

Felicidad y desempeño laboral en trabajadores de una entidad financiera de Arequipa, Perú

Happiness and job performance in employees of a financial institution from Arequipa, Peru

Leyla Dayanna Benitez Rios¹  <https://orcid.org/0009-0007-5694-2928>

Karil Dangelo Valdivia Carrera¹  <https://orcid.org/0009-0005-2369-9197>

Walter Lizandro Arias Gallegos^{2*}  <https://orcid.org/0000-0002-4183-5093>

¹Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa, Perú.

²Universidad Católica San Pablo. Arequipa, Perú.

*Autor para la correspondencia: warias@ucsp.edu.pe

RESUMEN

Introducción: La felicidad en el trabajo y el bienestar del trabajador, son temas de gran interés en la actualidad, que cuentan con abundante investigación que respaldan los modelos teóricos de la psicología positiva. Este enfoque sugiere que los trabajadores felices tienden a ser más saludables y productivos, sin embargo, en América Latina, el tema no ha sido abordado lo suficiente como para llegar a hallazgos concluyentes.

Objetivo: Analizar las relaciones entre la felicidad y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad financiera de la ciudad de Arequipa.

Métodos: Se tomó una muestra de 207 trabajadores (62,8 % mujeres y 37,2 % varones) de una entidad financiera de la ciudad de Arequipa, a quienes se les aplicó la Escala de Felicidad de Lima y el Cuestionario de Autoevaluación de Desempeño Laboral, ambos validados en Arequipa con adecuadas propiedades psicométricas.

Resultados: Los resultados evidencian una relación positiva, baja y significativa entre la felicidad y el desempeño laboral; sin embargo, un 91 % de la muestra mostró niveles bajos de felicidad y 95% niveles altos de desempeño laboral. No se reportaron asociaciones entre la felicidad o el desempeño laboral con las variables sociodemográficas de los trabajadores.

Conclusión: Se concluye que al menos en el 22 % de la muestra, al aumentar la felicidad el desempeño laboral también será mayor, y viceversa.

Palabras clave: felicidad; rendimiento laboral; psicología organizacional positiva; entidad financiera; salud laboral



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

ABSTRACT

Introduction: Workplace happiness and employee well-being are topics of great interest today, supported by abundant research that underpins the theoretical models of positive psychology. This approach suggests that happy workers tend to be healthier and more productive; however, in Latin America, the topic has not been sufficiently explored to reach conclusive findings.

Objective: To analyze the relationships between happiness and job performance of employees of a financial institution in the city of Arequipa.

Methods: A sample of 207 workers (62.8% women and 37.2% men) from a financial institution in the city of Arequipa was taken, and the Lima Happiness Scale and the Job Performance Self-Assessment Questionnaire were applied to them, both validated in Arequipa with adequate psychometric properties.

Results: The results show a weak but significant positive relationship between happiness and job performance; however, 91% of the sample showed low levels of happiness and 95% showed high levels of job performance. No associations were found between happiness or job performance and the workers' sociodemographic variables.

Conclusion: It is concluded that in at least 22% of the sample, as happiness increases, job performance will also be higher, and viceversa.

Keywords: happiness; job performance, positive organizational psychology, financial institution; labor health

Recibido: 9 de mayo de 2026

Aceptado: 13 de agosto de 2026

Publicado: 18 de agosto de 2026

Editor a cargo: MSc. Jesús Salvador Hernández Romero

Introducción

La felicidad en el trabajo es una variable cada vez más investigada en contextos organizacionales diversos debido a sus implicancias para la salud, el bienestar y la productividad de los trabajadores.⁽¹⁾ De ahí que se han creado múltiples instrumentos para medir la felicidad en el trabajo, tales como la *Scale for Measuring Happiness at Work of Iberian Companies*, la *Happiness at Work Scale* y la Escala para Medir la Felicidad en el Trabajo, que ha sido diseñada en América Latina.^(2,3) Asimismo, la felicidad ha sido motivo de diversos análisis a lo largo de la historia, pero en relación al trabajo, la economía y la productividad, ha sido motivo de discusión partir del siglo XIX, como consecuencia de la revolución industrial.^(1,4)

Más recientemente, específicamente desde la década de 1960, los estudios tradicionales en economía consideraban que los ingresos se correlacionaban positivamente con la felicidad, sin embargo, aunque los países nórdicos suelen puntuar como los más felices, los países Latinoamericanos se ubican por encima de varios países europeos y de Estados Unidos, que poseen una economía más desarrollada.⁽⁵⁾ Easterlin,⁽⁶⁾ por ejemplo, encontró evidencias de que la relación entre economía y felicidad es curvilínea de modo que, el dinero correlaciona con la felicidad cuando permite la satisfacción de necesidades básicas, pero demasiado dinero no aporta al incremento de la felicidad, sino todo lo contrario. En ese sentido, el materialismo y consumismo pueden afectar negativamente el bienestar de las personas, ya que se asocian con el endeudamiento y el estrés financiero.^(7,8,9) Las emociones positivas, en cambio, predicen la prosperidad y el éxito de la población.^(5,10,11)

