


Artículo de Investigación

Felicidad, Satisfacción y Compromiso Laboral: Un Análisis con Algunas Variables Sociodemográficas y Organizacionales

Antonio Zapata-Solá *

Universidad Albizu, San Juan, Puerto Rico

*Correspondence: azapata@albizu.edu

Información Artículo	RESUMEN
<p>Recibido: 17-I-2025 Aceptado: 19-V-2025</p> <p>Palabras Clave: Felicidad, Compromiso Laboral, Satisfacción Laboral, Género, Edad, Estatus Laboral</p>	<p>El propósito de esta investigación fue analizar las variables de felicidad, satisfacción y compromiso laboral con algunas variables sociodemográficas (género, estado civil, preparación académica) y organizacionales (estatus laboral, lugar de trabajo y tiempo en la organización). La muestra estuvo compuesta por datos secundarios con 217 participantes, donde un 85% son del género femenino, un 63% tenía entre 31 a 50 años, un 36% tenía un bachillerato y un 55% estaba casado al momento del estudio. Respecto al estatus laboral un 93% estaba trabajando a tiempo completo, un 50% trabajaba en el gobierno y un 46% tenía más de 10 años en la organización. Al llevar a cabo los análisis estadísticos se encontraron diferencias significativas entre la edad y compromiso afectivo, moral y total. Con la variable preparación académica hubo diferencia significativa con compromiso necesario. Respecto al estado civil hubo diferencia con felicidad, satisfacción y compromiso afectivo, moral y total. Con la variable tiempo en la organización, hubo diferencia con felicidad y compromiso moral. Se recomienda hacer más estudios con otras poblaciones y otras variables.</p>

Happiness, Satisfaction, and Work Commitment: An Analysis with Some Sociodemographic and Organizational Variables

Keywords:	ABSTRACT
<p>Happiness, Work Commitment, Job Satisfaction, Gender, Age, Work Status</p>	<p>The purpose of the research was to analyze the variables of happiness at work, satisfaction and work commitment with some sociodemographic variables (gender, marital status, academic preparation) and organizational variables ("work status", workplace and time in the organization). The sample was from secondary data with 217 participants, 85% are female, and 63% were between 31 and 50 years old, 36% had a bachelor's degree, 55% were married at the time of the study, 93% were working full-time, 50% worked in the government and 46% had more than 10 years in the organization. The results of statistical analyses indicate significant differences between age and affective, moral and total commitment. With academic preparation there was a difference with necessary commitment. With marital status, there was a difference in work happiness, satisfaction and affection, moral and total commitment. With the variable time in the organization, there was a difference in work happiness and moral commitment. Further studies are recommended with other populations and other variables.</p>

Citar como:	Zapata-Solá, A. (2025). Felicidad, Satisfacción y Compromiso Laboral: Un Análisis con Algunas Variables Sociodemográficas y Organizacionales <i>Revista Interamericana de Psicología Ocupacional</i> , 40(1), 96-110. https://doi.org/10.71332/nt7k3a36
-------------	---

Introducción

La felicidad de los empleados en el lugar de trabajo, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional han sido temas muy importantes en las organizaciones postmodernas para mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida laboral (Sánchez et al., 2023). La felicidad laboral al ser incorporada como un elemento fundamental en la gestión organizacional hace que puedan mejorar los niveles de productividad y el rendimiento de los empleados. Diferentes estudios (López & Fierro, 2016; Perandones et al., 2013; Warr, 2013) evidencian que las personas con comportamientos positivos, como los que experimentan estar felices en el trabajo, fomentan un clima organizacional confortable y propicio para un mejor desempeño. Por otro lado, según Gaitán et al. (2015), la felicidad laboral mejora el rendimiento, productividad, adaptabilidad, creatividad, calidad e innovación, incluso hace posible una mejor comunicación entre los miembros de una compañía. Es por esto que, en el campo laboral, la felicidad ha cobrado suficiente relevancia en la literatura científica.

Felicidad Laboral

Dentro de las emociones positivas, la felicidad suscita interés desde diversos enfoques. Según Alarcón (2006) definir este concepto es complejo debido a las múltiples variables que la constituyen, no existiendo consenso sobre su contenido esencial. Por otro lado, Seligman (2011) define la felicidad a partir de las emociones positivas, como la capacidad de fluir y el sentido de pertenencia. Entonces, ¿cómo podemos definir realmente lo que es la felicidad en el trabajo? Salanova et al. (2016) la definen como el estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como de la gestión efectiva del bienestar psicosocial en el trabajo y del desarrollo de organizaciones para que sean más saludables. En adición, la autora presenta el modelo, "*Healthy & Resilient Organizations Model*", (HERO por sus siglas en inglés) como una Organización Saludable y Resiliente. El modelo hace referencia a aquella organización que lleva a cabo acciones sistemáticas, planificadas y proactivas para mejorar los procesos y resultados tanto de los empleados como de la organización como un todo.

En el pasado, solo había empresas preocupadas por diferentes constructos que no incluían la felicidad de los empleados. Sin embargo, al evidenciar tantos beneficios cuando los empleados son felices en su ámbito laboral, comienza un interés mayor en el tema.

Todas las empresas están constituidas por seres humanos quienes son los responsables de llevarla al éxito, a su desaparición o un estancamiento, sin embargo, bajo el análisis y aplicación de estrategias para controlar las distintas variables, se pudiera concebir que los colaboradores más felices son más productivos (Sánchez & Alvear, 2022).

Las organizaciones deben buscar estrategias que permitan aumentar o mantener buenos niveles de felicidad laboral en sus trabajadores, pues este elemento genera bienestar y permite aumentar el rendimiento de los colaboradores, lo cual ayudará a alcanzar el desarrollo organizacional (Moccia, 2016). En comparación con los trabajadores infelices, los trabajadores felices son más activos, más enfocados e interesados en su trabajo y persistentes frente a las dificultades a diario (Bakker & Oerlemans, 2011). Lyubomirsky et al. (2005) indican que los trabajadores felices tienen niveles más altos de productividad, producen mayores ventas, se desempeñan mejor en puestos de liderazgo, reciben calificaciones de desempeño más altas, tienen menos probabilidades de tomarse días de enfermedad y si son directores ejecutivos, tienen más probabilidades para liderar equipos de alto rendimiento. A su vez, Boehm y Lyubuminsky (2008) demostraron que el grado de felicidad de los empleados tiene un efecto positivo sustancial en el compromiso del personal, la productividad organizacional y la satisfacción laboral general. Esto sugiere que la búsqueda de la felicidad en el trabajo es un esfuerzo que vale la pena.

Una investigación realizada por Rodríguez y Raga (2021) en Medellín, Colombia, donde participaron 24 docentes de una institución educativa, los resultados confirman que existe una relación significativa de nivel moderado entre felicidad percibida y satisfacción laboral. Además, existe una relación significativa baja entre la felicidad y el compromiso organizacional. Asimismo, existe una relación significativa moderada a alta entre la satisfacción laboral y su compromiso organizacional.

