2	1	1	0,9264	1	0,345	Público	289	4,07	0,0903
	Residuos del modelo	287	297	10,351			Privado	289	3,96	0,0799

Variable	Df	Suma cuadrada	Cuadrado medio	Valor F	Pr(>F)	SECTOR	norte	significar	ES
EN3	1	0	0,0013			Público	289	4,13	0,0881
Residuos del modelo	287	283	0,9861	0	0,971	Privado	289	4,13	0,078
ES4	1	0	0,0496			Público	289	3,99	0,0892
Residuos del modelo	287	290	10,102	0	0,825	Privado	289	4,02	0,079
EN5	1	0	0,0015			Público	289	3,92	0,0877
Residuos del modelo	287	280	0,9767	0	0,968	Privado	289	3,93	0,0776
EN6	1	1	0,7616			Público	289	3,92	0,0903
Residuos del modelo	287	297	10,352	1	0,392	Privado	289	4,02	0,0799
ES7	1	1	1.231			Público	289	3,68	0,0998
Residuos del modelo	287	363	1.264	1	0,325	Privado	289	3,81	0,0883
ES8	1	2	2.115			Público	289	3,72	0,0948
Residuos del modelo	287	328	1.142	2	0,175	Privado	289	3,89	0,084
ES9	1	0	0,0956			Público	289	4,17	0,0856
Residuos del modelo	287	267	0,9305	0	0,749	Privado	289	4,21	0,0758
EN10	1	0	0,0347			Público	289	4,33	0,0823
Residuos del modelo	287	247	0,8595	0	0,841	Privado	289	4,31	0,0728
EN11	1	0	0,0069			Público	289	4,13	0,0859
Residuos del modelo	287	269	0,9373	0	0,932	Privado	289	4,14	0,0761

Variable		Df	Suma cuadrada	Cuadrado medio	Valor F	Pr(>F)	SECTOR	norte	significar	ES
Compromiso	EN13	1	0	0,1153	0	0,72	Público	289	4,07	0,0839
	Residuos del modelo	287	256	0,8932			Privado	289	4,11	0,0743
Satisfacción laboral	JS1	1	0	0,3927	0	0,525	Público	289	4,09	0,0873
	Residuos del modelo	287	278	0,9687			Privado	289	4,01	0,0773
	JS2	1	0	0,056	0	0,842	Público	289	3,76	0,1054
	Residuos del modelo	287	405	1,411			Privado	289	3,78	0,0933
	JS3	1	0	0,0181	0	0,896	Público	289	3,9	0,0911
	Residuos del modelo	287	302	10,539			Privado	289	3,91	0,0807
	JS4	1	5	4,771	4	0,0432	Público	289	3,83	0,0954
	Residuos del modelo	287	332	1,157			Privado	289	3,57	0,0845
	JS5	1	1	1,238	1	0,351	Público	289	3,5	0,1057
	Residuos del modelo	287	407	1,419			Privado	289	3,64	0,0936
	JS6	1	3	2,711	3	0,113	Público	289	3,81	0,092
	Residuos del modelo	287	308	1,075			Privado	289	4,01	0,0815
	JS7	1	2	1,755	1	0,257	Público	289	3,56	0,1035
	Residuos del modelo	287	390	1,36			Privado	289	3,72	0,0916
	JS8	1	1	1,438			Público	289	3,69	0,108

Variable		Df	Suma cuadrada	Cuadrado medio	Valor F	Pr(>F)	SECTOR	norte	significar	ES
Compromiso	EN13	1	0	0,1153	0	0,72	Público	289	4,07	0,0839
	Residuos del modelo	287	256	0,8932			Privado	289	4,11	0,0743
Satisfacción laboral	JS9	1	0	0,0302	0	0,879	Público	289	3,82	0,1014
	Residuos del modelo	287	375	13,054			Privado	289	3,84	0,0898
Compromiso organizacional afectivo	AO1	1	1	12,793	1	0,247	Público	289	4,22	0,0865
	Residuos del modelo	287	273	0,9499			Privado	289	4,09	0,0766
	AO2	1	1	1.116	1	0,361	Público	289	3,78	0,1024
	Residuos del modelo	287	383	1.333			Privado	289	3,65	0,0907
	AO3	1	0	0,2829	0	0,645	Público	289	3,83	0,1024
	Residuos del modelo	287	382	13,313			Privado	289	3,77	0,0907
	AO4	1	0	0,0036	0	0,961	Público	289	3,66	0,1082
	Residuos del modelo	287	427	14,881			Privado	289	3,65	0,0958
	AO5	1	1	1.151	1	0,377	Público	289	3,65	0,1075
	Residuos del modelo	287	422	1.469			Privado	289	3,52	0,0952
	AO6	1	1	0,9671	1	0,422	Público	289	3,57	0,1086
	Residuos del modelo	287	430	14,969			Privado	289	3,69	0,0961
	AO7	1	0	0,3235	0	0,622	Público	289	3,72	0,1023
	Residuos del modelo	287	381	13,283			Privado	289	3,78	0,0906
	AO8	1	1	1.231	1	0,341	Público	289	3,68	0,1033
	Residuos del modelo	287	389	1.355			Privado	289	3,81	0,0914