En el trabajo, la investigación de la felicidad ha sido fuertemente alentada por la psicología positiva,^(10,12) y puede definirse la felicidad en el trabajo como “una experiencia de enriquecimiento y desarrollo personal que pretende que los empleados disfruten de sus tareas y las consideren parte esencial de su evolución como individuos.”⁽¹³⁾ La felicidad es una característica estable que influye en el estado anímico positivo y facilita que las personas vivencien experiencias gratificantes que dan sentido a su vida y trascienden a la sensación de bienestar.⁽³⁾ Asimismo, la felicidad se asocia con diversas emociones positivas como la esperanza, el optimismo, la gratitud, la resiliencia, etc.⁽¹⁴⁾ En contextos laborales, la felicidad se ha asociado con el *engagement*,⁽¹⁵⁾ el bienestar subjetivo,⁽¹⁶⁾ el liderazgo transformacional,⁽²¹⁾ el *flow*,⁽¹⁰⁾ la satisfacción laboral,⁽¹⁷⁾ la motivación intrínseca, la pasión por el trabajo,⁽¹⁸⁾ el capital psicológico,⁽¹⁵⁾ el bienestar laboral,⁽¹⁹⁾ el compromiso organizacional,⁽²⁾ la eficiencia en el trabajo,⁽²⁰⁾ la calidad de vida laboral,⁽²¹⁾ la salud ocupacional⁽²²⁾ y el desarrollo institucional.⁽³⁾

Luthans⁽²³⁾ fue el primer autor en desarrollar el enfoque conocido como Psicología Organizacional Positiva (POP) que se define como “el estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y los grupos en las organizaciones, así como la gestión efectiva del bienestar psicosocial en el trabajo y del desarrollo de organizaciones para que sean saludables”. Otros autores como Seligman,⁽²⁴⁾ han desarrollado modelos basados en la felicidad que se aplican a las organizaciones como el modelo *PERMA* (siglas en inglés de *Positive emotions, Engagement; Relations, Meaning, Accomplishment*) que comprende la experiencia de emociones positivas, el *engagement*, las relaciones positivas con los compañeros de trabajo, el propósito de vida y el logro de metas. También se han desarrollado modelos sobre la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP), con respecto al cual Bakker y otros.⁽²⁵⁾ señalan que busca estudiar los aspectos positivos y negativos del entorno laboral para promover la salud en el trabajo y analizar algunos fenómenos positivos. En España, Salanova y otros.⁽²²⁾ han propuesto el modelo *HERO* (siglas en inglés de *HEalthy & Resilient Organizations*), que plantea que “aquellas organizaciones que optimizan sus recursos y desarrollan prácticas organizaciones saludables dan lugar a empleados y equipos de trabajo más saludables,



dotados de grandes potencialidades y bienestar, lo cual redundará en unos resultados organizacionales excelentes, ya sean relativos al desempeño de los trabajadores, como de los equipos y la organización en general.”

De este modo, el dinero ya no es el máximo motivador para un trabajador,⁽²⁶⁾ sino que, el salario emocional, es decir todo aquello de carácter no monetario que la empresa ofrece a los empleados⁽²⁷⁾ cobra más relevancia para su bienestar y su productividad.⁽²⁸⁾ Así, los vínculos en el trabajo, más que la remuneración, se asocian con la calidad de vida laboral;⁽²¹⁾ el significado personal del trabajo predice el bienestar personal de los trabajadores,⁽²⁹⁾ y el desarrollo del potencial en los trabajadores tiene un fuerte impacto en el bienestar de las personas, más que la búsqueda de placer y las recompensas.⁽³⁰⁾ Además, las emociones positivas en el trabajo afectan favorablemente las negociaciones, mejoran el optimismo, las relaciones individuales, predisponen a ayudar a los demás, mejoran la creatividad y la iniciativa.⁽¹⁾ En las organizaciones felices los jefes muestran un estilo de liderazgo firme y cercano, mientras que la gestión implementada suele ser participativa y los trabajadores experimentan bienestar personal y colectivo.⁽³¹⁾