En Puerto Rico Ramírez (2024) llevó a cabo un estudio para ver la relación entre el compromiso organizacional, la felicidad y la satisfacción laboral. Los resultados revelan una relación positiva y estadísticamente significativa entre la felicidad en el trabajo, la satisfacción laboral y el compromiso afectivo y moral. En cambio, se encontró una relación negativa entre felicidad en el trabajo y el compromiso de continuidad. Estos hallazgos subrayan la importancia de la felicidad en el trabajo como precursor fundamental de la satisfacción laboral y el

compromiso organizacional en empleados puertorriqueño.

Compromiso Organizacional

Existe una amplia variedad de definiciones y medidas de compromiso organizacional, todas llevan componentes afectivos, normativos y calculados partiendo de la premisa de que el compromiso se manifiesta por el deseo de las personas de estar y continuar en la organización por una causa sentimental (Buchanan, 1974). Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, donde las expectativas de ambas partes son muy propias, individuales, diferentes y amplias que casi nunca es posible expresar todos los aspectos en una relación formal.

Por otra parte, Steers (1977) definió el compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización. En adición, Báez et al. (2019) consideran el compromiso organizacional como un vínculo entre la organización y los trabajadores. Todo parece indicar que las diferentes medidas y definiciones del término tienen en común el considerarlo como un vínculo o lazo del individuo con la organización. En otras palabras, es una actitud que refleja la lealtad de los empleados a su organización y es un proceso continuo mediante el cual los participantes organizacionales expresan su preocupación por la organización, su éxito y bienestar continuo (Domínguez et al., 2013).

En general, la literatura habla de tres tipos de compromiso organizacional, los cuales se basan en diferentes constructos teóricos. Sin duda el modelo de compromiso organizacional con más reconocimiento es el de Meyer y Allen (1991) pues representa una garantía de resultados relevantes para la organización, como son la productividad y la actitud de los empleados. Estos autores definen tres tipos de compromiso. En primer lugar, el compromiso afectivo, considerado como el vínculo del empleado con la organización que surge al sentirse tratado justamente. Así los individuos fuertemente comprometidos se identifican e implican con los valores y metas de la organización, y manifiestan un deseo de continuar en ella (Allen & Meyer, 1990). En segundo lugar, el compromiso de continuidad, definido como la necesidad de permanecer en la empresa dado que se ha invertido tanto en ella, aunado a la poca probabilidad de encontrar un trabajo con garantía y prestaciones similares. Meyer y Allen

(1984) indican que es esperable que una persona se vea forzada a continuar su relación con la organización cuando el costo del abandono percibido sea alto y cuando perciba que tiene pocas alternativas de encontrar otro empleo. En tercer lugar, el compromiso normativo, explicado como la obligación moral experimentada por el individuo de permanecer en la organización debido a un contrato psicológico, normas sociales y regulaciones que denotan inversión de la organización en el empleado (Coronado et al., 2020). El empleado se enfocará a cumplir con las metas de la organización, pero también creará tener cierta responsabilidad hacia los demás, lo que lleva a cubrir los requerimientos que se le marcan para evitar la desaprobación social (Morrow, 1983).

En un estudio realizado por García y González (2018) encontraron que la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional. Los resultados indican que cuanto más motivados se encuentran los trabajadores, mayor será el compromiso que tengan hacia la organización. Por otro lado, Salvador y Sánchez (2018) evidenciaron que existe una relación positiva entre el nivel moderado de liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional, así que, el nivel de liderazgo influye con la contribución de la misión y visión, así como en la mejora de resultados y el logro de la calidad laboral. En adición, Vélez y González (2019) exponen que las variables compromiso organizacional y espiritualidad en el lugar de trabajo están asociadas inversamente, lo cual demuestra que los empleados perciben que en sus unidades de trabajo no les importa, ni se preocupan por su bienestar espiritual.

Por último, Zurita et al, (2014) evidencian la existencia de una correlación significativa entre las variables de compromiso organizacional y satisfacción laboral, estos datos aportan información de importancia para el contexto organizacional, ya que, si la organización conoce el nivel de satisfacción y compromiso de sus trabajadores, podrán tomar medidas para estimular y tratar de aumentar el nivel de dichas variables.

Satisfacción Laboral

No existe un concepto unánime que defina la satisfacción laboral. Esto se debe a que su definición ha sido adaptada según el autor o investigación, por tanto, podemos encontrar diferentes definiciones del constructo. Locke (1976) define la satisfacción laboral como una respuesta emocional positiva al puesto y que resulta de la evaluación de si el puesto cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo.

Por otro lado, Robbins, y Coulter (2000) definen satisfacción en el trabajo como una actitud general del empleado frente a su respectivo trabajo, entendiendo actitud como manifestaciones de evaluación, ya sean favorables o desfavorables; acerca de objetos, personas o eventos que reflejan los sentimientos de un individuo frente a estos.

Del mismo modo, Mottaz (1988) se refiere a la satisfacción en el trabajo como una respuesta afectiva como resultado de una evaluación de la situación laboral. En adicción, Palma (2005) define la satisfacción laboral como la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral. Por último, Díez de Castro et al. (2001) consideran que la satisfacción es un sentimiento individual que, en términos positivos o negativos, experimentan los individuos en el transcurso de su pertenencia a la organización cuando comparan las recompensas que reciben con las que estiman deberían recibir e, incluso, con aquellas que les gustaría obtener como compensación por los esfuerzos que realizan a favor de la organización.

Alfaro et al. (2012) señalan unos factores ausentes, que son fuente de insatisfacción, se catalogan como factores de higiene y son extrínsecos al trabajo; por ejemplo: políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad. Al igual que sus teorías, la satisfacción se ha investigado con múltiples variables. En una investigación realizada por Rodríguez et al. (2008), estos evidenciaron que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Asimismo, el desempeño general correlacionó significativamente con la satisfacción laboral. Los resultados demostraron que la satisfacción general resulta ser un predictor significativo del rendimiento y la productividad, mientras que el clima general resulta ser un predictor significativo de las condiciones personales y el comportamiento del trabajador.

Por otro lado, Chiang et al. (2010), realizaron una investigación cuyo objetivo fue estudiar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño. Los resultados del estudio indicaron que se encontraron en un rango de desempeño de regular a bueno, mientras que en lo relacionado con la satisfacción laboral mostraron un alto nivel, al sentirse satisfechos con los diferentes aspectos de su trabajo en las seis escalas evaluadas. En adicción, Rojas et al. (2009) realizaron

un estudio cuyo objetivo fue determinar la prevalencia del síndrome de “burnout”, su relación con diversas variables demográficas y laborales y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad Nacional de Salud Pública. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los puntajes de satisfacción laboral según género, edad o tipo de vinculación.

