

Artículo original



Influencia del salario emocional en la retención del talento humano: Un caso de estudio en Cajamarca

Influence of emotional salary on human talent retention: A case study in Cajamarca

Influência do salário emocional na retenção de talentos humanos: um estudo de caso em Cajamarca

Rocío Campos Vásquez¹  0000-0003-1361-0820  ccamposva21@ucvvirtual.edu.pe

Miguel Elías Pinglo Bazán¹  0000-0001-7130-0156  mpinglo@ucv.edu.pe

¹ Universidad César Vallejo. Perú.

Recibido: 18/12/2024

Aceptado: 28/04/2025

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre el salario emocional y la retención del talento humano en los colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca, Perú, en el año 2024. Se empleó el tipo de investigación aplicada con enfoque cuantitativo, con diseño metodológico no experimental del nivel descriptivo transversal correlacional. Se tomó como población muestral al total de colaboradores de una entidad municipal, donde 118 personas son las que trabajan bajo diferentes decretos de contratación. La técnica de recolección de datos fue la encuesta formulada por un cuestionario altamente confiable: para determinar la relación entre el salario emocional y la retención del talento humano validados por juicio de expertos a nivel de confiabilidad aceptables. Los resultados contemplan que el 64.4 % del salario emocional influye en la retención del talento humano. A nivel general se logró aceptar la hipótesis de investigación, donde se concluye

que existe una relación positiva, directa y significativa entre las variables de estudio. Se encontraron relaciones positivas altas entre oportunidades de desarrollo ($r = 0.851$) y balance de vida ($r = 0.736$), así como relaciones moderadas con bienestar psicológico ($r = 0.612$) y entorno laboral ($r = 0.421$). Esto significa que, si la municipalidad distrital de Cajamarca mejora el salario emocional, la probabilidad aumenta en 0.664 unidades para que los colaboradores permanezcan en la institución.

Palabras clave: colaboradores; empleados; retención; salario emocional; talento humano.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between the emotional salary and the retention of human talent in the collaborators of a district municipality of Cajamarca, Peru, in the year 2024. The type of applied research with a quantitative approach was used, with a non-experimental methodological design at a descriptive cross-sectional correlational level. The sample population was taken as the total number of collaborators of a municipal entity, where 118 people work under different contracting decrees. The data collection technique was the survey formulated by a highly reliable questionnaire: to determine the relationship between the emotional salary and the retention of human talent, validated by expert judgment at an acceptable level of reliability. The results show that 64.4% of the emotional salary influences the retention of human talent. At a general level, it was possible to accept the research hypothesis, where it is concluded that there is a positive, direct and significant relationship between the study variables. High positive relationships were found between development opportunities ($r = 0.851$) and life balance ($r = 0.736$), as well as moderate relationships with psychological well-being ($r = 0.612$) and work environment ($r = 0.421$). This means that, if the district municipality of Cajamarca improves the emotional salary, the probability of employees remaining in the institution increases by 0.664 units.

Keywords: collaborators; employees; retention; emotional salary; human talent.

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi determinar a relação entre salário emocional e retenção de talento humano nos colaboradores de um município distrital de Cajamarca, Peru, no ano de 2024. Utilizou-se o tipo de pesquisa aplicada com abordagem quantitativa, com delineamento metodológico não

experimental no nível descritivo transversal correlacional. A população amostral foi retirada do total de funcionários de uma entidade municipal, com 118 pessoas trabalhando sob diferentes decretos de contratação. A técnica de coleta de dados foi a pesquisa formulada por meio de questionário de alta confiabilidade: para determinar a relação entre salário emocional e retenção de talentos humanos validada por julgamento de especialistas em nível aceitável de confiabilidade. Os resultados mostram que 64.4% do salário emocional influencia na retenção de talentos humanos. Em um nível geral, a hipótese de pesquisa foi aceita, onde se concluiu que existe uma relação positiva, direta e significativa entre as variáveis do estudo. Foram encontradas relações altamente positivas entre oportunidades de desenvolvimento ($r = 0.851$) e equilíbrio de vida ($r = 0.736$), bem como relações moderadas com bem-estar psicológico ($r = 0.612$) e ambiente de trabalho ($r = 0.421$). Isso significa que, se o município distrital de Cajamarca melhorar o salário emocional, a probabilidade de que os funcionários permaneçam na instituição aumenta em 0.664 unidades.