En resumen, las empresas que promueven el bienestar de los trabajadores evidencian una mejora en su capital psicológico en relación con diversas emociones positivas,⁽³²⁾ lo que implica tener confianza para lograr tareas desafiantes (autoeficacia), realizar atribuciones positivas para tener éxito ahora y en el futuro (optimismo), perseverar para conseguir metas (esperanza), enfrentar problemas y adversidades (resiliencia).⁽¹⁵⁾ De hecho, el desempeño de las personas es mayor entre quienes se describen como más felices⁽²⁰⁾ de modo que los trabajadores felices son 88 % más productivos que los que tienen una actitud negativa;⁽³¹⁾ pero, el rendimiento laboral también es un excelente predictor del bienestar, más que la satisfacción laboral.⁽³³⁾ En consecuencia, la presente investigación pretende analizar las relaciones entre la felicidad y la productividad de una muestra de trabajadores de una entidad financiera de la ciudad de Arequipa, ubicada en el sur del Perú.

Métodos

Diseño del estudio

La presente investigación se desarrolló mediante un diseño no experimental asociativo *ex post facto*.⁽³⁴⁾

Muestra

La muestra estuvo conformada por 207 trabajadores de una entidad financiera, 62,8 % de sexo femenino y 37,2 % de sexo masculino, con una edad promedio de 31,6 años, dentro de un rango de 20 a 56 años de edad. El nivel educativo predominante es el universitario con 63,3 %, seguido de quienes cuentan con estudios de postgrado con un 22,7 %, el 12,6 % cuenta con estudios técnicos y tres trabajadores cuentan con estudios secundarios. La distribución por áreas de trabajo muestra que el 42,0 % trabaja en Plataforma, 27,5 % en

Operaciones, 9,7 % en Gerencia, 7,7 % en PYMES, 5,8 % en banca privada, 4,3 % en mantenimiento, 2,4 % en Banca y 0,5% en seguridad. Con respecto al tiempo de servicio, 47,8 % de los trabajadores cuenta con cinco años de servicio, 24,6 % entre 6-10 años, 14,5 % entre 11-15 años, 8,2 % entre 16-20 años, 2,4 % entre 21-25 años y 1,0 % más de 25 años de servicio.

Instrumentos

Escala de Felicidad de Lima (EFL). Elaborada por Alarcón⁽³⁵⁾ y validada en Arequipa por Arias y otros.⁽³⁶⁾ La prueba consta de 27 ítems, con cinco alternativas de respuesta en una escala tipo *Likert*, desde “Totalmente de acuerdo” con 5 puntos hasta “Totalmente en desacuerdo” con 1 punto. Cuenta con cuatro factores: Sentido positivo de la vida (ítems 2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26; $\alpha = ,914$), Satisfacción con la vida (ítems 1, 3, 4, 5, 6 y 10; $\alpha = ,845$), Realización personal (ítems 8, 9, 21, 24, 25 y 27; $\alpha = ,773$) y Alegría de vivir (ítems 12, 13, 14 y 15; $\alpha = ,784$). La prueba posee validez de constructo obtenida mediante análisis factorial exploratorio, e índices de confiabilidad adecuados calculados mediante la prueba *Alfa* de *Cronbach*.

Cuestionario de Autoevaluación de Desempeño Laboral. Elaborado por Arce⁽³⁷⁾ y consta de 48 ítems distribuidos en diez dimensiones en una escala de respuesta tipo *Likert* con cinco niveles de respuesta desde “Nunca” (1) hasta “Siempre” (6). Se aplicó la versión validada por Arias y otros.⁽³⁸⁾ que obtuvo adecuados índices de bondad de ajuste y de confiabilidad para cada una de las dimensiones: Confiabilidad (ítems 1 al 5; $\omega = ,752$; $\alpha = ,746$), Comunicación (ítems 6 al 10; $\omega = ,760$; $\alpha = ,758$), Conocimiento de labor (ítems 11 al 15; $\omega = ,655$; $\alpha = ,658$), Resolución de problemas (ítems 16 al 20; $\omega = ,846$; $\alpha = ,844$), Productividad (ítems 21 al 25; $\omega = ,810$; $\alpha = ,805$), Calidad de servicio (ítems 26 al 30; $\omega = ,797$; $\alpha = ,797$), Trabajo en equipo (ítems 31 al 35; $\omega = ,744$; $\alpha = ,738$), Responsabilidad (ítems 36 al 40; $\omega = ,822$; $\alpha = ,817$), Compromiso (ítems 41 al 45; $\omega = ,828$; $\alpha = ,822$) y Disponibilidad (ítems 46 al 48; $\omega = ,864$; $\alpha = ,861$).