Por último, Gómez et al. (2011) realizaron un estudio cuyo objetivo fue determinar si los niveles de satisfacción laboral de los empleados del área comercial de un banco tenían alguna relación con las variables demográficas, puesto laboral, edad y género del empleado. Como resultado de la investigación, se encontró que el puesto laboral tiene influencia en el grado de satisfacción laboral de los empleados. Los gerentes y funcionarios presentan un mayor grado de satisfacción laboral que los trabajadores con empleo de menor jerarquía. Otra variable demográfica que influye en la satisfacción laboral es la edad del empleado, los trabajadores de más edad presentaron un mayor nivel de satisfacción que los adultos jóvenes. También se encontró que el género del empleado no influye en el grado de satisfacción laboral.

El éxito de una organización, esta básicamente asociado, al profesionalismo, rendimiento, satisfacción y compromiso de sus empleados. Es por esta razón que resaltamos la importancia del bienestar de los trabajadores que corre a la par del buen funcionamiento de una empresa. En cuanto a las empresas, impulsar el bienestar implica hacer lo posible para otorgar un buen ambiente a los empleados, donde se sientan satisfechos y felices con sus actividades y funciones dentro de la empresa. En adicción, Puerto Rico atraviesa una situación laboral muy compleja, por lo cual, es sumamente importante crear unos cambios favorables en distintas organizaciones, fomentando la felicidad laboral para atraer buenos talentos y retener empleados que aporten al bienestar de los demás y le proporcionen aspectos positivos a la organización.

Hipótesis

H₁: Habrá diferencia estadísticamente significativa entre las variables sociodemográficas (edad, género, estado civil, preparación académica,) y las variables organizacionales (estatus laboral, lugar de empleo y tiempo en la organización) con la felicidad en el trabajo.

H₂: Habrá diferencia estadísticamente significativa entre las variables sociodemográficas

(edad, género, estado civil, preparación académica,) y las variables organizacionales (estatus laboral, lugar de empleo y tiempo en la organización) con la satisfacción laboral.

H₃: Habrá diferencia estadísticamente significativa entre las variables sociodemográficas (edad, género, estado civil, preparación académica,) y las organizacionales (estatus laboral, lugar de empleo y tiempo en la organización) y las dimensiones de compromiso organizacional.

Método

Participantes

Para esta investigación se obtuvo una muestra con datos secundarios, estos datos son información que ya ha sido recopilada y analizada por otras personas para otros propósitos y que luego son utilizados por otros investigadores para su propio estudio. A diferencia de los datos primarios, que son recolectados directamente por el investigador para un objetivo específico, los datos secundarios ya existen y están disponibles. En total fueron 217 participantes, estos debían tener más de 21 años al momento de la investigación, estar empleados a tiempo completo o parcial, tener tres meses en su empleo, saber leer y escribir en español y vivir en Puerto Rico. Los participantes debían tener acceso a un dispositivo electrónico con *Internet*. La mayoría estuvo entre 31 a 50 años (63.59%, $n = 138$), la mayoría reportaron ser del género femenino (85.25%, $n = 185$) las personas casadas tuvieron un 55.30% ($n = 120$) siendo la preparación académica de bachillerato el por ciento mayor (36.87%, $n = 80$) los que trabajaron a tiempo completo tuvieron un 93.55% ($n = 203$) y los que trabajaron en el gobierno un 50.69% ($n = 110$). Además, el por ciento que mayor tiempo reportaron trabajando para su organización actual fue de 10 años o más (46.54%, $n = 101$). En la Tabla 1 se presentan los datos sociodemográficos de la muestra. La selección de la muestra de esta investigación fue por disponibilidad. En adición, se utilizó un muestreo por redes sociales (“*snowball sampling*”) para facilitar el proceso de reclutamiento a través de las redes sociales como “Facebook”, “Twitter”, “Instagram”, e-mails.

Instrumentos

Para esta investigación se utilizó una hoja de consentimiento informado donde se les explicó el propósito de la investigación, la confiabilidad y el anonimato. También, una hoja de datos sociodemográficos, donde se recogió información de

los participantes como género, edad, puesto que ocupa, nivel de escolaridad y tiempo en la organización. Se utilizó la escala *Felicidad Laboral* de Gabini (2018). Esta se contesta en una escala “Likert” y tiene un total de nueve reactivos. La confiabilidad de la prueba es de .91 con Alfa de Cronbach, tiene validez de constructo con análisis de factores confirmatorio y exploratorio. En Puerto Rico, Rodríguez (2018) ($n = 73$) obtuvo una confiabilidad Alfa de Cronbach de .93 y se estableció su validez de contenido.

Por otro lado, se utilizó la Escala Breve de *Satisfacción Laboral* de Rosario-Hernández et al. (2022), la misma está compuesta por cuatro ítems y tiene un coeficiente Alfa de Cronbach y Omega de McDonald que fluctuaron entre .77 y .78 y apoyo a su estructura interna unidimensional mediante análisis de factores exploratorio y confirmatorio. Por último, se utilizó la escala de *Compromiso Organizacional-Revisada* de Rosario-Hernández y Rovira-Millán (2016), la cual está compuesta por 12 ítems, la cual posee un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach entre .51 y .87 y su estructura interna consiste de tres factores, los cuales son compromiso afectivo, moral y necesario (continuidad).

Tabla 1
Datos Sociodemográficos de los Participantes

	F	%
Edad		
21-30 años	36	16.59
31-50 años	138	63.59
51 años en adelante	43	19.82
Género		
Femenino	185	85.25
Masculino	32	14.75
Estado Civil		
Soltero(a)	75	34.56
Casado(a)	120	55.30
Divorciado(a)	17	7.83
Viudo(a)	5	2.30
Preparación Académica		
Escuela Superior	5	2.30
Curso Técnico	16	7.37
Cursos Universitarios	26	11.98
Bachillerato	80	36.87
Maestría	73	33.64
Doctorado	17	7.83
Estatus Laboral		
Tiempo completo	203	93.55
Tiempo parcial	14	6.45
Lugar de empleo		
Gobierno	110	50.69
Privado	85	39.17
ONG, Sin fines de lucro	4	1.84
Federal	4	1.84
Cuenta propia	14	6.45
Tiempo en la organización		
Menos de 1 año	20	9.22
1 a 3 años	45	20.74
4 a 6 años	36	16.59
7 a 9 años	15	6.91
10 años o más	101	46.54

Nota. $n = 217$.

Procedimiento

Los participantes de la investigación fueron de datos secundarios de la investigación de Ramírez et al. (2024). Se le pidió permiso a la autora principal del estudio la cual accedió para utilizar los mismos. El procedimiento del estudio fue aceptar participar llenando la hoja de consentimiento informado en el enlace provisto por “PsychData”. En el mismo se les informó que su participación es voluntaria, se le informo sobre la confidencialidad y el acceso a la información de la investigación, además, se les explicó a los participantes el propósito de la investigación. Así mismo se les garantizó que al terminar la investigación la información se almacenará en archivos computarizados.