Palavras-chave: colaboradores; funcionários; retenção; salário emocional; talento humano.

INTRODUCCIÓN

El capital humano representa el recurso más valioso en las organizaciones y la capacidad de retener a este talento está limitada por las normativas y procesos que implementan las empresas (Peranzola & Troilo, 2023). La estrategia de gestión de la rotación de personal puede resultar ventajosa tanto para la empresa como para sus empleados, siempre que se ejecute de manera planificada y equilibrada. Sin embargo, si no se lleva a cabo de forma adecuada, puede acarrear efectos negativos en la productividad y en la motivación de los trabajadores (Belduma Garnica et al., 2023). Por ejemplo, en Colombia se ha estimado que existe una rotación de profesionales del 26 %, mientras que colaboradores entre el 11 % y 30 %, en su mayoría, son jóvenes, de 20 a 29 años, de los cuales el cargo más visto en rotación es el de especialista y/o analista con un 69 % (Hernández Hernández & Durán Rojas, 2022).

El salario emocional ha tomado relevancia en el mundo del trabajo; de acuerdo con las diferentes teorías abordadas, se encontró la primera referencia bibliográfica en el año 2003 y la más actual en el 2018, y los países con mayor estudio del concepto salario emocional son: Colombia, Ecuador, Perú, Chile y España (Rubio Ávila et al., 2020). En Perú, la revisión detallada de antecedentes para esta investigación revela que la baja retención de talento humano es un desafío que enfrentan numerosas

empresas e instituciones. Además, se ha demostrado que la productividad emocional en las empresas peruanas tiene un impacto significativo en la retención del talento (Ngozi & Edwinah, 2022). En los gobiernos locales, se ha demostrado que un alto nivel de bienestar emocional en los colaboradores genera mayor productividad y un mejor desempeño dentro de la institución. Además, influye positivamente en la retención del personal, ya que cuando una persona se siente bien, tanto física como emocionalmente, es más probable que permanezca en su puesto de trabajo (Méndez Arana, 2024).

En la región de Cajamarca, el concepto de salario emocional es poco familiar y se aplica de manera limitada en muchas organizaciones locales. Esto se debe, en parte, a que las grandes empresas que operan en la zona han trasladado sus políticas laborales sin incorporar adecuadamente este aspecto. El salario emocional es el elemento extrínseco e intrínseco del trabajo que genera emociones positivas y fluye en el trabajo, lo que contribuye en la generación de entornos organizacionales favorables y saludables (Rubio Ávila et al., 2020). Además, la cultura tradicional predominante en la provincia no valora la compensación psicológica ni su potencial para ayudar en la retención del talento (Li et al., 2018). Uno de los aspectos más relevantes del salario emocional es el de lograr un equilibrio entre el bienestar personal y laboral de las personas, lo que contribuye a una mayor satisfacción y motivación en el entorno laboral, además, que también reduce los niveles de estrés, mejora la salud mental y fortalece el compromiso de los empleados con la organización, asimismo aumenta su capacidad para atraer y retener talento (Rojas Valero & Blanco Jiménez, 2023).

Por otro lado, la retención de talento está influenciada por factores como las oportunidades de crecimiento, el reconocimiento al esfuerzo, la flexibilidad, las relaciones laborales y el clima organizacional, los cuales impactan directamente en su satisfacción y decisión de permanecer en la empresa (Chasi Ramos et al., 2024). Además, la gestión estratégica del talento representa un gran desafío para las organizaciones que desean retener a sus mejores colaboradores. Para lograrlo, es fundamental diseñar políticas y prácticas alineadas con la gestión del talento humano, las cuales deben incluir aspectos como la compensación, los programas de selección y reclutamiento, el desarrollo y la capacitación y la evaluación del desempeño (Huaraca Carhuaricra et al., 2023). Ante esta situación, se consideró esencial realizar una investigación que pudiera establecer la relación entre el salario emocional y la retención del talento humano en los empleados de una municipalidad distrital de Cajamarca. Esta institución pública, que cuenta con 118 trabajadores bajo diferentes regímenes laborales establecidos por el decreto legislativo correspondiente, ha enfrentado un aumento en la rotación de personal en los últimos años. Por ello, el objetivo de la presente

investigación fue determinar la relación entre el salario emocional y la retención del talento humano en los colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca en 2024.