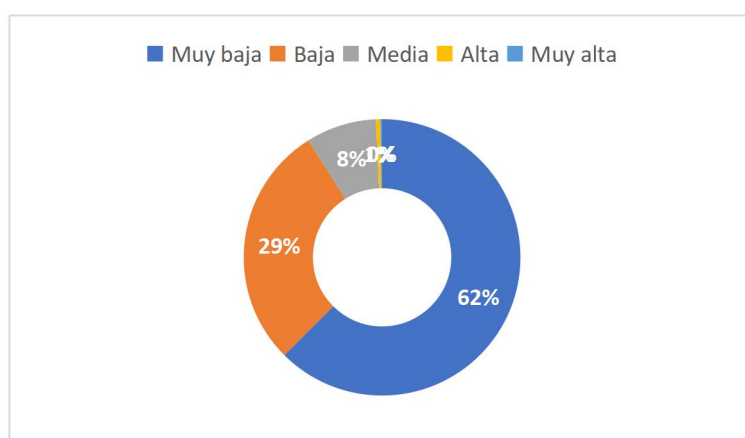
Procedimientos

En primer lugar, se procedió a gestionar los permisos correspondientes ante las autoridades de la entidad financiera, para luego proceder con la aplicación de los instrumentos en las instalaciones de la empresa. Cada participante firmó el consentimiento informado antes de ser evaluado, de modo que se les explicaron los fines del estudio y se garantizó la confidencialidad de sus datos. Los datos se recogieron entre los meses de agosto y octubre del año 2025, de forma individual. Una vez aplicados los instrumentos, se codificaron las respuestas y se procesaron con el programa *SPSS* versión 24. Se calcularon las frecuencias y porcentajes de los niveles de felicidad y desempeño laboral, seguidamente se determinó la normalidad de los datos para optar por el uso de pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas con la finalidad de hacer comparaciones y correlaciones entre las variables.



Resultados

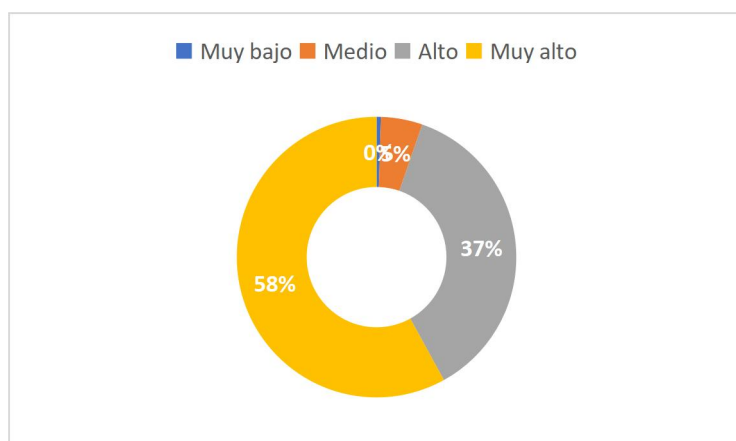
Con respecto a la variable felicidad, 62 % (n = 129) de los participantes presenta niveles muy bajos, 29 % (n = 59) niveles bajos de felicidad, 8 % (n = 17) alcanzan un nivel medio de felicidad, 0,5 % (n = 1) reporta ubicarse en el nivel alto de felicidad y 0,5 % (n = 1) en el nivel muy alto. Esta distribución marcadamente asimétrica hacia los niveles bajos sugiere la existencia de factores organizacionales o contextuales que están afectando negativamente el bienestar psicológico de prácticamente toda la plantilla de trabajadores de la entidad financiera (figura 1).



Fuente: Base de datos de la investigación.

Fig. 1. Porcentajes de los niveles de felicidad de los trabajadores.

En contraste marcado con los niveles de felicidad, el rendimiento laboral muestra una distribución fuertemente concentrada en los niveles superiores. El 58 % (n = 120) de los trabajadores presenta un desempeño laboral muy alto, 37 % (n = 76) un nivel alto, 5 % (n = 10) presenta un nivel medio de desempeño laboral, y 0,5 % (n = 1) se encuentra en el nivel muy bajo. Esta distribución revela que, a pesar de los bajos niveles de felicidad reportados, los trabajadores están cumpliendo e incluso superando los estándares de desempeño establecidos por la organización. Este patrón sugiere que el desempeño laboral en esta entidad financiera está siendo sostenido por factores distintos al bienestar subjetivo de los trabajadores, posiblemente a través de presiones externas, sistemas de control rigurosos, o motivadores extrínsecos como incentivos económicos o temor a consecuencias negativas (figura 2).



Fuente: Base de datos de la investigación.

Fig. 2. Porcentajes de los niveles de desempeño laboral de los trabajadores.