Se les indicó que la investigación no conlleva riesgos, ni costos en el proceso. De igual forma, para garantizar los derechos y la seguridad física y emocional de los participantes se desarrolló un protocolo para eventos adversos no esperados. La propuesta de investigación fue enviada al Comité de Ética en la Investigación (IRB por sus siglas en inglés) de la Universidad Albizu para su aprobación. Una vez aprobada (SP-2419), se colocó un anuncio en las redes sociales de Facebook, “Instagram”, Twitter, correos electrónicos, entre otros. En adición, se les solicitó autorización a los autores para utilizar sus instrumentos.

Diseño de Investigación

Se utilizo un diseño descriptivo-cuantitativo comparativo. (Hernández & Mendoza 2023). Antes de realizar los análisis estadísticos se buscó la normalidad y homocedasticidad de los grupos, se utilizó la prueba “Kolmogorov-Smirnov”, también se realizaron pruebas de supuestos y de normalidad con “Shapiro-Wilks”, comprobando que la naturaleza de los datos no es normal por lo cual se utilizó análisis estadístico no paramétrico. Al no cumplir con los supuestos se utilizó la prueba de U de Mann-Whitney y la prueba de una dirección Kruskal Wallis, también se realizaron pruebas “post hoc”. Se utilizó la última versión del programa de SPSS (IBM SPSS Statistics 29, 32-bit/64-bit) para Windows. También se realizaron análisis estadístico descriptivo, para poder describir la muestra de los participantes en el estudio y de las variables sociodemográficas.

Resultados

Siguiendo la recomendación de Field (2025) se confirmaron que las variables cumplieran con los supuestos estadísticos, se llevaron a cabo los análisis estadísticos pertinentes para las pruebas de normalidad

y homocedasticidad, con el análisis estadístico de “Kolmogorov-Smirnov”. Los resultados indicaron que los datos no se distribuyeron normalmente, $KS(217) = .08, p < .001$. También se calcularon los tamaños de efecto.

Se llevo a cabo un análisis con la U de “Mann-Whitney” con género y felicidad laboral y no se encontró diferencia estadísticamente significativa entre hombres (Mediana = 118.05) (n= 32) y mujeres (Mediana = 107.44) (n= 185) (U = 2670.500, Z = -.884, p = .37, r = -.06) Entre el género y la satisfacción laboral tampoco hubo diferencia significativa entre hombres (Mediana = 109.77, n= 32) y mujeres (Mediana = 108.87) (n= 185), (U = 2935.500, Z = -.075, p = .94, r = .00). Tampoco hubo diferencia entre las dimensiones de compromiso organizacional afectivo, entre los hombres (Mediana = 110.61, n= 32) y las mujeres (Mediana = 108.72) (n= 185), (U = 2908.500, Z = -.15, p = .87, r = -.00). Relacionado a compromiso moral, los hombres (Mediana = 122.34, n= 32) y las mujeres (Mediana = 106.69) (n= 185), (U = 2533.500, Z = -1.30, p = .19, r = -.08) no hubo diferencia significativa. Con la variable compromiso necesario, tampoco hubo diferencia entre los hombres (Mediana = 104.22, n= 32) y mujeres (Mediana = 109.83) (n= 185), (U = 2807.500, Z = -.467, p = .03). Las puntuaciones totales de compromiso organizacional tampoco hubo diferencia entre los hombres (Mediana = 114.20, n= 32) y las mujeres (Mediana = 108.10) (n= 185), (U = 2793.500, Z = -.50, p = -.03). Ver Tabla 2.

También se buscó si hay diferencia estadísticamente significativa entre estatus laboral trabajando a tiempo completo (Mediana = 110.33, n= 203) y tiempo parcial (Mediana = 89.71) (n= 185), (U = 1151.000, Z = -1.189, p = -.08) con la felicidad laboral y no se evidencia una diferencia estadísticamente significativa entre las variables. Con la variable satisfacción laboral tampoco hubo diferencia significativa con trabajo a tiempo completo (Mediana = 110.61, n= 203) y tiempo parcial (Mediana = 85.71) (n= 14), (U = 1095.0000, Z = -1.444, p = -.09). Tampoco hubo diferencia significativa entre la dimensión de compromiso afectivo, trabajo a tiempo completo (Mediana = 110.64, n= 203) y tiempo parcial (Mediana = 85.21) (n= 14), (U = 1088.000, Z = -1.468, p = -.09). Con la dimensión de compromiso moral trabajo a tiempo completo (Mediana = 108.62, n= 203) y tiempo parcial (Mediana = 114.54) (n= 203), (U = 1343.500, Z = -.343, p = -.02) no hubo diferencia significativa. En la dimensión de compromiso necesario, el trabajo a tiempo completo (Mediana = 108.90, n= 203) y tiempo parcial (Mediana = 110.43)

(n= 14), (U = 1401.000, Z = -.088, p = -.00) tampoco hubo diferencia significativa. Finalmente, con la puntuación total de compromiso organizacional, con

tiempo completo (Mediana = 109.79, n= 203) y tiempo parcial (Mediana = 97.54) (n= 203), (U = 1260.500, Z = -.707, p = -.04) tampoco hubo diferencia significativa. Ver tabla 3.

Tabla 2

Diferencias en Felicidad, Satisfacción y Compromiso Laboral en función del Género mediante la prueba U de Mann–Whitney

Variable	Rango Medio		U	Z	gl	p	r
	Femenino (n=185)	Masculino (n=32)					
Felicidad Laboral	107.44	118.05	2670.500	-.884	215	.377	-.06
Satisfacción Laboral	108.87	109.77	2935.500	-.075	215	.940	-.00
Compromiso Afectivo	108.72	110.61	2908.500	-.157	215	.875	-.00
Compromiso Moral	106.69	122.34	2533.000	-1.309	215	.191	-.08
Compromiso Continuidad	109.83	104.22	2807.000	-.467	215	.640	-.03
Compromiso Total	108.10	114.20	2793.500	-.508	215	.611	-.03

Nota. r = Tamaño del Efecto.

Tabla 3

Diferencias en Felicidad, Satisfacción y Compromiso Laboral en función del Estatus Laboral mediante la prueba U de Mann–Whitney

Variable	Rango Medio		U	Z	gl	p	r
	TC (n=203)	TP (n=14)					
Felicidad Laboral	110.33	89.71	1151.000	-1.189	215	.234	-.08
Satisfacción Laboral	110.61	85.71	1095.000	-1.444	215	.149	-.09
Compromiso Afectivo	110.64	85.21	1088.000	-1.468	215	.142	-.09
Compromiso Moral	108.62	114.54	1343.500	-.343	215	.732	-.02
Compromiso Continuidad	108.90	110.43	1401.000	-.088	215	.930	-.00
Compromiso Total	109.79	97.54	1260.500	-.707	215	.479	-.04