MATERIALES Y MÉTODOS

Aspectos éticos

El estudio siguió el código ético de la Universidad César Vallejo, respetando normativas, garantizando anonimato y confidencialidad, y aplicando principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia en la investigación.

Población y muestra

La población para el presente estudio estuvo conformada por 118 empleados de la municipalidad distrital de Cajamarca, Perú. Esta población incluye tanto a los individuos designados como a los contratados, quienes realizan funciones en diversas áreas (Tabla 1).

Tabla 1. Grupo de población según decreto laboral y la municipalidad

Ítem	Ley - Decreto Laboral	No. de trabajadores
1	Decreto Legislativo No. 728	56
2	Decreto Legislativo No. 276	14
3	Decreto Legislativo No. 1057	32
4	Ley de Servicio Civil No. 30057	4
5	Decreto Legislativo No. 20530	2
6	Locación de Servicios	10
Total		118

Técnica

En el contexto de este estudio, se utilizó la metodología de indagación como herramienta principal para recopilar información sobre las variables de salario emocional y retención del talento humano.

Esta técnica facilitó la organización sistemática de las preguntas, permitiendo obtener datos relevantes sobre estos temas.

Instrumento

Para la recolección de datos, se optó por un cuestionario como medio para seleccionar la información. Esto permitió obtener resultados confiables y válidos para la investigación, lo cual fue administrado a los empleados de la municipalidad distrital de Cajamarca. El cuestionario se distribuyó a través de la red social WhatsApp, con el fin de recoger una amplia variedad de perspectivas sobre las variables estudiadas. Las respuestas se midieron utilizando una escala tipo Likert, que incluyó dimensiones, indicadores e *ítems* diseñados específicamente para esta investigación.

Confiabilidad

Para la confiabilidad de los datos, se aplicó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, con el fin de dar fiabilidad, consistencia y coherencia en los resultados del instrumento, como es el caso del salario emocional, que se administra a un grupo de individuos y produce ciertos valores (Hernández Sampieri et al., 2010).

Procedimiento

Se solicitó autorización al Gerente de la municipalidad distrital de Cajamarca para llevar a cabo la recolección de información dentro de la institución. Una vez obtenido el permiso, se procedió a recopilar datos mediante encuestas aplicadas a 118 empleados para evaluar la fiabilidad del instrumento. Se utilizó el alfa de Cronbach para analizar los resultados relacionados con ambas variables y, finalmente, la encuesta se realizó de manera virtual (Heo et al., 2015).

Diseño y análisis de datos

La investigación fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, con diseño metodológico no experimental del nivel descriptivo transversal correlacional. El esquema del diseño se muestra en la figura 1.

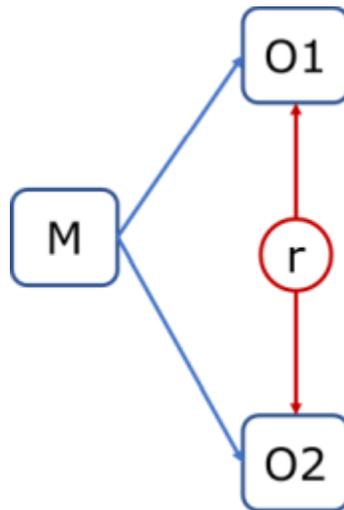


Figura 1. Esquema del diseño de la investigación

M: Colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca; O1: Salario emocional, O2: Retención del talento humano; r: Relación de las variables