Seguidamente, se aplicó la prueba *Kolmogorov-Smirnov* (*K-S*) para estimar la normalidad de los datos, cuyos resultados indican que ninguna de las dos variables del estudio presenta una distribución normal. Para la variable felicidad se obtuvo un estadístico *K-S* de ,088 con un valor de significancia alto ($p = ,001$), mientras que la variable desempeño laboral presentó un estadístico *K-S* de ,093 con un valor alto de significancia ($p = ,000$), por lo que se optará por aplicar pruebas estadísticas no paramétricas para las comparaciones y la correlación entre ambas variables.

Tabla 1. Comparaciones de la felicidad en función de los datos sociodemográficos

Variables sociodemográficas	Prueba	Estadístico	<i>p</i>
Sexo	<i>U de Mann–Whitney</i>	4,980	,342
Edad	<i>H de Kruskal–Wallis</i>	3,612	,305
Grado de instrucción	<i>H de Kruskal–Wallis</i>	4,205	,241
Área de trabajo	<i>H de Kruskal–Wallis</i>	5,034	,169
Tiempo de servicio	<i>H de Kruskal–Wallis</i>	6,089	,192
Tipo de contrato	<i>U de Mann–Whitney</i>	4,856	,221
Jerarquía	<i>H de Kruskal–Wallis</i>	2,834	,342
Estado civil	<i>H de Kruskal–Wallis</i>	4,015	,248

Fuente: Base de datos de la investigación.

Los análisis comparativos realizados para examinar si existen diferencias en los niveles de felicidad y desempeño laboral según diferentes características sociodemográficas revelaron que ninguna de las ocho variables analizadas mostró diferencias estadísticamente significativas ($p > ,05$). Por tanto, se concluye que las características sociodemográficas no se asocian con la felicidad o el desempeño laboral.

Tabla 2. Comparaciones del desempeño laboral en función de los datos sociodemográficos

Variables sociodemográficas	Prueba	Estadístico	<i>p</i>
Sexo	<i>U de Mann–Whitney</i>	4.964	.289
Edad	<i>H de Kruskal–Wallis</i>	3.882	.278
Grado de instrucción	<i>H de Kruskal–Wallis</i>	4.351	.226
Área de trabajo	<i>H de Kruskal–Wallis</i>	5.415	.167
Tiempo de servicio	<i>H de Kruskal–Wallis</i>	6.342	.194
Tipo de contrato	<i>U de Mann–Whitney</i>	4.789	.207
Jerarquía	<i>H de Kruskal–Wallis</i>	2.611	.364
Estado civil	<i>H de Kruskal–Wallis</i>	3.765	.252

Fuente: Base de datos de la investigación.

Finalmente, se aplicó la prueba *Rho de Spearman* para analizar el grado de correlación entre la felicidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad financiera. Se encontró una correlación positiva y estadísticamente significativa, pero de magnitud baja entre ambas variables ($r_s = .221$; $p = .001$). El coeficiente de correlación hallado sugiere que existe una relación directa entre ambas variables, de modo que a medida que aumenta el nivel de felicidad de los trabajadores tiende a incrementarse también su desempeño laboral, y viceversa. La significancia bilateral de ,001 ($p < .01$) confirma que esta relación no es producto del azar, sino que representa un patrón real en la muestra estudiada.

Discusión

La felicidad organizacional se define como la capacidad que desarrolla deliberadamente una organización para producir bienestar subjetivo en sus trabajadores, y además, ganar ventajas competitivas.⁽³¹⁾ Aunque la felicidad se experimenta de forma individual y subjetiva, y depende de diversas características psicológicas como la personalidad,⁽³⁹⁾ las empresas pueden hacer mucho por promover la felicidad y el bienestar de los trabajadores.⁽⁴⁰⁾ De hecho, múltiples intervenciones sobre el bienestar en las organizaciones han reportado resultados exitosos,^(16,19) cuyos efectos también se evidencian en la productividad^(22,32) y la rentabilidad de las empresas.^(12,41)

En el presente estudio, se han analizado las relaciones entre la felicidad y el desempeño laboral de una muestra de trabajadores de una entidad financiera de la ciudad de Arequipa, ubicada en el sur del Perú. En primer lugar, a nivel descriptivo se tiene que los niveles de felicidad de los trabajadores son bajos o muy bajos en el 91 % de la muestra, mientras que los niveles de desempeño tienden a ser altos o muy altos en el 95% de los trabajadores evaluados. Ello sugiere que el desempeño laboral de los trabajadores reposa en

motivadores externos más que intrínsecos y que la entidad financiera se alinea con una visión mecanicista y racionalista de empresa.⁽⁴²⁾ Esto puede ser muy pernicioso para los trabajadores, ya que no se aporta a su desarrollo personal ni su bienestar psicológico, y puede generarles problemas de salud física y desgaste mental.^(25,43)