Nota: Análisis de varianza (ANOVA) y pruebas post hoc (Tukey y Hochberg) aplicadas sobre una muestra de 578 participantes. Los valores F y los valores p se evaluaron a un nivel de significancia de $\alpha=0,05$. SE = Error estándar.

DISCUSIONES

Los resultados de este estudio comparativo sobre la felicidad en el trabajo entre empleados del sector público y privado revela hallazgos que resuenan y, en ocasiones, matizan la literatura previa. Las diferencias significativas encontradas en la estabilidad laboral, donde el sector público muestra una media de tiempo trabajado superior (7,72 años frente a 6,30 años en el privado, $p=0,0353$), se alinean con las expectativas de que factores contextuales y organizacionales influyen directamente en la percepción de bienestar y seguridad. Esta mayor estabilidad en el sector público, atribuida a contratos de larga duración y políticas de permanencia, puede ser un factor subyacente que contribuye a la ligera, aunque no estadísticamente robusta, mayor satisfacción con la vida personal y la estabilidad interna reportada por los empleados de este sector. Dicho vínculo entre estabilidad y bienestar ha sido previamente explorado por investigaciones que resaltan la importancia de condiciones laborales predecibles para reducir tensiones emocionales, en consonancia con la propuesta de (Sender, Carvalho, & Guedes, 2021) sobre la relevancia de la equidad y la autonomía en el bienestar laboral.

Por otro lado, la homogeneidad observada en dimensiones como el control sobre la vida y las decisiones (HW2), el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (HW3), el disfrute del trabajo (HW9) y la motivación intrínseca (EN1, EN4, EN6), con valores p no significativos, sugiere la preponderancia de factores universales e intrínsecos que trascienden las particularidades sectoriales. Este hallazgo es coherente con la teoría de la autodeterminación, que postula la autonomía, la competencia y la conexión social como elementos esenciales para la motivación y el compromiso en cualquier entorno laboral (Bahramnezhad & Keshmiri, 2025; Jungert et al., 2024). La percepción de disfrute y el sentido de pertenencia organizacional, siendo similares en ambos sectores, se alinean con los principios de la psicología positiva de (Seligman, 2002) que enfatizan la importancia de factores internos en la experiencia de felicidad. El estudio refuerza la idea de que la resiliencia personal y la autorregulación son fundamentales para el bienestar de los empleados, independientemente de la naturaleza de su empleo.

La felicidad en el trabajo, concebida como un constructo multidimensional que integra el engagement, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo (Fisher C., 2010; Salas-Vallina, Alegre & Fernández, 2017), encuentra respaldo en los resultados de este estudio, aunque con variaciones sectoriales específicas. Si bien no se observaron diferencias significativas en la mayoría de los indicadores de engagement y compromiso afectivo (e.g., energía en el trabajo, entusiasmo, orgullo del trabajo, compromiso con la organización), la presencia de estabilidad interna significativa en el sector público ($p=0,0408$) podría indirectamente influir en la satisfacción laboral a largo plazo. La literatura previa ha destacado que el compromiso afectivo es un predictor clave de la retención del talento (Živković, Pap Vorkapić & Franjković, 2024) y de comportamientos prosociales (Ficapal-Cusí, Enache-Zegheru & Torrent-Sellens, 2020), lo que implica que fomentar este vínculo emocional es crucial para ambos sectores, incluso si las bases de dicho compromiso varían.