Nota. TC=Tiempo completo; TP=Tiempo probatorio, r = Tamaño del Efecto

Para ver si había diferencia estadísticamente significativa entre felicidad laboral y los grupos de edad, (21-30, 31-50, 50 o más) se utilizó la prueba “Kruskal-Wallis”, los resultados indicaron que no hubo diferencia significativa. $Chi^2 (2) = 1.86$, (N=217), $H = .98$, $p = .61$, $r = .02$ Cuando se compara satisfacción laboral con los grupos de edad, tampoco

hubo diferencia significativa. $Chi^2 (2) = 2.80$, (N=217), $H = 2.80$, $p = .24$, $r = .01$. Entre el compromiso afectivo y los rangos de edad hubo diferencia significativa, $Chi^2 (2) = 7.36$, (N=217), $H = 8.45$, $p < .01$, $r = .19$. La mediana de 21-30 años fue de (Md=83.10), de 31-50 fue de (Md=111.36) y de 51 años en adelante fue de (Md=123.03). Al realizar los

análisis “post-hoc” se utilizó la corrección con Bonferroni, la mediana del grupo de 50 años en adelante fue significativamente mayor que de 21-30 años, $p < .04$. De 51 años en adelante fue significativamente mayor que de 21-30 años, $p < .01$. Según la prueba del tamaño de efecto la magnitud de la diferencia de ambos fue baja (.10 - .29, Ver Tabla 4.) Entre la dimensión de compromiso moral y los rangos de edad hubo diferencia significativa, $\chi^2 (2) = 4.34$, $(N=217)$, $H = 7.81$, $p < .02$. La mediana de 21-30 años fue de (Md=94.93), de 31-50 años fue de (Md=105.65) y de 51 años en adelante fue de (Md=131.52). Al realizar los análisis post-hoc, corregida por Bonferroni, la mediana del grupo de 50 años en adelante fue significativamente mayor que de 21-30 años, $p < .04$, $r = .28$. De 30-50 años fue significativamente mayor que de 21-30, $p < .01$, $r = .28$, siendo según el tamaño del efecto la magnitud de la diferencia baja (.10 - .29). Ver Tabla 4.

Entre el compromiso necesario y los rangos de edad no hubo diferencia significativa, $\chi^2 (2) = 1.15$, $(N=217)$, $H = 2.62$, $p < .27$, $r = .00$. Entre la puntuación de compromiso total y los rangos de edad hubo diferencia significativa, $\chi^2 (2) = 7.14$, $(N=217)$, $H = 13.83$, $p < .001$, $r = .25$. La mediana de 21-30 años fue de (Md=74.01), de 31-50 años fue de (Md=114.30) y de 51 años en adelante fue de (Md=121.27). Al realizar los análisis post-hoc corregida por Bonferroni, la mediana del grupo de 51 años en adelante fue significativamente mayor que de 21-30 años, $p < .003$, $r = .25$. De 31-50 años fue significativamente mayor que de 21-30 años, $p < .002$, $r = .25$, ambas diferencias siendo bajas según el tamaño del efecto (véase la tabla 5). Hubo diferencias entre los rangos de edad y la Felicidad, Satisfacción y Compromiso Laboral con prueba Kruskal-Wallis.

La prueba “Kruskal-Wallis” indicó que entre felicidad laboral y la preparación académica no hubo diferencia significativa. $\chi^2 (4) = 4.11$, $(N=217)$, $H = 8.82$, $p = .11$, $r = .00$ Entre satisfacción laboral y preparación académica, tampoco hubo diferencia significativa. $\chi^2 (4) = 3.72$, $(N=217)$, $H = 4.86$, $p = .43$, $r = .00$ Entre el compromiso afectivo y preparación académica no hubo diferencia significativa, $\chi^2 (4) = 8.35$, $(N=217)$, $H = 5.57$, $p = .35$, $r = .00$ No hubo diferencia significativa entre el compromiso moral y preparación académica. $\chi^2 (4) = 2.27$, $(N=217)$, $H = 7.19$, $p = .20$, $r = .00$ Entre el compromiso necesario y la preparación académica hubo diferencia significativa, $\chi^2 (4) = 7.39$, $(N=217)$, $H = 12.66$, $p < .03$, $r = .59$, siendo esta diferencia alta con el tamaño del efecto. La mediana

de cursos universitarios fue de (Md=140.77) de bachillerato fue de (Md=97.31). Al realizar los análisis post-hoc se utilizó la corrección con Bonferroni, la mediana del grupo de cursos universitarios fue mayor que la de bachillerato. Entre la puntuación de compromiso total y la preparación universitaria no hubo diferencia significativa, $\chi^2 (4) = 1.58$, $(N=217)$, $H = 2.13$, $p = .83$, $r = .03$. Ver Tabla 5.

La prueba “Kruskal-Wallis” indicó que, entre felicidad laboral y estatus civil, hubo diferencia significativa. $\chi^2 = 5.08$, $(N=217)$, $H = 6.50$, $p = .03$, $r = .18$. Siendo una diferencia baja. Al realizar los análisis post hoc ajustado con Bonferroni el estatus de casado(a) tuvo mediana (Md=119.09) mayor que soltero(a) (Md=95.77). Igualmente, con satisfacción laboral hubo diferencia significativa. $\chi^2 (2) = 8.54$, $(N=217)$, $H = 6.94$, $p = .03$, $r = .18$, siendo una diferencia baja. La mediana de casado(a) fue de (Md=119.25) de soltero(a) fue de (Md=95.15). Entre el compromiso afectivo y el “estatus” hubo diferencia significativa, $\chi^2 (2) = 7.58$, $(N=217)$, $H = 14.98$, $p = .02$, $r = .26$, siendo una diferencia baja. Al realizar los análisis post-hoc se utilizó la corrección con Bonferroni, la mediana del grupo de casados(a) fue mayor (Md=123.36) que la de solteros(a) (Md=89.04) fue significativamente mayor ($p < .001$). Hubo diferencia significativa entre el compromiso moral y estatus civil $\chi^2 (2) = 2.84$, $(N=217)$, $H = 10.99$, $p < .004$, $r = .15$, siendo una diferencia baja. Al realizar los análisis post-hoc se utilizó la corrección con Bonferroni, la mediana del grupo de casados(a) (Md=120.78) fue mayor que la de solteros(a) (93.85) fue significativamente, $p < .02$. No hubo diferencia significativa entre el compromiso necesario y “status” civil $\chi^2 (2) = .323$ $(N=217)$, $H = 4.25$, $p = .119$, $r = .14$. Hubo diferencia significativa entre el compromiso total y estado civil $\chi^2 (2) = 2.32$, $(N=217)$, $H = 10.03$, $p < .007$, $r = .21$, siendo una diferencia baja. Al realizar los análisis post-hoc se utilizó la corrección con Bonferroni, la mediana del grupo de casados(a) (Md=120.55) fue mayor que la de solteros(a) (Md=93.24), $p < .01$. Ver Tabla 6.

Tabla 4
Diferencias en Felicidad, Satisfacción y Compromiso Laboral en función de la Edad mediante la prueba Kruskal-Wallis

Variable	Rango Medio			H (gl=2)	p	r	Post Hoc
	Edad						
	21-30 (n=36)	31-50 (138)	≥ 51 (n=45)				
Felicidad Laboral	107.26	106.80	117.51	.98	.61	.02	---
Satisfacción Laboral	94.03	113.45	107.27	2.80	.24	.01	---
Compromiso Afectivo	83.18	111.36	123.03	8.45	.04*	.19	31-50 > 21-30
Compromiso Moral	94.93	105.65	131.52	7.81	.01*	.28	51 en adelante > 21-30
Compromiso Necesario	104.49	113.92	96.98	2.62	.02*	.30	51 en adelante > 21-30
Compromiso Total	74.01	114.30	121.27	13.83	.05*	.20	51 en adelante > 31-50
					.27	.00	---
					.002*	.25	31-50 > 21-30
					.003*	.25	≥51 > 31-50

Nota. r = Tamaño del Efecto.

Tabla 5
Diferencias en Felicidad, Satisfacción y Compromiso Laboral en función de la Preparación Académica mediante la prueba Kruskal-Wallis

Variable	Rango Medio						H gl=2	p	Tamaño del Efecto (r)	Post Hoc
	Preparación Académica									
	E.S. (n=5)	C.T. (n=16)	C.U. (n=26)	BA (n=80)	MA (n=73)	Doc (n=17)				
Felicidad Laboral	159.90	126.03	100.65	116.59	100.68	90.76	8.82	.11	.00	---
Satisfacción Laboral	139.60	127.28	99.85	106.91	112.61	91.15	4.86	.43	.00	---
Compromiso Afectivo	104.60	120.16	83.71	115.24	108.62	110.74	5.57	.35	.00	---
Compromiso Moral	145.80	98.28	96.54	120.75	102.12	101.59	7.19	.20	.00	---
Compromiso Necesario	86.50	117.72	140.77	97.31	114.68	89.44	12.66	.03*	.59	CU > BA
Compromiso Total	104.50	122.44	112.96	107.81	110.14	92.29	2.13	.83	.03	---

Nota. ES=Escuela Superior, CT=Cursos Técnicos, CU=Cursos Universitarios, BA=Bachillerato, MA=Maestría, Doc=Doctorado

La prueba “Kruskal-Wallis” indico que, entre felicidad laboral y lugar de empleo, hubo diferencia significativa. $Chi^2(2) = 8.89$, $(N=217)$, $H = 11.07$, $p < .01$, $r = .03$, siendo una diferencia baja. Al realizar el análisis ajustado por Bonferroni, la diferencia entre los grupos de cuenta propia ($Md=142.86$) fue mayor que gobierno ($Md=93.62$). Entre lugar de empleo y satisfacción laboral no hubo diferencia significativa. $Chi^2(2) = 1.35$, $(N=217)$, $H = 4.36$, $p = .113$, $r = .00$. Entre el compromiso afectivo y el lugar de empleo no hubo diferencia significativa, $Chi^2(2) = .84$ ($N=217$),

$H = .875$, $p = .64$, $r = .01$. Entre lugar de empleo y compromiso moral no hubo diferencia significativa. $Chi^2(2) = .30$, $(N=217)$, $H = 54$, $p = .76$, $r = .01$. Entre el compromiso necesario y el lugar de empleo no hubo diferencia significativa, $Chi^2(2) = 3.84$ ($N=217$), $H = 5.52$, $p = .06$, $r = .00$. Entre lugar de empleo y compromiso total no hubo diferencia significativa. $Chi^2(2) = .29$, $(N=217)$, $H = 5.52$, $p = .92$, $r = .01$. Ver Tabla 7.

Tabla 6
Diferencias en Felicidad, Satisfacción y Compromiso Laboral en función del Estado Civil mediante la prueba Kruskal-Wallis

Variable	Rango Medio				H	p (gl=3)	Tamaño del Efecto (r)	Post Hoc
	Estado Civil							
	Soltero (n=75)	Casado (n=120)	Divorciado (n=17)	Viudo (n=5)				
Felicidad Laboral	95.77	119.09	107.76	69.50	8.42	.01*	.18	Casado > Soltero
Satisfacción Laboral	95.15	119.25	105.00	84.30	7.79	.052*	.18	Casado > Soltero
Compromiso Afectivo	89.04	123.36	92.74	119.10	15.16	.001*	.26	Casado > Soltero
Compromiso Moral	93.85	120.78	85.59	133.30	11.84	.020*	.15	Casado > Soltero
Compromiso Necesario	119.93	101.27	115.26	109.30	4.27	.234	.14	---
Compromiso Total	93.24	120.55	92.18	125.40	10.37	.019*	.21	Casado > Soltero

Nota. *p < .05.

Tabla 7
Diferencias en Felicidad, Satisfacción y Compromiso Laboral en función del Lugar de Empleo mediante la prueba Kruskal-Wallis

Variable	Rango Medio			H (gl=2)	p	Tamaño del Efecto (r)	Post Hoc
	Lugar de Empleo						
	Gobierno (n=110)	Privado (n=85)	Cuenta Propia (n=14)				
Felicidad Laboral	93.62	113.49	142.86	11.07	.012*	.03	CP > Gob
Satisfacción Laboral	102.99	102.26	137.39	4.36	.113	.00	-----
Compromiso Afectivo	104.10	103.76	119.57	0.875	.646	.01	-----
Compromiso Moral	105.00	103.18	116.04	0.549	.760	.01	-----
Compromiso Necesario	106.09	109.54	68.89	5.52	.063	.00	-----
Compromiso Total	104.89	106.12	99.11	0.163	.922	.01	-----

Nota. *p < .05.

La prueba “Kruskal-Wallis” indico que, entre felicidad laboral y tiempo en la organización, hubo diferencia significativa. $\chi^2(4) = 14.13$, (N=217), $H = 12.85$, $p = .01$, $r = .02$, siendo una diferencia baja, al realizar el análisis ajustado por Bonferroni hubo diferencia entre los grupos de 10 años o más

(Md=100.69) y menos de 1 año (Md=148.88). Entre satisfacción laboral y tiempo en la organización, no hubo diferencia significativa. $\chi^2(4) = 4.41$, (N=217), $H = 4.36$, $p = .113$, $r = .01$. Entre el compromiso afectivo y el lugar de empleo no hubo diferencia significativa, $\chi^2(2) = .84$ (N=217), $H =$

1.83, $p = .76$, $r = .02$. Entre tiempo en la organización y compromiso afectivo no hubo diferencia significativa. $\chi^2(4) = 30$ (N=217), $H = 1.70$, $p = .79$. Entre el compromiso moral y tiempo en la organización no hubo diferencia significativa, $\chi^2(4) = 14.48$ (N=217), $H = 12.35$, $p = .006$, $r = .02$. Al realizar los análisis post hoc, ajustados por Bonferroni los resultados indicaron que no hay diferencia significativa entre los grupos. Entre tiempo en la organización y compromiso necesario no hubo diferencia significativa $\chi^2(4) = 4.43$, (N=217), $H = 3.79$, $p = .43$, $r = .01$. Entre tiempo en la organización y compromiso total no hubo diferencia significativa. $\chi^2(4) = 3.78$, (N=217), $H = 7.67$, $p = .10$, $r = .00$. Ver Tabla 8.