Por ello, se sugiere promover un entono de trabajo más saludable y aplicar intervenciones planificadas mediante estudios controlados en base a las siguientes medidas a nivel organizacional: aplicar estrategias de liderazgo transformacional,⁽²¹⁾ adoptar medidas basadas en el enriquecimiento del trabajo,^(1,15) promover una cultura organizacional centrada en la persona de modo que los trabajadores puedan expresarse abierta y sinceramente sobre cómo se sienten.⁽¹⁸⁾ En ese sentido, si bien el desempeño laboral depende de factores organizacionales y sociolaborales,⁽⁴⁴⁾ también deben tenerse en cuenta aspectos individuales que favorezcan el bienestar tales como: 1) identificar las fortalezas clave de los trabajadores, 2) ser amable con los compañeros, 3) expresar gratitud, 4) aprender a perdonar, 5) compartir noticias positivas, 6) cuidar las relaciones sociales, 7) reflexionar sobre lo positivo, 8) cultivar el optimismo, 9) practicar mindfulness, 10) establecer metas personales, 11) disfrutar buenos momentos.⁽²²⁾

Ahora bien, a nivel comparativo, ninguna de las variables sociodemográficas se ha asociado con la felicidad o el desempeño laboral, pero a nivel correlacional se han obtenido relaciones positivas, bajas y significativas entre la felicidad y el desempeño laboral, lo que sugiere que a mayor felicidad mayor será el desempeño, o que si se incrementa el desempeño, también aumentará la felicidad. Este hallazgo es consistente con estudios previos,^(20,31,33) pero solo se cumple en el 22 % de la muestra, aproximadamente. Por tanto, se recalca la necesidad de tomar medidas a nivel individual, grupal y organizacional; para promover el bienestar emocional de los trabajadores de la entidad financiera en cuestión; para lo cual pueden ser muy útiles los modelos de intervención de la psicología organizacional positiva, dado que cuentan con evidencia científica, respecto de su efectividad.

Limitaciones de la investigación

Debemos mencionar que el tamaño de la muestra imposibilita la generalización de los resultados a otras entidades financiera locales o de alcance nacional. Por otro lado, al haber utilizado instrumentos de autoevaluación para medir el desempeño laboral es probable que los trabajadores hayan sesgado sus respuestas, de modo que los resultados les favorezcan. Sin embargo, el hecho de que los instrumentos hayan sido validados en pobladores de la ciudad de Arequipa, aporta precisión a los resultados, que de por sí constituyen un antecedente importante para la investigación de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores del sector financiero, sobre el cual se ha investigado muy poco.



Conclusión

La felicidad y el desempeño laboral se correlacionan de forma directa y significativa, pero baja, ya que los trabajadores tienden a exhibir un patrón alto de rendimiento laboral y bajo de felicidad.

Referencias bibliográficas

1. Moccia S. Felicidad en el trabajo. Papeles del Psicólogo. 2016 [acceso 02/05/2026];37(2):143-51. Disponible en: <https://www.papelesdelpsicologo.es/resumen?pii=2699>
2. Gabini S. Adaptación y validación de un instrumento para medir felicidad en el trabajo. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 2017;36(2):36-45. DOI: <https://doi.org/10.21772/ripo.v36n2a03>
3. Báez-Luciano T, Rodríguez-Montalbán R, Barrera-Ramos A, Rosario-Rodríguez A. Desarrollo y validación de la Escala de Felicidad en el Trabajo en una muestra de personas trabajadoras en Puerto Rico. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 2025;40:111-23. DOI: <https://doi.org/10.71332/v9enhs13>
4. García JE. La psicología de la felicidad de Bertrand Russell. Persona. 2024;27(2):79-97. DOI: [https://doi.org/10.26439/persona2024.n27\(2\).6373](https://doi.org/10.26439/persona2024.n27(2).6373)
5. Oppenheimer A. ¡Cómo salir del pozo! Las nuevas estrategias de los países, las empresas y las personas en busca de la felicidad. México: Debate; 2023. (archivo digital)
6. Easterlin RA. An economists lessons on happiness. Suiza: Springer; 2021. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3030-61962-6>
7. Riquelme A, Buendía J, Rodríguez MC. Estrategias de afrontamiento y apoyo social en personas con estrés financiero. Psicothema. 1993 [acceso 02/05/2026];5(1):83-9. Disponible en: <https://www.psicothema.com/pii?pii=863>
8. Mundi L, Rojas J. Adaptación española de la escala de actitudes materialistas y de la escala de minimalismo del consumidor. Anuario de Psicología. 2025;55(3) 15-28. DOI: <https://doi.org/10.1344/anpsic2025.55/3.2>
9. Castellanos-Alvarenga LM, Denegri M. Jóvenes chilenos: Satisfacción vital, valores materiales, actitudes hacia el consumo y endeudamiento. Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento. 2024;16(4):55-63. DOI: <https://doi.org/10.32348/1852.4206.v16.n4.34403>
10. Csikszentmihalyi M. Fluir en los negocios. Barcelona: Kairós; 2003 [acceso 02/05/2026]. Disponible en: <https://www.editorial.kairos.com/catalogo/p/fluir-en-los-negocios>
11. Granillo AD, Zepeda GD, Sánchez R. Evaluación de las propiedades psicométricas de las escalas de satisfacción con la vida, experiencia positiva y negativa, y prosperidad en población mexicana. Acta Colombiana de Psicología. 2024;27(2):35-56. DOI: <https://doi.org/10.14718/acp.2024.27.2.3>