La influencia de factores como el liderazgo transformacional (López, Vieira, & Echeverri, 2023), el apoyo organizacional percibido y la justicia organizacional (Silva et al., 2022; Bernd & Beuren, 2021), así como el clima organizacional (Federico, Díaz, & Carrasco,

2024; Sanamthong y Prabyai, 2023), mencionados en la introducción, son fundamentales para comprender las dinámicas de felicidad laboral. Aunque estas variables no fueron objeto de análisis comparativo directo en los resultados presentados, la consistencia en el disfrute y el orgullo por el trabajo en ambos sectores sugiere que, a pesar de las diferencias estructurales, existen elementos comunes en la cultura organizacional que fomentan estas percepciones. La identificación de que tanto el clima laboral como la satisfacción profesional explican la felicidad percibida (Federico, Díaz, & Carrasco, 2024) refuerza la necesidad de que ambos sectores inviertan en estos aspectos para mejorar el bienestar general de sus empleados.

Este estudio contribuye a la comprensión de la felicidad en el trabajo al ofrecer una perspectiva comparativa que identifica tanto factores diferenciadores como universales entre los sectores público y privado. Los hallazgos subrayan la importancia de la estabilidad laboral y la estabilidad interna en la felicidad percibida, mientras que otras dimensiones del bienestar, como el equilibrio vida-trabajo y la motivación intrínseca, parecen ser influenciadas por factores más allá de la estructura sectorial. Futuras investigaciones podrían beneficiarse de diseños longitudinales para observar la evolución de estas percepciones y explorar el impacto de variables no consideradas en este estudio, como el salario emocional o el liderazgo percibido (Ravina, Díaz, Ahumada, & Galván, 2024). La implementación de políticas organizacionales que refuercen tanto la estabilidad externa como los recursos emocionales intrínsecos de los empleados será crucial para promover entornos laborales más saludables y sostenibles en ambos contextos.

CONCLUSIONES

Los resultados de este estudio destacan tanto las similitudes como las diferencias en la felicidad en el lugar de trabajo en los sectores público y privado, y brindan información valiosa sobre el bienestar organizacional. Las diferencias clave surgieron en dimensiones como la estabilidad laboral y la satisfacción con el salario, donde los empleados del sector público informaron niveles significativamente más altos. Estos resultados subrayan el papel de los factores externos, como los contratos de largo plazo y las condiciones laborales seguras, en el fomento de la estabilidad y la satisfacción emocionales.

Por el contrario, los factores intrínsecos como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el control personal y la motivación intrínseca no mostraron diferencias significativas entre sectores, lo que sugiere un impacto universal de la resiliencia individual y la autorregulación en el bienestar de los empleados. Esta observación coincide con investigaciones anteriores que indican que los atributos personales a menudo trascienden las estructuras organizacionales a la hora de moldear las percepciones de la felicidad en el lugar de trabajo.

A pesar de las variaciones en ciertos factores externos, los resultados generales sugieren que las organizaciones de ambos sectores deben centrarse por igual en mejorar los recursos emocionales y crear entornos que favorezcan el compromiso y la satisfacción de los empleados. Las intervenciones universales, como fomentar un liderazgo fuerte, promover una comunicación eficaz y alentar el crecimiento personal y profesional, podrían beneficiar significativamente la felicidad de los empleados independientemente

del sector.

Los estudios futuros deberían profundizar en la interacción de los factores intrínsecos y extrínsecos para influir en la felicidad en el lugar de trabajo. Además, explorar las implicaciones de las tendencias emergentes, como la integración tecnológica y los cambios en los roles familiares, podría ofrecer más información sobre cómo los desafíos modernos afectan el bienestar de los empleados. Abordar estas áreas podría ayudar a las organizaciones a diseñar estrategias integrales para promover la felicidad en el lugar de trabajo y el éxito organizacional.

Limitaciones

Aunque se incluyeron 289 personas en el estudio, el tamaño de la muestra puede ser insuficiente para realizar análisis sólidos de subgrupos específicos, como empleados del sector público versus empleados del sector privado, o según otros factores relevantes. El cuestionario se aplicó a una muestra no estratificada. Al no estratificar la muestra en función de características como sector, género, edad, nivel educativo o antigüedad en el empleo, pueden surgir sesgos por la falta de representación proporcional de las diferentes subpoblaciones de la ciudad de Quito.

Enfoque limitado en las dimensiones de la felicidad en el trabajo: el cuestionario se centra únicamente en las dimensiones de compromiso, satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo, excluyendo otras dimensiones potencialmente relevantes como el clima organizacional, la inteligencia emocional, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el salario emocional y las percepciones de justicia organizacional. Esta limitación puede dar lugar a una comprensión incompleta del concepto de felicidad en el trabajo. Al restringir el estudio a empresas públicas y privadas de una sola ciudad, los resultados podrían no ser generalizables a otras regiones del Ecuador, especialmente considerando posibles diferencias culturales, económicas y laborales.