Discusión

La primera hipótesis de la investigación establecía si había diferencia estadísticamente significativa entre las variables sociodemográficas (edad, género, estatus civil, preparación académica,) y las variables organizacionales (estatus laboral, lugar de empleo y tiempo en la organización) con felicidad laboral. Los resultados indican que en la variable felicidad laboral no hubo diferencia por género, estatus laboral, rangos de edad y preparación académica, sin embargo, hubo diferencia significativa con estatus civil, lugar de empleo y tiempo en la organización. En el estatus civil, los participantes casados fueron los que obtuvieron una puntuación mayor que los solteros, en tiempo en la organización, los que tienen menos de un año en la organización obtuvieron mayor puntuación en felicidad laboral que los de más de 10 años. Según los resultados se pudiera inferir que la felicidad laboral no varía por género sexual, estatus laboral, rangos de edad y preparación académica. Curiosamente con estado civil si hubo diferencia, indicando que el estar casado pudiese influir en la felicidad laboral, pudiera ser que el apoyo de la pareja ayude a estar más feliz en el trabajo. También los que tienen menos de un año en la organización están más felices que los que tienen más de 10 años en la organización. El estar comenzando en la organización le pudiera dar a los empleados un sentido de mayor felicidad, que se pudiera perder con el pasar de los años. La revisión de literatura indica que la felicidad laboral ayuda en mayor productividad, mayor rendimiento y un mejor clima organizacional (López & Fierro, 2016; Perandones et al., 2013; Warr, 2013).

La segunda hipótesis establecía si había diferencia estadísticamente significativa entre las mismas variables sociodemográficas y organizacionales con satisfacción laboral. Los resultados indican que no

hubo diferencia entre satisfacción laboral y género, estatus laboral, rangos de edad, preparación académica y años de servicio. Si hubo diferencia con estatus civil, siendo los casados los que mayores puntuaciones obtuvieron vs los solteros. Al igual que la primera hipótesis, el estar casado influye tanto en la felicidad laboral como en la satisfacción laboral. Alfaro et al. (2012) indican que el estatus, puede influir en la satisfacción laboral, como se pudo comprobar en los resultados obtenidos. Por otro lado, Rojas et al. (2009) en su investigación no encontró relación con satisfacción laboral y diversas variables demográficas, como género, edad y tipo de organización, confirmando los resultados de la investigación. Gómez et al. (2011) en su estudio incluyó variables sociodemográficas, como edad, género y puesto, encontrando que solo el puesto influye en la satisfacción laboral, también encontró que la edad afectó la satisfacción laboral, donde los adultos jóvenes tuvieron mayor satisfacción laboral. El género no influyó en el grado de satisfacción.

La tercera hipótesis establecía si había diferencia estadísticamente significativa entre las mismas variables sociodemográficas y organizacionales y las diferentes dimensiones de compromiso organizacional. No hubo diferencia significativa entre la dimensión de compromiso total, con género, estatus laboral y tiempo en la organización. Si hubo diferencia con los rangos de edad, con compromiso afectivo, moral y total, siendo de 51 años en adelante la que más puntuación tuvo en términos generales versus los rangos de menor edad. Con preparación académica hubo diferencia solamente con compromiso necesario, siendo cursos universitarios la que tuvo mayor puntuación versus bachillerato. Relacionado a estatus civil, hubo diferencia en compromiso afectivo, necesario y total, siendo los casados los que mayor puntuación obtuvieron.

Implicaciones Teóricas y Prácticas

Relacionado a las implicaciones teóricas de las variables, la felicidad laboral y el compromiso organizacional siguen siendo variables muy estudiadas en el campo de la psicología industrial. Los estudios demuestran que sentirse feliz y comprometido en su trabajo aumenta las condiciones laborales y el desempeño (Sánchez et al., 2023). Las organizaciones deben auscultar aumentar los niveles de felicidad laboral en los trabajadores para generar mayor bienestar y rendimiento laboral. Se han encontrado relaciones entre felicidad laboral, compromiso y satisfacción laboral (Ramírez, 2024). La variable de compromiso organizacional es una

muy estudiada dentro del campo de la psicología industrial, donde los empleados que están más comprometidos son más productivos, están más comprometidos con los valores y metas de la organización, como también permanecer en esta. El estar muy satisfecho con su trabajo, también aporta mucho a la organización aportando también a una

mejor ejecución de los empleados. El tener empleados felices, satisfechos y comprometidos aportan tanto al empleado como a la organización, teniendo empleado contentos y aportan positivamente a la organización.

Tabla 8
Diferencias en Felicidad, Satisfacción y Compromiso Laboral en función del Tiempo en la Organización mediante la prueba Kruskal-Wallis

Variable	Rango Medio					H	p gl=4	Tamaño del Efecto (r)	Post Hoc
	Tiempo en la Organización								
	<1 año (n=20)	1-3 años (n=45)	4-6 años (n=36)	7-9 años (n=15)	≥10 (n=101)				
Felicidad Laboral	148.88	121.17	100.03	96.83	100.69	12.85	.017*	.02	≥10 años menor a <1 año
Satisfacción Laboral	111.13	109.77	103.83	91.37	112.70	1.83	.767	.01	-----
Compromiso Afectivo	99.15	109.61	101.04	106.73	113.85	1.70	.790	.02	-----
Compromiso Moral	110.93	105.67	89.79	75.03	122.00	12.35	.005*	.02	No sign
Compromiso Necesario	95.30	98.88	116.63	125.20	111.02	3.79	.434	.01	-----
Compromiso Total	86.23	100.71	100.25	106.40	120.71	7.67	.104	.00	-----

Nota. *p < .05.

Cuando analizamos las implicaciones prácticas podemos indicar que con la variable género no hubo diferencia con ninguna de las variables, por lo que con la muestra de esta investigación se puede inferir que las organizaciones pueden trabajar por igual estas variables independientemente de su género, igualmente con la variable de estatus laboral. Sin embargo, entre los rangos de edad, hay que señalar que compromiso afectivo, moral y total si hubo diferencia por los rangos de edad. Relacionado a estas variables los participantes del estudio de mayor edad tuvieron puntuaciones mayores en dichas variables. Esto indica que los empleados con mayor edad están más comprometidos con la organización. Esto trae que las organizaciones deben trabajar con las generaciones más jóvenes para que tengan un mayor compromiso.

Con la variable de preparación académica, el compromiso necesario los empleados que tienen créditos universitarios tuvieron puntuaciones mayores que los que tienen bachillerato, teniendo una diferencia muy alta. Lo que indica que la preparación no es un factor muy determinante en el compromiso laboral. La variable de estatus civil fue una que tuvo varias diferencias con sus variables, siendo los casados los que obtuvieron mayores puntuaciones que los solteros. Pudiera ser que la pareja y el apoyo de esta en su trabajo de los participantes ayude a que estas

sean más felices, estén más satisfechos y mayor comprometidos. Las organizaciones pudieran que tengan que trabajar estas variables con los empleados solteros(as). En el lugar de empleo solamente hubo diferencia en la variable felicidad, siendo los de cuenta propia los que más felices estaban con su trabajo. Las agencias gubernamentales deben trabajar más con esta variable. Con el tiempo en la organización también la felicidad laboral tuvo diferencias significativas, siendo los de más de 10 años los que más felices están en su área laboral. Las organizaciones deben trabajar más con los empleados de menos de 10 años de servicio para aumentar su compromiso y satisfacción.

Limitaciones, Fortalezas y Recomendaciones

Como toda investigación hay unas limitaciones y recomendaciones. Una de las limitaciones es la muestra, la misma fue por disponibilidad, por lo que no se puede generalizar, más allá de los resultados obtenidos. Se llevo a cabo por medio de plataformas en línea por lo que limita a participar aquellos que no tienen estos equipos. Se recomienda ampliar la muestra, como también realizar estudios en otros contextos culturales de habla hispana, para confirmar si se replican los resultados. Como fortaleza, en la revisión de literatura en Puerto Rico no se encontró un

estudio con estas variables sociodemográficas y organizacionales relacionadas a satisfacción, compromiso y felicidad laboral, por lo que arroja unos resultados iniciales sobre estas variables, aportando a que se sigan realizando estudios en un futuro con las mismas.

Referencias

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(1), 99-106.
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. [Tesis de maestría sin publicar]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Báez, R., Zayas, P., Velázquez, R., & Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, XL (1), 14-23.
- Bakker, A., & Oerlemans, W. (2011). Bienestar subjetivo en las organizaciones. In S. Enk & M. Camerong (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. 178-189.
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116.
<https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
<https://doi.org/10.2307/2391809>
- Chiang, M., Méndez, G., & Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. 19(2), 21-36
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Instituto Tecnológico de Aguascalientes*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Díez de Castro, E., García, J., Martín, F., Periañez, R. (2001). *Administración y Dirección*. Madrid: McGraw-Hill.
- Domínguez, L., Ramírez, A., García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*. (4), 59-70.
<https://doi.org/10.22458/rna.v4i1.533>
- Field, A. P (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage Publications Limited.
- Gabini, S. (2018). Felicidad en el trabajo: Breve actualización desde la psicología positiva. *Revista de Psicología*, 14(27).
- Gaitán, I., Breton, D. C., Urbano, H. L. C., Mahecha, C., & Arteaga, M. (2015). Todo es cuestión de actitud. Gestión de la felicidad. *Harvard Deusto Business Review*, (244), 6-17.
- García, L. y González, G. (2018). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Peruana Unión.
<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1276>
- Gómez, C. A., Incio, O. W., & O'Donnell, G. (2011). *Nivel de Satisfacción Laboral en banca comercial: un caso aplicado* [Tesis de maestría] Centrum Católica, Lima, Perú.
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/4552>
- Hernández, R., & Mendoza, T. (2023). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally.
- López, J. P., & Fierro, I. (2015). Determinantes de la felicidad en los administradores: Una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador. *Universidad & Empresa*, 17(29), 181-211.
<https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.29.2015.08>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Meyer, J., & Allen, N. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1991) A Three-Component Conceptualization of Organizational

- Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
[http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case work of commitment. *The Academy of Management Review*, 8(3), 486-500. <https://doi.org/10.2307/257837>
- Mottaz, C. J. (1988). Work satisfaction among hospital nurses. *Hospital and Health Services Administration*, 33, 57-74.
- Palma, S., (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora.
- Perandones, T., Herrera, L., Carrales, A. (2013). Felicidad subjetiva y auto eficacia docente en profesorado de Republica Dominicana y España. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 277-288.
- Ramírez, G. (2024). *La relación entre felicidad en el trabajo, y su relación con la satisfacción y compromiso laboral en una muestra de empleados puertorriqueños*. Artículo aceptado próxima publicación de Revista Caribeña de Psicología.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2000). *Administración*. México: Pearson Education.
- Rodríguez, M. (2018). *Manual de Prueba de Felicidad*. Trabajo curso construcción de pruebas. Universidad Central de Bayamón, Bayamón, Puerto Rico.
- Rodríguez, A. & Raga, V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. 17(2), 117-142.
- Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J., & Cornejo, F. (2008). Clima y satisfacción como predictores del desempeño: evaluación en una empresa pública chilena (CEPA). *Salud & Sociedad*, 2(2), 219-234.
- Rosario-Hernández, E., Rovira-Millán, L.V. (2016). Review of the psychometric properties and internal structure of the Organizational Commitment Scale using structural equation modeling. *Revista Puertorriqueña de Psicología*. (1), 166-182.
- Rosario-Hernández, E., Rovira-Millán, L. V., & Blanco-Rovira, R. A. (2022). Development and Validation of the Job Satisfaction Brief Scale. *Revista Caribeña de Psicología*, 6(1), e6191. <https://doi.org/10.37226/rcp.v6i1.6191>
- Rojas, M. L., Zapata, J. A., & Grisales, H. (2009). Síndrome de burnout y Satisfacción Laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. 27(2), 198-210.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Psicólogo*. 37(3) 117-184
- Salvador, E. & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Journal of High Andean Research*. 20(1) 115-124.
<http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, J., y Alvear, S. (2022). Implementación de sistemas de evaluación de personal en empresas chilenas, etapa inicial para medir su impacto en la gestión de la empresa. *Revista Contaduría y Administración*, 66(1), 1-24.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.1966>
- Sánchez, J., Neira, P., y Veliz, J. (2023). La felicidad en el trabajo. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(103), 1361-1380.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.27>
- Seligman, M. E. (2011). *La vida que florece: Una nueva concepción visionaria de la felicidad y el bienestar*. Ediciones B, Grupo Zeta
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46- 56.
<https://doi.org/10.2307/2391745>
- Vélez, R., & González, R. (2019). La relación entre la espiritualidad en el ambiente laboral y el compromiso organizacional en un grupo de empleados de un municipio del área oeste de Puerto Rico. *Informes Psicológicos*, 19(1), 11-30.
<https://doi.org/10.18566/infpsic.v19n1a01>
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: Una perspectiva combinada. *Journal of Work and Organizational Psychology* 29, 99-106. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a15>
- Zurita, M., Ramírez, T., Quesada, J., Quesada, M., Ruiz, B., y Manzano, J. (2014). Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada. *Reidocrea*. (3) 17-25.
[0.30827/Digibug.31291](http://dx.doi.org/10.30827/Digibug.31291)

Conflicto de Intereses: Los/as autores/as declaran no tener conflictos de intereses asociados con la publicación.

Aprobación de la Junta de Revisión Institucional para la Protección de Seres Humanos en la Investigación: El presente estudio gestionó la aprobación y autorización de la Junta de Revisión Institucional (IRB) de la Universidad Albizu.

Consentimiento Informado: Las personas participantes completaron el consentimiento informado a distancia.

Financiamiento: Esta investigación no tuvo financiamiento.