Los datos fueron organizados en una hoja de Microsoft Office Excel y procesados en el software SPSS versión 26. Se realizó un análisis de correlación entre las oportunidades de desarrollo y la retención del talento, balance de vida y la retención del talento humano, bienestar psicológico y la retención del talento, entorno laboral y la retención del talento humano, salario emocional y la retención del talento humano.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la tabla 2, se puede apreciar la correlación de las variables que se evaluaron en este estudio. La dimensión de oportunidades de desarrollo tiene una relación positiva alta con la retención del talento humano ($r=0.851$, $p<0.05$). El balance de vida muestra una relación positiva alta con la retención del talento humano ($r=0.736$, $p<0.05$). El bienestar psicológico tiene una relación positiva moderada con la retención del talento ($r=0.612$, $\text{sig.}<0.05$). La dimensión entorno laboral tiene relación directa moderada con la retención ($r=0.421$, $p<0.05$). El salario emocional tiene relación directa moderada con la retención del talento humano ($r=0.664$, $p<0.05$).

Tabla 2. Correlación de las variables en evaluación

Correlación	<i>Oportunidad de desarrollo</i>	<i>Retención del talento</i>
Oportunidades de desarrollo	1.000	0.851**
Retención del talento	0.851**	1.000
	<i>Balance de vida</i>	<i>Retención del talento</i>
Balance de vida	1.000	0.736**
Retención del talento	0.736**	1.000
	<i>Bienestar psicológico</i>	<i>Retención del talento</i>
Bienestar psicológico	1.000	0.612**
Retención del talento	0.612**	1.000
	<i>Entorno laboral</i>	<i>Retención del talento</i>
Entorno laboral	1.000	0.421**
Retención del talento	0.421**	1.000
	<i>Salario emocional</i>	<i>Retención del talento</i>
Salario emocional	1.000	0.664**
Retención del talento	0.664**	1.000

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

La relación entre oportunidades de desarrollo y la retención del talento humano en los colaboradores de una municipalidad distrital de Cajamarca en 2024 son positivas y altas. Esto se fundamenta porque aquellas empresas que brindan oportunidades de desarrollo fomentan el crecimiento personal (Bambang Purwanto, 2023). Esto no solo impulsa la autosuperación, sino que también incrementa la productividad, las personas tienden a permanecer en organizaciones que valoran y apoyan su desarrollo personal y profesional; con esto las empresas logran potenciar su rendimiento individual, de esta manera resalta el desarrollo como un factor crucial en la retención.

Los resultados de este estudio coinciden con lo obtenido por Mngomezulu et al. (2015), quien al relacionar las oportunidades de desarrollo tienen un impacto significativo y de forma positiva alta con retención del talento humano. Se sostiene que, a medida que los empleados perciben que se les

reconoce por su buen desempeño, o tienen una línea de carrera dentro de la institución y distribuyen su tiempo para realizar sus funciones, además se esmeran en concluir sus responsabilidades del día, la retención del talento humano se vuelve más efectiva. Asimismo, los hallazgos de la presente investigación difieren con los reportados por Chasi Ramos et al. (2024), indican que las oportunidades de desarrollo no son percibidas de forma positiva. Por ello, recomiendan que la organización analice el comportamiento de los empleados individualmente. Esta diferencia probablemente se dio porque los programas de desarrollo pueden no estar alineados con las necesidades o aspiraciones individuales de los empleados (Lieff, 2009), también algunos colaboradores pueden sentir que las oportunidades no son accesibles para todos, lo que conlleva a una desmotivación, puede también a que no estén informados acerca de las oportunidades y pueden asumir que no existe o no son relevantes.

Con respecto a la relación entre el balance de vida y la retención del talento humano en los colaboradores de la municipalidad distrital de Cajamarca, se mostró positiva y moderada ($p < 0.05$). Esto significa que la valoración de retener a los empleados en la empresa es de vital importancia, ya que, cuando se crea un plan de compensación personalizado para los empleados en la Municipalidad, se tienen en cuenta los factores subjetivos de que las necesidades emocionales de los empleados están directamente relacionadas con el entorno laboral, donde las relaciones interpersonales son favorables. Además, se puede lograr una sensación de bienestar que se traducirá en una mejor productividad de los trabajadores y, por tanto, una mayor eficiencia en su labor (Taris & Schreurs, 2009). Asimismo, los resultados de esta investigación podrían deberse al equilibrio en la vida que no es un estado universal, sino es subjetivo y depende de la percepción individual de cada persona, cuando los empleados sienten que tienen un balance entre sus responsabilidades laborales y personales, complementado con tipo de políticas que promueve la empresa, ello genera confianza y refuerza el compromiso del empleado con su organización (Six & Sorge, 2008).