Al ser un estudio transversal, las conclusiones se limitan a un momento temporal específico, lo que impide analizar cómo evoluciona la felicidad en el trabajo a lo largo del tiempo o en respuesta a cambios en las condiciones de trabajo.

Futuras líneas de investigación

Dado que la felicidad en el trabajo es un concepto amplio, existe un potencial significativo para el desarrollo de estudios futuros que puedan explorar la relación entre variables demográficas como el género, la actividad profesional y el nivel educativo en el contexto de la felicidad en el trabajo.

Considerando el dinamismo actual y los altos niveles de competitividad, es importante analizar el impacto de estas nuevas dinámicas laborales, particularmente en sectores de alta demanda, y la influencia de los roles familiares en la felicidad laboral.

La relación entre la felicidad en el trabajo y la tecnología es un área que no se abordó en este estudio, pero que actualmente tiene gran importancia. Las investigaciones futuras podrían examinar las implicaciones del uso de la tecnología, la adaptación o

incluso el miedo a su impacto en los entornos laborales.

El liderazgo, como factor motivador, puede afectar significativamente la percepción de felicidad en el lugar de trabajo. Se recomienda encarecidamente que se realicen más estudios centrados en este tema.

Dado que la felicidad en el lugar de trabajo está intrínsecamente vinculada a la psicología individual y, por extensión, a la psicología organizacional, las investigaciones que exploren las relaciones entre los factores psicológicos y la felicidad percibida podrían ampliar la base de conocimientos. Esta comprensión podría traducirse más adelante en estrategias viables para las organizaciones.

Referencias

- Ajzen, I. (2011). Job Satisfaction, Effort, and Performance: A Reasoned Action Perspective . *Contemporary Economics*, 32-43.
- Aristóteles. (350 A.C./2014). *Ética a Nicómaco*. San José: Edin Editorial Digital Imprenta Nacional.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2009). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 48-70.
- Ballesta, A. M. (2004). Una introducción a la Felicidad y a la Historia de la Filosofía. *EL CATOBLEPAS*, 31, 17.
- Baptiste, N. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance A new dimension for HRM. *Management Decision*, 384-309.
- Castro, A., & Díaz, P. (2020). Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española. *Profesional de la información*, 1-13.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE.
- Cropanzano, R., & Wright, T. (2001). When a "Happy" Worker Is Really a "Productive" Worker: A Review and Further Refinement of the Happy-Productive Worker Thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 182-199.
- Dechev, Z. (2010). Effective Performance Appraisal – a study into the relation between employer satisfaction and optimizing business results. *Erasmus University Rotterdam*.
- Deng, Q.Liu, Y.Cheng, Z.Yang, J.Liu, Y. (2024). Global job satisfaction and fluctuation among community general practitioners: A systematic review and meta-analysis. *BMC Health Services Research*, 24.
[doi:https://doi.org/10.1186/s12913-024-10830-6](https://doi.org/10.1186/s12913-024-10830-6)
- Díaz, F., & Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad. *Contaduría y Administración*, 1-14.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 542–575.
[doi:https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542](https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542)
- Erazo, P., & Riaño, M. (2021). Felicidad en el trabajo en docentes oficiales de básica y media. *Revista Boletín Redipe*, 349-371.

- Federico, O., Díaz, F., & Carrasco, M. (2024). Job climate and job satisfaction as predictors of happiness at work in a sample of Mexican health care employees. *Contaduría y Administración*, 231-253.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using R*. SAGE.
- Fisher, C. (2003). Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory. *Journal of Organizational Behavior*, 753-777.
- Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 384-412.
- Foncubierta, M., & Sánchez, J. (2019). Hacia la felicidad laboral: atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 239-257.
- Fox, J., & Weisberg, S. (2019). *An R Companion to Applied Regression*. SAGE.
- Freud, S. (1930). *El malestar en la cultura*. Madrid: Alianza editorial.
- Gabini, S. (2018). Adaptación y validación de un instrumento para medir felicidad en el trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35-45.
- García, R., Muñoz, P., Pineda, L., & Rodríguez, J. (2022). Social exchange approach and happiness at work: exploring the mediating effect of organizational commitment. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 221-236.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 72-92.
- Guillén, C., & Dutschke, G. (2020). Factors contributing to organizational happiness: content, exploratory and confirmatory factorial analysis. *European Journal of International Management*, 376-406.
- Hendriks, M., & Birnberg, R. (2024). Happiness in the Daily Socio-Cultural Integration Process: A day Reconstruction Study among American Immigrants in Germany. *International Migration Review*, 610-643.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2014). Organizational communication and the psychological well-being of employees in low-wage service jobs: The mediating role of the employee's attitude towards work. *Journal of Occupational Health Psychology* 482-493.