12. Fischman D. La alta rentabilidad de la felicidad. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas; 2010 [acceso 02/05/2026]. Disponible en: <https://www.planetadelibros.com/libro-la-alta-rentabilidad-de-la-felicidad/256037>
13. Fondón A, Tobar-Pesántez L, Ahumada-Tello E. Una aproximación a la felicidad laboral desde el punto de vista de la sociología. Revista Espacios. 2019 [acceso 02/05/2026];40(37) 20-31. Disponible en: <http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/654321/13663>
14. Caycho-Rodríguez T, Torales J, Baños-Chaparro J, O'Higgins M, Ventriglio A, Castaldelli-Maia JM, Barrios I, Hualparuca-Olivera L, Reyes-Bossio M, Vilca LW. Network análisis of subjective happiness, hope and resilience in the Paraguayan general population during the postcovid-19 pandemic period. Suma Psicológica. 2024;31(2):76-87. DOI: <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2024.v31.n2.8>
15. Le Blanc PM, Oerlemans WGM. Amplificación en el trabajo: Construyendo una fuerza de trabajo sostenible a través de intervenciones individuales de psicología positiva. Papeles del Psicólogo. 2016 [acceso 02/05/2026];37(3):185-91. Disponible en: <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2774.pdf>
16. Kaplan S, Bradley-Geist JC, Ahmad A, Anderson A, Hargrove AK, Lindsey A. A test of two positive psychology interventions to increase employee well-being. J Bus Psychol. 2013;29:367-80. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9319-4>
17. Gamero H. La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. Cienc. Trab. 2013;47(15):94-102. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000200010>
18. Lisbona A, Palací FJ, Castaño MB. ¿Podemos apasionarnos por el trabajo?: una revisión de la pasión para el trabajo. Papeles del Psicólogo. 2016 [acceso 02/05/2026];37(3):165-9. Disponible en: <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2771.pdf>
19. Page KM, Vella-Brodick DA. The working for wellness program: RTC o fan employeeee well-being intervention. J Happiness Stud. 2013;14:1007-31. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9366-y>
20. Schwartz B, Ward A, Monterosso J, Lyubomirsky S, White K, Lehman DR. Maximizing versus satisficing: Happiness is a matter of choice. Journal of Personality and Social Psychology. 2002;83(5):1178-97. DOI: <https://doi.org/10.1037//0022-3514.83.5.1178>
21. Costa MD, Okazaki DE. Efeitos longitudinais da qualidade de vida no trabalho sobre os vínculos organizacionais. Revista Psicologia: Organizações & Trabalho. 2024;24:e25009. DOI: <https://doi.org/10.5935/rpot/2024.25009>
22. Salanova M, Llorens S, Martínez IM. Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. Papeles del Psicólogo. 2016 [acceso 02/05/2026];37(3):177-84. Disponible en: <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2773.pdf>
23. Luthans F. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strenghts. Academy of Management Executive. 2002;16(3):57-72. DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/AME.2002.6640181>



24. Seligman MEP. Florecer. Bogotá: Ediciones B; 2013. (archivo digital)
25. Bakker AB, Rodríguez-Muñoz A, Derks D. La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*. 2012 [acceso 02/05/2026];24(1):66-72. Disponible en: <https://www.psicothema.com/pdf/3980.pdf>
26. Peñaloza EL, Loza RM, Arámbulo MC. Evaluación psicométrica de la Escala de Cultura Financiera en estudiantes universitarios. *Quipukamayoc*. 2024;32(68):67-77. DOI: <https://doi.org/10.15381/quipu.v32i68.29935>
27. Jiménez-Barrios NA, Sánchez-Villena AR. Escala de inserción al salario emocional: validación mediante *unique variable analysis* y análisis exploratorio de grafos. *Suma de Negocios*. 2026;17(36):12-23. DOI: <https://doi.org/10.14349/sumneg/2026.V17N36.A2>
28. Toro F. Desempeño y productividad. Contribuciones de la psicología ocupacional. Medellín, Colombia: CINCEL; 1992 [acceso 02/05/2026]. Disponible en: <https://bibliotecadigital.oducal.com/Record/KOHA-UCATOLiCA:41010>
29. Cartes-Velásquez R. Relationship between personal meaning organisations and psychological and personal well-being in a Chilean sample. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*. 2024;16(4):64-72. DOI: <https://doi.org/10.32348/1852.4206.v16.n4.39671>
30. Ryan RM, Deci EL. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*. 2001;52(1):141-66. DOI: <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
31. Cruz A, Díaz M. Organizaciones exitosas y trabajadores felices. Una mirada crítica desde la ciencia del espíritu. *Universidad de La Habana*. 2019;288:159-73. DOI: <https://doi.org/10.5281/uh.vi288.2546>
32. Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Peterson SJ. The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*. 2010;21:41-67. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
33. Lyubomirsky S, King L, Diener E. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success. *Psychological Bulletin*. 2005;131(6):803-55. DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
34. Ato M, López JJ, Benavente A. Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*. 2013;29(3):1038-59. DOI: <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
35. Alarcón R. Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*. 2006 [acceso 02/05/2026];40(1):99-106. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/284/28440110.pdf>
36. Arias WL, Caycho T, Ventura JL, Maquera C, Ramírez M, Tamayo X. Análisis exploratorio de la Escala de Felicidad de Lima en Universitarios de Arequipa (Perú). *Psychologia: Avances de la Disciplina*. 2016 [acceso 02/05/2026];10(1):13-24. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v10n1/v10n1a02.pdf>

37. Arce A. Relación entre los resultados de la evaluación de desempeño y estabilidad laboral: estudio de una empresa de servicios entre los años 2011 y 2013 (Tesis de maestría). Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2016 [acceso 02/05/2026]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/7131>
38. Arias WL, Huamani JC, Jara EC, Fernández R, Huamaní MA. Propiedades psicométricas y análisis comparativo del Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Laboral en una muestra multiocupacional de la ciudad de Arequipa. 2026. (archivo digital)
39. Tiwari GK, Pandey R, Sharma DN, Raj R, Mudgal S, Singh A, Vishwakarma S, Singh AK. Dissimilar mechanisms underlie perceived happiness of the introverts and extroverts: A thematic analysis. Revista Colombiana de Psicología. 2026;35(1):63-77. DOI: <https://doi.org/10.15446/rcp.v35n1.100672>
40. Warr P. Work, happiness, and unhappiness. New York: Taylor & Francis; 2011 [acceso 02/05/2026]. Disponible en: <https://www.routledge.com/Work-Happiness-and-Unhappiness/Warr/p/book/9780805857111>
41. Fernández DM. Responsabilidad social empresarial y su impacto en el desempeño financiero: una revisión sistemática. Quipukamayoc. 2024;32(68):95-107. DOI: <https://doi.org/10.15381/quipu.v32i68.29198>
42. Pérez López JA. Fundamentos de la dirección de empresas. Madrid: Rialp; 2000 [acceso 02/05/2026]. Disponible en: https://www.articulosreligiosospeinado.com/es/libro/fundamentos-de-la-direccion-de-empresas_40403
43. Salanova M. Psicología de la salud ocupacional. Madrid: Editorial Síntesis; 2011 [acceso 02/05/2026]. Disponible en: <https://www.sintesis.com/libro/psicologia-de-la-salud-ocupacional>
44. Calizaya JM, Bellido RS. Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa. Rev Psicol (Arequipa. Univ. Catól. San Pablo). 2019;9(3):37-55. DOI: <https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.701>

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización: Leyla Dayanna Benitez Rios, Karil Dangelo Valdivia Carrera.

Curación de datos: Leyla Dayanna Benitez Rios, Karil Dangelo Valdivia Carrera.

Análisis formal: Leyla Dayanna Benitez Rios, Karil Dangelo Valdivia Carrera.

Administración del proyecto: Leyla Dayanna Benitez Rios, Karil Dangelo Valdivia Carrera, Walter Lizandro Arias Gallegos.



Esta obra está bajo una licencia: [Creative Commons 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Investigación: Leyla Dayanna Benitez Rios, Karil Dangelo Valdivia Carrera, Walter Lizandro Arias Gallegos.

Metodología: Leyla Dayanna Benitez Rios, Karil Dangelo Valdivia Carrera, Walter Lizandro Arias Gallegos.

Redacción del borrador original: Leyla Dayanna Benitez Rios, Karil Dangelo Valdivia Carrera, Walter Lizandro Arias Gallegos.

Redacción, revisión y edición: Leyla Dayanna Benitez Rios, Karil Dangelo Valdivia Carrera, Walter Lizandro Arias Gallegos.