La relación del bienestar psicológico y la retención del talento humano en los colaboradores de la municipalidad distrital de Cajamarca fueron positivas y moderadas ($p < 0.05$). Teniendo en cuenta esto, dicho estudio observó una conexión relevante entre el bienestar psicológico y la retención en los trabajadores del gobierno local, presentando relación positiva y de grado moderada, lo que indica que el área de recursos humanos tiene que centrarse con mayor frecuencia o implementar estrategias para sus colaboradores donde sientan el bienestar psicólogo porque aquellos que trabajan en un ambiente positivo son más creativos, innovadores, proactivos y eficientes en sus tareas. Además, se afirma que el bienestar psicológico es la conexión entre el confort mental espiritual, físico y colectivo

de los humanos. Esto significa que, si las organizaciones se centran en estas tres áreas, aumenta la probabilidad de retener personal; por otro lado, el área de recursos humanos tiene que monitorear su personal, cómo se sienten, cómo perciben el espacio en su organización, lo que a su vez influye en su decisión de permanecer o buscar nuevas oportunidades en otros lugares (Victoria García-Viniegras & González Benítez, 2000).

La relación entre el entorno laboral y la retención del talento humano en los colaboradores de la municipalidad distrital de Cajamarca fue baja y positiva ($p < 0.05$). Además, el salario emocional y la retención de talento mostró una correlación positiva y moderada ($p < 0.05$). La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) destaca que un entorno laboral saludable, no solo aumenta la condición de vivencia de los trabajadores, sino que, además, refuerza la suficiencia de una organización para acercar y raptar capacidades, todo depende de cómo promueve la salud y el bienestar en su ambiente laboral. Tomando en cuenta esta teoría, se analizó la información recopilada y se obtuvo que hay similitud preponderante entre el ámbito de trabajo y la retención del talento humano en una municipalidad, direccionado a una correlación positiva moderada. Eso quiere decir que uno de los grandes retos de la gestión del despacho de recursos humanos de la municipalidad es tener motivados a sus trabajadores. Asimismo, saber que es necesario invertir tiempo y recursos económicos para identificar, reclutar y retener (Christensen Hughes & Rog, 2008), lo que en las municipalidades no suele suceder porque los recursos económicos son limitados, es por ello, que es escasa la inversión en salario emocional.

Asimismo, Espinoza Saldívar y Toscano Moctezuma (2020) afirman que el salario emocional impacta en dos aspectos importantes: para los trabajadores mejora su calidad de vida al brindar una experiencia laboral más saludable, productiva y significativa, es más probable que desarrollen un sentido de compromiso y lealtad hacia la organización. Para las empresas: busca generar beneficios como la reducción del ausentismo y la rebaja del cambio del trabajador. En ese sentido, se puede decir que el salario emocional es un elemento estratégico para promover la estadía de los empleados en la organización, mejorando simultáneamente su bienestar y los resultados empresariales.