- Jiménez, D., Ortiz, M., Monsalve, M., & Melchor, G. (2020). "Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 462-476.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 755-768.
- Judge, T., Thoresen, C., Bono, J., & Patton, G. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: a Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 376-407.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 692-724.
- Laffaldano, M., & Muchinsky, P. (1985). Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 251-273.
- López, C., Vieira, J., & Echeverri, A. (2023). Leadership and its Influence on Happiness at Work: A Narrative Literature Review. *Cuadernos de Administración*, 1-11.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 541-572.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 370-396.
- Meyer, J. P. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 20-52.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: *Theory, Research, and Application*. SAGE Publications, Inc. [doi:https://doi.org/10.4135/9781452231556](https://doi.org/10.4135/9781452231556)
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 143-151.
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 759-776.
- Organ, D. (1988). Organizational Citizenship Behavior: *The Good Soldier Syndrome*. Lexington : Lexington Books.
- Pablo, F., Budhwar, P., & Bamel, U. (2019). Vincular resiliencia y compromiso organizacional: ¿importa la felicidad? *Revista de eficacia organizacional: personas y desempeño*, 21-37.

- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2003). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 615-622.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2021). Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice. *Wolters Kluwer*.
- Porras, N., & Parra, L. (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Equidad y Desarrollo*, 181-197.
- Ravina, R., Díaz, G., Ahumada, E., & Galván, E. . (2024). Emotional wage, happiness at work an organisational justice as triggers for happiness management. *Journal of Management Development*, 24.
- Ravina, R., Díaz, G., Ahumada, E., & Galván, E. (2024). Emotional wage, happiness at work and organisational justice as triggers for happiness management. *Journal of Management Development Emerald*, 236-252.
- Salas Vallina, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). Happiness at work in kanowledge intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management an Business Economics*, 24.
- Salas, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 1-21.
- Salas, A., & Elvira, J. (2022). New Clues for Improving Quality of Working Life: How Personal Job Resources Foster of Happiness at Work. *UCJC Bussiness and Society Review*, 88-103.
- Salas, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 1-11.
- Salas, A., López, Á., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW): transformational leadership and organizational learning capability as drivers of HAW in a healthcare context. *Personnel Review*, 314-338.
- Sánchez, J., Neira, P., & Véliz, J. (2023). Happiness at work. *Revista Venezolana de Gerencia*, 1361-1380.
- Sánchez, J., Sánchez, R., & Jimbo, J. (2019). Happiness Management: Revisión de la literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 259-271.
- Sanín, A., Salanova, M., & Vera, P. (2019). Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 54-66.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 293–315.
- Schaufeli, W., De-Witte, H., & Desart, S. (2023). Sustainable employability and work engagement: A three-wave study. *Frontiers in Psychology*, 14. [doi:https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1188728](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1188728)
- Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Sender, G., Carvalho, F., & Guedes, G. (2021). The Happy Level: A New Approach to Measure Happiness at Work Using Mixed Methods. *International Journal of Qualitative Methods*, 1-17.
- Turban, D. B., & Greening, D. W. (1997). Corporate social performance and organizational attractiveness to prospective employees. *Academy of Management Journal*, 658-672.
- Varca, P., & James, M. (1993). The Relationship of Ability and Satisfaction to Job Performance. *Applied Psychology: An International Review*, 265-275.
- Waal, A. d. (2018). Increasing organisational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. [doi:https://doi.org/10.1108/JOEPP-10-2017-0080](https://doi.org/10.1108/JOEPP-10-2017-0080)
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Nueva York: Prensa de psicología.
- Warr, P. (2013). Sources of happiness and unhappiness in the workplace: A combined perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 99-106.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 1–74.
- Wong, C.-S., & Law, K. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 243-274.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 774-800.
- Zare, R. (2016). Felicidad en el trabajo y desempeño laboral en un Centro de capacitación industrial de la ciudad de Trujillo (Perú), año 2016. *Revista Ex Cathedra en negocios*, 77-91.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2004). Emotional intelligence in the workplace: A critical review. *Applied Psychology*, 371-399.