Finalmente, el análisis inferencial reveló correlaciones significativas entre el salario emocional y la retención del talento humano en la municipalidad de Cajamarca. Se encontraron relaciones positivas altas entre oportunidades de desarrollo ($r = 0.851$) y balance de vida ($r = 0.736$), así como relaciones moderadas con bienestar psicológico ($r = 0.612$) y entorno laboral ($r = 0.421$).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bambang Purwanto, M. (2023). Professional Growth And Staff Development (How To Encourage Employees To Pursue Professional Development). *International Journal of Technology and Education Research*, 1(1), 153-165. <https://www.e-journal.citakonsultindo.or.id/index.php/IJETER/article/view/260>
- Belduma Garnica, G. A., Toapanta Mendoza, E. O., González Carrión, E. L., & Burneo Villavicencio, D. A. (2023). La rotación de personal y su incidencia en el clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Olmedo. Un análisis desde la comunicación interna y la administración. *Polo del Conocimiento*, 8(5), 1592-1617. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i5.5665>
- Chasi Ramos, P. K., Alvarado Cobeña, Y. V., & Moreta Zavala, M. A. (2024). Satisfacción laboral y retención del talento humano un estudio a una empresa de la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, Ecuador. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(2), 1916-1937. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/n2/521>
- Christensen Hughes, J., & Rog, E. (2008). Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 743-757. <https://doi.org/10.1108/09596110810899086>
- Espinoza Saldívar, A. K., & Toscano Moctezuma, J. A. (2020). Salario emocional: Una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), 72-89. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Heo, M., Kim, N., & Faith, M. S. (2015). Statistical power as a function of Cronbach alpha of instrument questionnaire items. *BMC Medical Research Methodology*, 15(1), 86. <https://doi.org/10.1186/s12874-015-0070-6>
- Hernández Hernández, R. Á., & Durán Rojas, E. (2022). Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: Tasa de rotación y motivos. *Desarrollo Gerencial*, 14(2), 1-22. <https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5320>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). Recolección y análisis de los datos cualitativos. En *Metodología de la investigación* (5.ª ed., pp. 406-488). McGraw-Hill.
- Huaraca Carhuaricra, C. G., De la Cruz Salazar, M. J., Valdez Durán, J., Li Parra, L., & Melgarejo Cabello, N. M. (2023). Estrategias de retención del talento en un Contexto Internacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 5565-5597.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5741
- Li, Y., Castaño, G., & Li, Y. (2018). Linking leadership styles to work engagement: The role of psychological capital among Chinese knowledge workers. *Chinese Management Studies*, 12(2), 433-452. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2017-0108>
- Lieff, S. J. (2009). Perspective: The Missing Link in Academic Career Planning and Development: Pursuit of Meaningful and Aligned Work. *Academic Medicine*, 84(10), 1383-1388.
<https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e3181b6bd54>
- Méndez Arana, C. E. (2024). El impacto del bienestar laboral en el desempeño de los trabajadores de los gobiernos locales de la región Nor-oriental. *Revista Académica CUNZAC*, 7(1), 200-212. <https://doi.org/10.46780/cunzac.v7i1.126>
- Mngomezulu, N., Challenor, M., Munapo, E., Mashau, P., & Chikandiwa, C. T. (2015). The impact of recognition on retention of good talent in the workforce. *Journal of Governance and Regulation*, 4(4), 372-379. https://doi.org/10.22495/jgr_v4_i4_c3_p2
- Ngozi, D.-E., & Edwinah, A. (2022). Employee engagement and talent retention: A review. *South Asian Research Journal of Business and Management*, 4(5), 188-197.
<https://doi.org/10.36346/sarjbm.2022.v04i05.003>
- OMS. (2010). *Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. Organización Mundial de la Salud.
<https://iris.who.int/handle/10665/44466>

Peranzola, P., & Troilo, F. (2023). Factores clave en la retención del talento IT. *Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*, 13(2), 225-244.

<https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/perspectivas/article/view/7737>

Rojas Valero, E., & Blanco Jiménez, M. (2023). El salario emocional. Una revisión sistemática a la literatura. *Innovaciones de Negocios*, 20(39), 102-121.

<https://doi.org/10.29105/revin20.39-413>

Rubio Ávila, S. M., Aranda Beltrán, C., González Baltazar, R., & Gómez Sánchez, R. V. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 4(8), 15-24.

<https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306>

Six, F., & Sorge, A. (2008). Creating a High-Trust Organization: An Exploration into Organizational Policies that Stimulate Interpersonal Trust Building. *Journal of Management Studies*, 45(5), 857-884. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00763.x>

Taris, T. W., & Schreurs, P. J. G. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress*, 23(2), 120-136. <https://doi.org/10.1080/02678370903072555>

Victoria García-Viniegras, C. R., & González Benítez, I. (2000). La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 586-592. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21252000000600010&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores

Rocío Campos Vásquez realizó la concepción teórico-metodológica, ejecutó la recogida de datos y escribió el borrador.

Miguel Elías Pinglo Bazán diseñó el estudio, analizó los datos y elaboró el borrador.

Todos los autores revisaron la redacción del manuscrito y aprueban la versión finalmente remitida.



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional