



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE HUMANIDADES

**Felicidad y modalidad de trabajo en colaboradores de una
empresa de telecomunicaciones en Lima - Perú**

Tesis para optar el Título de
Psicólogo

**Tania Lucia Barbieri Aguirre
Diego Ivan Bazalar Anton**

**Asesor:
Mgtr. Jaicy Blandin Cañizales**

Lima, agosto de 2025



Declaración Jurada de Originalidad del Trabajo Final

Yo, Tania Lucia Barbieri Aguirre, egresado del Programa Académico de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Piura, identificado(a) con DNI: 71455259, declaro que:

Soy autor del trabajo final titulado:

"Felicidad y modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones en Lima - Perú"

El mismo que presento bajo la modalidad de Tesis para optar el Título profesional de Psicólogo.

Que el trabajo se realizó en coautoría con los siguientes alumnos de la Universidad de Piura.

- Diego Ivan Bazalar Anton, identificado con DNI: 77040082

El texto de mi trabajo final es original y no vulnera los derechos de terceros o, de ser el caso, derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para lo cual, he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Asimismo, el texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico; y que la investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.

En caso de detectarse el incumplimiento de lo declarado asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

La asesoría del trabajo estuvo a cargo de los siguientes docentes de la Universidad de Piura:

- Jaicy Blandin Cañizales, identificado con Carné de extranjería: 000636498

Declaro que:

Luego de haber empleado el software de coincidencia Turnitin, revisado las fuentes de información señaladas por el autor, y en razón de mi experiencia como investigador, declaro que las ideas expuestas en el trabajo final alcanzan las condiciones de calidad, integridad y originalidad acorde a los objetivos institucionales y estándares en materia de investigación. Finalmente, no asumo responsabilidad por la posible vulneración de derechos de autor en el trabajo final referido, pues tal responsabilidad es exclusiva del autor.

Fecha: 06/03/2025.


.....
Firma del autor¹


.....
Firma del asesor¹

.....
Firma del co-asesor¹

.....
Firma del co-asesor¹

Declaración Jurada de Originalidad del Trabajo Final

Yo, Diego Ivan Bazalar Anton, egresado del Programa Académico de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Piura, identificado(a) con DNI: 77040082 declaro que:

Soy autor del trabajo final titulado:

"Felicidad y modalidad de trabajo en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones en Lima - Perú"

El mismo que presento bajo la modalidad de Tesis para optar el Título profesional de Psicólogo.

Que el trabajo se realizó en coautoría con los siguientes alumnos de la Universidad de Piura.

- Tania Lucia Barbieri Aguirre, identificado con DNI: 71455259

El texto de mi trabajo final es original y no vulnera los derechos de terceros o, de ser el caso, derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para lo cual, he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Asimismo, el texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico; y que la investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.

En caso de detectarse el incumplimiento de lo declarado asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

La asesoría del trabajo estuvo a cargo de los siguientes docentes de la Universidad de Piura:

- Jaicy Blandin Cañizales, identificado con Carné de extranjería: 000636498

Declaro que:

Luego de haber empleado el software de coincidencia Turnitin, revisado las fuentes de información señaladas por el autor, y en razón de mi experiencia como investigador, declaro que las ideas expuestas en el trabajo final alcanzan las condiciones de calidad, integridad y originalidad acorde a los objetivos institucionales y estándares en materia de investigación. Finalmente, no asumo responsabilidad por la posible vulneración de derechos de autor en el trabajo final referido, pues tal responsabilidad es exclusiva del autor.

Fecha: 06/03/2025.



Firma del autor²



Firma del asesor¹

.....
Firma del co-asesor¹

.....
Firma del co-asesor¹

Resumen

En un contexto laboral cada vez más marcado por la flexibilidad y la adaptación a nuevas modalidades de trabajo, entender cómo estas impactan en el bienestar emocional de los colaboradores se ha convertido en una prioridad. La presente investigación exploró la relación entre la felicidad y las modalidades de trabajo (presencial, remota, híbrida equilibrada, híbrida predominantemente remota, híbrida predominantemente presencial) en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones en Lima Metropolitana, evaluando las dimensiones de felicidad propuestas por Reynaldo Alarcón: Sentido positivo de la vida, Satisfacción con la vida, Realización personal y Alegría de vivir; su medición se obtuvo mediante la Escala de Felicidad de Lima (EFL). Se utilizó un diseño cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo-comparativo, con una muestra de 110 colaboradores seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados reflejaron una tendencia medio-alta en los niveles de felicidad, sin mostrar diferencias significativas según la modalidad de trabajo; aunque la modalidad híbrida predominantemente remota obtuvo los puntajes más altos en Satisfacción con la vida, Realización personal y Alegría de vivir; y la modalidad híbrida equilibrada destacó en Sentido positivo de la vida. Asimismo, se añadió la medición de características demográficas y laborales a fin de enriquecer la descripción comparativa de la muestra. Se concluye que, más allá de la modalidad de trabajo, otras variables como la implementación efectiva de políticas organizacionales, el liderazgo empático y una cultura organizacional inclusiva son factores clave para mantener altos niveles de felicidad en los colaboradores.

Tabla de contenido

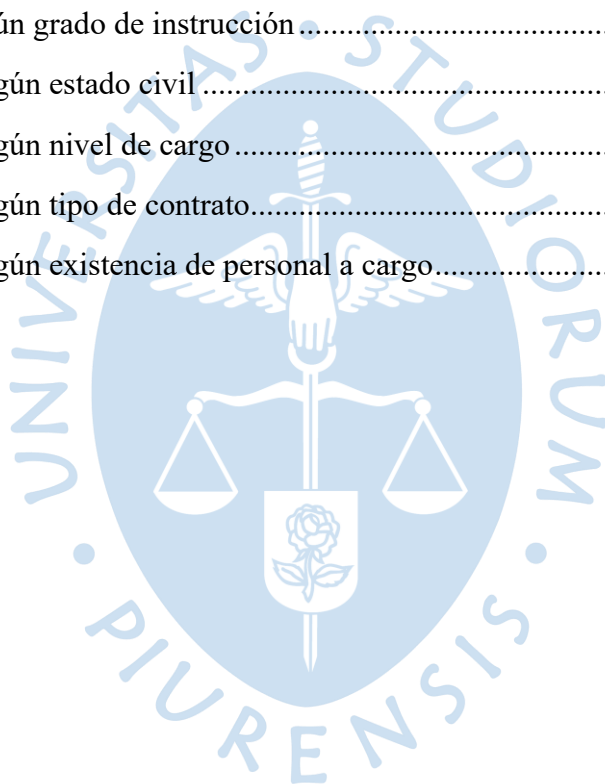
Introducción	8
Capítulo 1: Problema.....	10
1.1 Formulación del problema.....	10
1.2 Preguntas del problema.....	12
1.2.1 Pregunta General.....	12
1.2.2 Preguntas Específicas	12
1.3 Objetivos.....	13
1.3.1 Objetivo General.....	13
1.3.2 Objetivos Específicos	13
1.4 Justificación	13
1.5 Limitaciones.....	15
Capítulo 2: Marco teórico.....	16
2.1 Revisión de literatura.....	16
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	16
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	18
2.2 Definición de variables.....	19
2.2.1 Felicidad.....	19
2.2.2 Modalidad de trabajo.....	35
2.3 Formulación de hipótesis.....	43
2.3.1 Hipótesis general.....	43
2.3.2 Hipótesis específicas.....	43
Capítulo 3: Método.....	44
3.1 Tipo de investigación.....	44
3.2 Diseño de la investigación	44
3.3 Población	44
3.4 Muestra	44
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
3.5.1 Recolección de datos y procedimiento	45

3.5.2 Instrumentos de recolección	45
3.5.3 Análisis de datos	49
Capítulo 4: Resultados	51
Capítulo 5: Discusión	59
Conclusiones	71
Recomendaciones	73
Referencias	75
Anexos.....	85
Anexo 1. Escala de Felicidad de Lima.....	85



Lista de tablas

Tabla 1 Definición conceptual y operacional de la variable felicidad	34
Tabla 2 Definición conceptual y operacional de la variable modalidad de trabajo.....	42
Tabla 3 Dimensiones de la Escala de Felicidad de Lima y puntuación de los ítems	46
Tabla 4 Norma estándar para evaluar los niveles de felicidad.....	48
Tabla 5 Análisis de normalidad de la variable felicidad y sus dimensiones	52
Tabla 6 Felicidad respecto a las modalidades de trabajo	52
Tabla 7 Felicidad (dimensiones) respecto a las modalidades de trabajo.....	53
Tabla 8 Felicidad según sexo	55
Tabla 9 Felicidad según grado de instrucción	56
Tabla 10 Felicidad según estado civil	56
Tabla 11 Felicidad según nivel de cargo	57
Tabla 12 Felicidad según tipo de contrato.....	58
Tabla 13 Felicidad según existencia de personal a cargo.....	58



Introducción

En los últimos años, la transformación digital y los cambios socioeconómicos globales, acelerados por la pandemia de COVID-19, han modificado profundamente las dinámicas laborales en todo el mundo. La flexibilidad en la modalidad de trabajo se ha convertido en una estrategia clave para las organizaciones, ofreciendo opciones presenciales, remotas e híbridas que buscan adaptarse a las necesidades tanto de las empresas como de los colaboradores (International Labour Organization [ILO], 2020a; McKinsey y Company, 2021). Sin embargo, si bien estos cambios laborales han traído beneficios como la flexibilidad horaria y la reducción de tiempos de traslado, también han planteado desafíos importantes en cuanto al bienestar emocional y la felicidad de los trabajadores (Sewell y Taskin, 2015; Oakman et al., 2020).

La felicidad ha sido un constructo ampliamente estudiado desde diversas disciplinas, abarcando desde la filosofía clásica con Aristóteles y Epicuro, hasta enfoques contemporáneos en la psicología positiva (Seligman, 2011; Lyubomirsky, 2008) y la Terapia de Aceptación y Compromiso (ACT) (Harris, 2009). En el contexto peruano, Reynaldo Alarcón (2006) desarrolló la Escala de Felicidad de Lima (EFL), conceptualizando la felicidad como un estado afectivo de satisfacción plena que abarca cuatro dimensiones: Sentido positivo de la vida, Satisfacción con la vida, Realización personal y Alegría de vivir. Estas dimensiones permiten un análisis integral de la percepción de felicidad, considerando tanto aspectos cognitivos como emocionales.

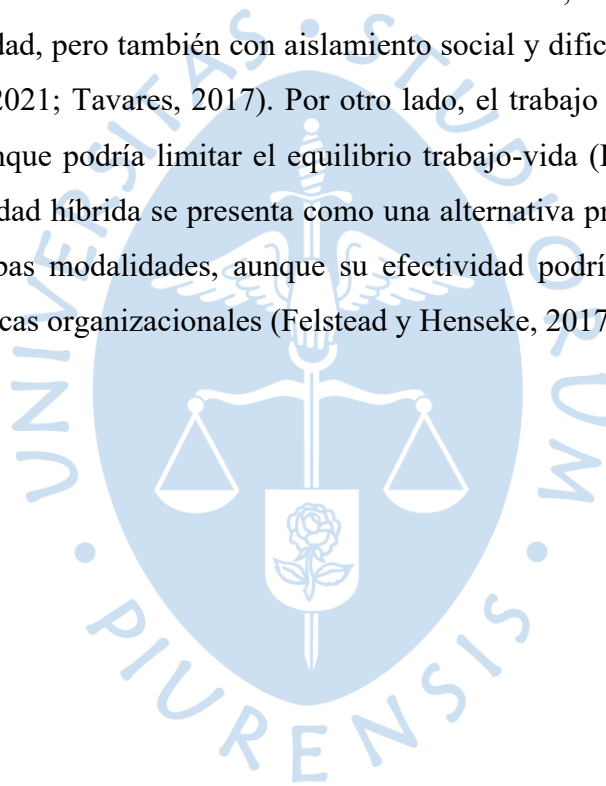
En este contexto, el presente estudio se planteó como objetivo principal analizar la relación entre la felicidad y las modalidades de trabajo en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones en Lima Metropolitana, evaluando las cuatro dimensiones de la felicidad propuestas por Alarcón (2006). Además, se consideraron variables demográficas, como el sexo, grado de instrucción y estado civil; y características laborales como el nivel de cargo, tipo de contrato y existencia de personal a cargo, para obtener una visión más completa de los factores que podrían influir en la felicidad laboral.

Este estudio no solo busca contribuir al conocimiento científico en el campo del bienestar organizacional, sino también proporcionar a las empresas herramientas prácticas para diseñar políticas laborales que promuevan la felicidad de sus colaboradores, mejorando así su calidad de vida y su productividad.

La presente investigación se estructura en cinco capítulos: el Capítulo 1 presenta el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación del estudio; el Capítulo 2 aborda el

marco teórico, revisando las definiciones conceptuales de la felicidad y las modalidades de trabajo, así como los antecedentes nacionales e internacionales relevantes; el Capítulo 3 detalla la metodología utilizada, especificando el tipo de investigación, el diseño metodológico, la población y muestra, los instrumentos y los procedimientos de recolección y análisis de datos; el Capítulo 4 expone los resultados obtenidos, organizados acorde a los objetivos del estudio; y, por último, el Capítulo 5 presenta la discusión de los resultados, vinculando los hallazgos con la literatura existente y proponiendo líneas futuras de investigación. Finalmente se desarrollan las conclusiones y recomendaciones.

Si bien investigaciones previas han explorado la relación entre modalidades de trabajo y bienestar laboral, los resultados han sido mixtos. Por un lado, el trabajo remoto ha sido asociado con flexibilidad, pero también con aislamiento social y dificultades para desconectar del trabajo (Canady, 2021; Tavares, 2017). Por otro lado, el trabajo presencial ofrece mayor interacción social, aunque podría limitar el equilibrio trabajo-vida (Robbins y Judge, 2013). Finalmente, la modalidad híbrida se presenta como una alternativa prometedora, combinando los beneficios de ambas modalidades, aunque su efectividad podría depender de cómo se implementen las políticas organizacionales (Felstead y Henseke, 2017).



Capítulo 1: Problema

1.1 Formulación del problema

En los últimos años, el trabajo remoto se ha convertido en una modalidad extendida en el mundo laboral, sobre todo tras la pandemia de COVID-19. Esta transformación ha suscitado un debate sobre sus efectos en el bienestar psicológico de los trabajadores, específicamente en su nivel de felicidad. En el plano internacional, diversas investigaciones han advertido sobre los riesgos del teletrabajo: aislamiento social, dificultades para desconectarse del trabajo, sobrecarga emocional, menor claridad de límites entre vida personal y laboral, e incluso aumento en la incidencia de estrés, ansiedad y síntomas depresivos (Canady, 2021; Bertoni et al., 2022; Parker et al., 2020; Golden et al., 2019). Estos resultados sugieren que, si bien el teletrabajo ofrece beneficios como la flexibilidad, también puede implicar consecuencias negativas para el bienestar emocional de quienes lo practican.

En 2021, la Asociación Americana de Psiquiatría encontró a través de una encuesta de opinión pública que la mayoría de las personas que trabajaban de manera remota al menos unos días al mes se sentían aisladas y solas, además de presentar dificultades para distanciarse del trabajo al final de la jornada diaria (Canady, 2021). Sewell y Taskin (2015) reiteran la sensación de aislamiento e invisibilidad que esta modalidad de trabajo puede producir. Siqueira et al. (2019) enfatizan que la desconexión de la perspectiva social incrementa la soledad y, con ello, el agotamiento emocional y la pérdida de sentido. Estas dinámicas se ven exacerbadas por el solapamiento entre roles familiares y laborales en un mismo espacio físico, lo cual complica la segmentación adecuada de los mismos (Kossek et al., 2006).

Diversos estudios han evidenciado los efectos negativos del teletrabajo sobre la salud mental. Bertoni et al. (2022) realizaron un estudio en el que estimaron el efecto causal del trabajo remoto durante la pandemia de Covid-19 en la salud mental de adultos mayores europeos. Encontraron que un ambiente de trabajo difuso puede agravar las tensiones domésticas dado que el trabajo tiene que ser combinado con las responsabilidades familiares. Además, el hecho de ser forzados a pasar prácticamente todo el tiempo con otros miembros de la familia puede ser molesto si es que existen tensiones hogareñas preexistentes. Este equipo de investigadores concluyó que el trabajo remoto incrementa la probabilidad de reportar sentimientos de tristeza y depresión, siendo este efecto mayor en las mujeres, personas con hijos en casa e individuos solteros.

El trabajo remoto también ha sido asociado a bajo bienestar, presión laboral y sobrecarga de comunicación; en conjunto, pueden afectar a la efectividad y desempeño en el trabajo (Grant et al., 2013). Vander et al. (2017) explica que el teletrabajo incrementa la fatiga emocional mediante el reducido apoyo social; dicha falta de apoyo también mostró relación con mayores quejas de estrés cognitivo (p.e. dificultad para concentrarse en tareas específicas). Felstead y Henseke (2017) enfatizan que los beneficios del trabajo remoto vienen con un precio, siendo este la dificultad para desconectarse al final de la jornada laboral. Además, Parker et al. (2020) resaltaron que esta modalidad amplifica la fatiga mental durante la pandemia debido al incremento de reuniones virtuales y la reducción de descansos. La falta de un entorno físico separado entre lo laboral y lo personal intensifica estos problemas y dificulta el establecimiento de límites saludables (Golden et al., 2019).

Esta visión es reforzada por antecedentes empíricos de distintos países. En Europa, Asia y Oceanía, investigaciones como las de Steidelmüller et al. (2020), Oakman et al. (2020) o Song y Gao (2019) han mostrado que el trabajo remoto puede fomentar conductas como el presentismo (trabajar estando enfermo), elevar los niveles de fatiga, dificultar la concentración y disminuir la percepción de felicidad. En Estados Unidos, Barrero et al. (2021) evidenciaron que, aunque muchos trabajadores mantenían su productividad, cerca de un tercio reportó altos niveles de agotamiento. Estas conclusiones han llevado a asociar el trabajo remoto con una posible disminución en la calidad del bienestar subjetivo de los trabajadores.

A nivel nacional, según el World Happiness Report (Helliwell et al., 2022), el Perú se encuentra en el puesto 74 en el ranking de los países más felices para el año 2021, habiendo bajado del lugar 63 que sostuvo en el periodo de 2017 a 2020. Con su más reciente calificación, el Perú se ubica en el punto medio del ranking, observándose cierto descenso, posiblemente, a raíz de la pandemia y coyuntura política nacional. Es así que el reporte precisa que las emociones positivas de los peruanos disminuyeron cuando las políticas de salud pública se volvieron más estrictas (Helliwell et al., 2022).

Aun así, algunos estudios recientes han mostrado una tendencia diferente. Investigaciones desarrolladas en sectores como el bancario (Espinoza Puerta, 2024), farmacéutico (Allca Alarcón y Delgado Burga, 2022) o educativo (Herrera Fustamante, 2021), indican que el teletrabajo puede favorecer la satisfacción y el bienestar laboral, siempre que esté acompañado de condiciones adecuadas como herramientas tecnológicas, políticas de desconexión, autonomía, apoyo organizacional y gestión del entorno laboral. Por ejemplo, García Coronado (2023) halló que el trabajo remoto influyó positivamente en la satisfacción

laboral de una muestra de trabajadores en Lima, especialmente cuando se promovía la autonomía y la confianza entre empleador y colaborador.

En el sector de Telecomunicaciones un estudio en la empresa Andean Telecom Partners reveló que el teletrabajo, cuando es bien implementado, puede facilitar el proceso de adaptación laboral, reducir la curva de aprendizaje y elevar los niveles de satisfacción entre los trabajadores (Arrilucea Velazco, 2021). Estas diferencias sugieren que el efecto del trabajo remoto sobre el bienestar subjetivo no es uniforme, sino que puede variar según el país, el sector y, especialmente, según cómo se implemente dicha modalidad de trabajo.

En este sentido, se observa una contradicción en los hallazgos: mientras los estudios internacionales tienden a mostrar que el teletrabajo puede ser perjudicial para la felicidad de los trabajadores, los estudios nacionales —bajo ciertas condiciones— sugieren que puede tener un efecto favorable. Esta divergencia plantea una interrogante clave: ¿es el trabajo remoto en sí mismo un factor que influye negativamente en la felicidad, o son las condiciones organizacionales las que determinan su impacto? ¿Cómo se da esta relación en el contexto actual peruano, específicamente en el sector telecomunicaciones, donde distintas modalidades (presencial, híbrida y remota) conviven en un entorno pospandémico?

De esta manera, resulta importante contribuir a la investigación del tema con un estudio actualizado sobre los niveles de felicidad dentro de una organización, especialmente luego de haber afrontado una pandemia y funcionando de una manera distinta debido a la misma (modalidad de trabajo remota, híbrida y presencial). En específico, hay relevancia en entender cómo estas nuevas modalidades de trabajo se relacionan con los índices de felicidad de los colaboradores.

1.2 Preguntas del problema

1.2.1 *Pregunta General*

¿Cuáles son las diferencias en los niveles de felicidad de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones según su modalidad de trabajo?

1.2.2 *Preguntas Específicas*

¿Cuáles son las diferencias en las dimensiones de felicidad (sentido positivo, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir) de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones según su modalidad de trabajo?

¿Cuáles son las diferencias en los niveles de felicidad de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones según sus características demográficas de sexo, grado de instrucción y estado civil?

¿Cuáles son las diferencias en los niveles de felicidad de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones según sus características laborales de nivel de cargo, tipo de contrato y existencia de personal a cargo?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Identificar las diferencias en los niveles de felicidad de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones según su modalidad de trabajo.

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar las diferencias en las dimensiones de felicidad (sentido positivo, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir) de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones según su modalidad de trabajo.

Identificar las diferencias en los niveles de felicidad de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones según sus características demográficas de sexo, grado de instrucción y estado civil.

Identificar las diferencias en los niveles de felicidad de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones según sus características laborales de nivel de cargo, tipo de contrato y existencia de personal a cargo.

1.4 Justificación

El trabajo remoto juega un papel cada vez más relevante dentro del ámbito laboral, dado su potencial para impactar la seguridad, salud y bienestar de colaboradores (Organización Mundial de la Salud [WHO] y ILO, 2021). Según WHO y ILO (2021), esta modalidad puede dar lugar a conductas poco saludables y problemas de salud mental, especialmente cuando existe dificultad para equilibrar las demandas laborales y familiares. Rudolph et al. (2021) identificaron este tema como una de las diez áreas relevantes para contribuir a la sociedad durante la pandemia.

A raíz de la pandemia por Covid-19, el teletrabajo ha presentado un acelerado aumento dentro de la población laboral, es así que en América Latina y el Caribe más de 23 millones de personas transicionaron a esta modalidad de trabajo para el segundo trimestre del 2020 (ILO,

2021), un incremento de diez veces la cifra previa a la pandemia. Asimismo, la mayoría de las empresas que adoptaron estos arreglos de trabajo flexible por la crisis sanitaria siguen usándolos en la actualidad (Kaplan et al., 2022), y se estima que en EE. UU. aproximadamente el 20% de las horas total de trabajo se seguirán realizando remotamente cuando la pandemia haya acabado (Barrero et al., 2021). Esto se sustenta en el hecho que 37% de los trabajos pueden ser realizados enteramente de forma remota, aunque dicho número disminuye en países en desarrollo económico (Dingel y Neiman, 2020).

Desde un enfoque más detallado, el teletrabajo ha sido asociado con múltiples desafíos. Dettmers et al. (2016) documentan un aumento en las demandas de autogestión y responsabilidad, mientras que Tavares (2017) y Messenger et al. (2017) destacan que esta modalidad tiende a incrementar las horas trabajadas, reduciendo el tiempo de ocio. Esta dinámica contribuye al surgimiento de prácticas laborales insalubres, como trabajar a pesar de estar enfermo (Steidelmüller et al., 2020), y disminuye el bienestar general de los empleados. Oakman et al. (2020) realizó una revisión de 23 estudios en los que se analizan diversas variables asociadas al trabajo remoto: dolor, autorreporte de salud, seguridad, bienestar, estrés, depresión, fatiga, calidad de vida, tensión y felicidad; con lo cual llegan a la conclusión que el impacto del trabajo remoto era normalmente negativo. En línea con esto, Song y Gao (2019) encontraron, consistentemente, que trabajar en casa se asociaba con menor felicidad y hacerlo los fines de semana o feriados se asociaba con mayor estrés.

Por otro lado, la felicidad en el ámbito laboral se considera un predictor crítico del desempeño organizacional. Rahmi (2018) soporta esta idea al sustentar que las personas felices en su trabajo aumentan su productividad al poder concentrarse más en sus labores; Mckee (2017) complementa la premisa al referir que las personas felices presentan un pensamiento más flexible e ingenioso y tienen mayor capacidad de negociar y liderar.

Se puede apreciar entonces cómo el trabajo remoto puede tener un impacto negativo en el bienestar, incluyendo a la felicidad. Paradójicamente, un adecuado desarrollo de la felicidad disminuye el riesgo a la aparición de muchos de los efectos negativos nombrados, dado que, por ejemplo, las personas felices son más saludables (Diener y Chan, 2011) y presentan menores síntomas de estrés y ansiedad (Zanon et al., 2016). De esta manera, se puede notar la potencial relación existente entre ambas variables, brindando justificación teórica a esta investigación que busca examinar si los niveles de felicidad varían según las características remotas y físicas presentes durante el desempeño de las funciones laborales.

De igual forma, este trabajo cobra justificación práctica al dirigirse a una modalidad vigente y creciente de trabajo; su estudio contribuye a un entendimiento más profundo de esta población laboral, lo que permitirá a su vez brindar recomendaciones para contener los riesgos asociados a esta práctica. Estas recomendaciones pueden ser, por ejemplo, la creación de periodos de esparcimiento presenciales, el entrenamiento en habilidades de mindfulness para promover el distanciamiento con el trabajo o la inclusión de políticas que brinden mayor autonomía laboral.

1.5 Limitaciones

Una limitante de la investigación es el tipo de muestreo, siendo este de modalidad no probabilística por conveniencia; es así como no se obtuvo una muestra aleatoria. Sin embargo, a modo de contrapeso, se veló por una mayor amplitud de la muestra, comprendiendo esta un 80% del total de la población. Los participantes del estudio completaron de manera exitosa el íntegro de un formulario de Google, comprendido por un consentimiento informado y seguido de un apartado demográfico/laboral y otro con el instrumento psicológico.

Finalmente, como fue mencionado, la recolección de información se realizó mediante el uso de herramientas virtuales. Este método presenta la debilidad de mostrarse como impersonal (Evans y Marthur, 2018), lo cual puede reducir la motivación de los participantes a contestar con el mismo grado de atención que tendrían bajo una encuesta cara a cara. Con el objetivo de mitigar este riesgo, se incentivó la participación de los colaboradores mediante la inclusión de un sorteo.

Capítulo 2: Marco teórico

2.1 Revisión de literatura

2.1.1 *Antecedentes internacionales*

En Estados Unidos, Barrero et al. (2021) realizaron un estudio para evaluar la sostenibilidad del trabajo remoto en el periodo postpandemia, centrándose en variables como la productividad, el bienestar y la salud mental. La investigación incluyó datos de más de 35,000 trabajadores de diversos sectores y utilizó cuestionarios en línea para medir el impacto del trabajo remoto en estas áreas. Los resultados mostraron que el 45% de los participantes reportó haber mantenido su nivel de productividad al trabajar desde casa, lo que indica que el trabajo remoto puede ser una alternativa viable. Sin embargo, este mismo grupo también señaló la necesidad de estrategias de adaptación para evitar distracciones y mantener una rutina estructurada. Por otro lado, el estudio reveló que el 30% de los encuestados manifestó experimentar altos niveles de estrés y agotamiento en la modalidad de trabajo remoto. Los investigadores atribuyen estos efectos a problemas en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el incremento en la carga laboral y la disminución de interacciones sociales con los compañeros.

En Alemania, Steidelmüller et al. (2020) llevaron a cabo un estudio para analizar el impacto del trabajo remoto en los comportamientos relacionados con la salud laboral, centrándose en el "presentismo" (trabajar estando enfermo) y la fatiga laboral. La investigación se realizó con una muestra de 2,100 empleados de empresas tecnológicas y de servicios, utilizando instrumentos como el Work Ability Index y el Nordic Questionnaire. Estos permitieron evaluar la capacidad laboral y la presencia de síntomas físicos asociados al estrés y la sobrecarga laboral en el contexto del trabajo remoto.

Los resultados evidenciaron que el trabajo remoto puede fomentar hábitos poco saludables, ya que el 41% de los trabajadores remotos reportó haber trabajado estando enfermo, en comparación con solo el 18% de los trabajadores presenciales. Este hallazgo sugiere que la falta de supervisión directa y la flexibilidad laboral pueden llevar a una menor percepción de los límites entre el trabajo y el descanso. Asimismo, se encontró que los trabajadores remotos presentaban mayores niveles de fatiga, lo que incrementó la probabilidad de desgaste psicológico.

En Australia, Oakman et al. (2020) llevaron a cabo una revisión sistemática de 23 estudios con el objetivo de analizar los efectos del trabajo remoto en la salud mental y el

bienestar de los empleados. Se examinaron variables como el estrés, la calidad de vida, la tensión emocional, la depresión y la felicidad, utilizando instrumentos como el General Health Questionnaire (GHQ-12) y la escala de felicidad de Oxford. La población total estuvo compuesta por aproximadamente 9,000 trabajadores en modalidad remota de sectores como la educación, la tecnología y la administración.

Los hallazgos indicaron que el trabajo remoto tiene un impacto mayoritariamente negativo en el bienestar general de los trabajadores. En promedio, el 35% de los trabajadores evaluados reportaron un aumento en los niveles de estrés al trabajar desde casa, mientras que un 28% experimentó una reducción en su percepción de felicidad. Además, se observó que la falta de separación entre el entorno laboral y personal contribuyó a una mayor sensación de agotamiento y menor satisfacción con la vida.

En China, Song y Gao (2019) estudiaron el bienestar subjetivo en función de la modalidad de trabajo en empleados del sector tecnológico. La investigación contó con una muestra de 500 trabajadores y utilizó instrumentos como el Job Stress Scale y la Escala de Felicidad de Lyubomirsky para medir las variables. Los resultados indicaron que el 60% de los participantes experimentó una disminución en sus niveles de felicidad al trabajar desde casa a diferencia del grupo que trabajaba en la oficina, lo que sugiere que la falta de interacción social y los cambios en la dinámica laboral pueden afectar el bienestar emocional de los empleados.

Además, el estudio reveló un aumento del 22% en los niveles de estrés entre los trabajadores remotos, particularmente asociado al manejo de interrupciones del hogar y la dificultad para separar el entorno laboral del familiar. Los investigadores señalaron que la ausencia de límites claros entre el trabajo y la vida personal puede generar una mayor sobrecarga emocional y una sensación de agotamiento.

En Portugal, Tavares (2017) investigó el impacto del trabajo remoto en el equilibrio entre las responsabilidades laborales y el tiempo de ocio en una muestra de 700 trabajadores del sector público en Portugal. Para ello, utilizó el Work-Family Conflict Scale, evaluando cómo esta modalidad influye en el bienestar general de los empleados. Los resultados revelaron que el 58% de los que trabajaban remoto realizaban más de 50 horas semanales, lo que representó un sacrificio significativo de su tiempo de descanso y ocio, afectando su percepción de bienestar personal y familiar.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Espinoza Puerta (2024) investigó el impacto del teletrabajo en la satisfacción en una muestra de 266 trabajadores del sector bancario en Lima Metropolitana durante el contexto del COVID-19. Para la evaluación se utilizó un cuestionario creado por la autora. Los hallazgos indican que el teletrabajo mostró niveles altos de satisfacción en el sector bancario. La autora resalta la importancia de aspectos como la implementación de la tecnología, y la experiencia y las expectativas de los colaboradores respecto al trabajo remoto, ya que estas variables se relacionaron positivamente con la satisfacción laboral en esta muestra.

García Coronado (2023) estudió el impacto del teletrabajo en la satisfacción laboral una muestra de 378 colaboradores de una empresa de la ciudad de Lima. Se utilizó una encuesta diseñada para evaluar la variable teletrabajo en 22 ítems y la variable satisfacción laboral en 24 ítems. Los resultados indicaron que el teletrabajo tuvo un efecto positivo en la satisfacción laboral. Algunos aspectos que influyeron en esta relación fueron la autoprogramación y el trabajo autónomo. Además, los autores recomiendan diseñar estrategias para fortalecer vínculos entre empleador y colaborador, fortalecer la comunicación, la colaboración y la autoprogramación.

Allca Alarcón y Delgado Burga (2022) investigaron la relación entre el teletrabajo y el bienestar laboral de 368 colaboradores de empresas pertenecientes al ranking Merco 2021 del sector farmacéutico privado en Lima Metropolitana. El bienestar laboral, se evaluó a través de cinco dimensiones: bienestar físico, emocional, social, espiritual e intelectual. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa ($R_s = 0.365$) entre el teletrabajo y el bienestar laboral, lo que indica que un mayor nivel de teletrabajo se asocia con un mayor bienestar en los colaboradores. Además, los autores recomiendan implementar programas para fomentar el bienestar en sus distintas dimensiones: adquirir muebles para fomentar el bienestar ergonómico al trabajar desde casa, promover pausas activas, impulsar planes de desarrollo profesional, implementar políticas de desconexión digital, y fomentar la autonomía y el trabajo en equipo.

Herrera Fustamante (2021) estudió el impacto ocupacional del trabajo remoto en 28 docentes de secundaria en Chota, Cajamarca, durante la emergencia sanitaria. Usando la Entrevista del Rol del Trabajador (WRI), encontró que el 75% de los factores psicosociales y ambientales facilitaron la adaptación, destacando el compromiso, el disfrute del trabajo (100%) y el apoyo del entorno. Sin embargo, la rutina diaria, la percepción del ambiente físico y el reconocimiento de expectativas (86%) fueron obstáculos. En general, el 71% percibió un

impacto más positivo que negativo, concluyendo que el teletrabajo favoreció el rol laboral de la mayoría.

En resumen, las investigaciones internacionales sobre la relación entre felicidad y trabajo remoto sugieren que dicha modalidad suele tener efectos negativos en el bienestar. Algunas de las variables que influyen en esta relación son la falta de interacción social (Song y Gao, 2019) y la falta de límites entre el entorno laboral y el personal, lo cual fomenta el presentismo y el sacrificio del tiempo de descanso (Tavares, 2017; Oakman et al., 2020; Steidelmüller et al., 2020; Barrero, 2021). Estos factores se relacionaron con bajos niveles de bienestar o felicidad y altos niveles de estrés o desgaste psicológico (Tavares, 2017; Song y Gao, 2019; Oakman et al., 2020; Steidelmüller et al., 2020; Barrero, 2021); a pesar de que los niveles de productividad se mantuvieran (Barrero et al., 2021).

En contraste, los estudios nacionales sugieren que el teletrabajo en el Perú ha tenido un impacto positivo en la satisfacción y el bienestar laboral (Herrera Fustamante, 2021; Allca Alarcón y Delgado Burga, 2022; García Coronado, 2023; Espinoza Puerta, 2024). Aspectos como la implementación de ciertas medidas como brindar herramientas tecnológicas y fomentar el bienestar ergonómico, las pausas activas, la desconexión digital, la autonomía, la comunicación, el apoyo social; pueden ser variables mediadoras importantes en la relación entre teletrabajo y satisfacción (Herrera Fustamante, 2021; Allca Alarcón y Delgado Burga, 2022; García Coronado, 2023; Espinoza Puerta, 2024).

2.2 Definición de variables

2.2.1 Felicidad

La felicidad es un concepto multidimensional que ha sido estudiado desde diversas perspectivas teóricas. Desde la filosofía griega (Aristóteles y Epicuro) y la filosofía budista (Buda), hasta los estudios de psicología positiva (Martín Seligman, Mihaly Csikszentmihalyi, Barbara Fredrickson, Ed Diener y Sonja Lyubomirsky) que conciben a la felicidad como su objeto principal de estudio. Asimismo, la investigación más grande sobre la felicidad de Robert Waldinger y los estudios derivados de Russ Harris, precursor de la terapia de aceptación y compromiso y la teoría de los marcos relacionales, brindan una concepción más reciente sobre la felicidad y el sufrimiento. En conclusión, la felicidad ha sido de interés general para filósofos y científicos a lo largo de los años. En el contexto peruano, Jorge Yamamoto realiza una crítica a la felicidad como fin en sí mismo, mientras Reynaldo Alarcón logró la construcción y validación de una escala para evaluar los niveles de felicidad en la población limeña.

2.2.1.1 Reynaldo Alarcón y la Escala de Felicidad de Lima. Reynaldo Alarcón es uno de los principales investigadores en el estudio de la felicidad en Latinoamérica, y específicamente en el Perú. En su artículo científico “Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad” (2006), Alarcón define la felicidad como un “estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (Alarcón, 2006, p.3).

Basado en esta definición, Alarcón desarrolló la Escala de Felicidad de Lima (EFL), un instrumento diseñado para medir la felicidad adaptada a la realidad cultural y social peruana. Esta escala evalúa la felicidad en cuatro dimensiones (Alarcón, 2006):

Sentido positivo de la vida. Esta dimensión se refiere a la percepción de una persona de que la vida tiene un propósito y un sentido claro. Se vincula con la adopción de una actitud optimista y experiencias favorables, así como con la ausencia de estados depresivos. Para este entendimiento teórico, sentir que la vida tiene un rumbo definido y valioso es un componente esencial de la felicidad.

Satisfacción con la vida: Esta dimensión implica una evaluación cognitiva positiva sobre el transcurso y los logros alcanzados en la vida. Se trata de un juicio general sobre cómo las personas perciben su situación actual en comparación con sus expectativas y metas. Esta dimensión refleja el grado de conformidad con la vida y la percepción de haber alcanzado aquello que se considera importante.

Realización personal: Esta dimensión hace alusión a la medida en que un individuo se siente pleno con sus logros y el desarrollo de su potencial. Implica una felicidad plena y no un simple estado de alegría. También tiene relación con la autosuficiencia y la tranquilidad emocional de estar orientado hacia metas valiosas para la vida de la persona.

Alegría de vivir: Esta dimensión implica la experiencia de emociones positivas y un disfrute general de la vida cotidiana. Incluye la capacidad de experimentar placer, alegría y entusiasmo en las actividades diarias.

Esta definición recoge las más importantes conclusiones a las que llegaron los diversos investigadores sobre la felicidad al tratar de conceptualizarla. Se hará un breve repaso por los diferentes enfoques en el estudio de la felicidad para obtener un amplio entendimiento de este concepto y observaremos cómo la definición de Reynaldo Alarcón será muy útil como base de este estudio al recoger la esencia del concepto de felicidad con el paso del tiempo.

2.2.1.2 La Felicidad en la Filosofía Griega. La búsqueda de la felicidad ha sido uno de los temas centrales en la filosofía desde la antigüedad. Filósofos griegos como Aristóteles y Epicuro han proporcionado enfoques que siguen siendo influyentes en el pensamiento moderno sobre la felicidad.

2.2.1.2.1 Aristóteles y la Eudaimonia. Aristóteles, en su obra *Ética a Nicómaco* (c. 384-322 a.C.), introduce el concepto de eudaimonía, que generalmente se traduce como "felicidad" o "florecimiento". Para Aristóteles, la felicidad no es simplemente un estado emocional, es el bien supremo y el fin último de todas las acciones de la vida humana; y se logra a través del desarrollo del carácter y la práctica y realización de las virtudes humanas (Aristóteles, 2016).

Si bien el ser humano necesita de bienes externos para ser feliz, Aristóteles defiende que no es indispensable que sean muchos, solo los necesarios para vivir; pues la felicidad no depende tanto de la abundancia, sino de actuar acorde con las virtudes. Además, consideraba que los más sabios y con mayor carácter tenían mayores posibilidades de no dejarse llevar por las pasiones externas y, por lo tanto, ser más felices llevando una vida virtuosa. La eudaimonía implica vivir de acuerdo con la razón, lo que significa que uno debe actuar de manera justa, valiente, y moderada (Aristóteles, 2016).

Alarcón (2006) afirma que su definición de felicidad está inspirada en ideas de la antigua Grecia, como las descritas por Aristóteles. Específicamente las dimensiones de Satisfacción con la vida y Realización personal de su escala tienen que ver con la percepción de Aristóteles sobre la felicidad. En la primera se entiende a la satisfacción como un estado posterior a la obtención de un bien supremo fruto de acciones conscientes y la segunda tiene que ver con la autosuficiencia o la "autarquía" propuesta por Aristóteles, un estado en el cual no falta nada. La diferencia con la definición de Alarcón estaría en que la visión de felicidad de Aristóteles definitivamente estaba cargada de principios morales, pues quienes actuaban éticamente eran quienes podían aspirar a una vida feliz; además que, si bien influían los esfuerzos por actuar bien, Aristóteles también consideraba que Dios brindaba dones a algunas personas para llevar ese tipo de vida (Aristóteles, 2016).

2.2.1.2.2 Epicuro y el Hedonismo Moderado. Por otro lado, Epicuro (341-271 a.C.) entiende a la felicidad como ausencia de dolor y perturbación, tanto física como mental, y propone que la verdadera felicidad proviene de una vida simple y de placeres moderados. Al igual que Aristóteles, consideraba a la felicidad como el fin último de la vida humana, sin

embargo, su obtención tiene más que ver con el hedonismo, disfrutar de los placeres simples sin llegar a los excesos o vicios (Epicuro, 2012).

Para Epicuro, los placeres más elevados y duraderos son aquellos que provienen de la tranquilidad del alma (ataraxia) y la ausencia de sufrimiento físico (aponía). Los elementos clave para alcanzar una vida feliz son la amistad, la reflexión filosófica y la moderación. Según este autor, la verdadera riqueza es la capacidad de vivir con poco y apreciar los placeres simples, evitando el deseo constante de bienes materiales (Epicuro, 2012).

La dimensión de Satisfacción con la vida de la escala de Alarcón se relaciona con la perspectiva epicúrea al entender la felicidad como un fin último que se alcanza con acciones orientadas, en este caso, a un hedonismo moderado; y la dimensión de Alegría de vivir también encuentra inspiración en esta visión del mundo, ya que subraya la importancia de disfrutar los placeres simples de la vida y mantener un estado mental equilibrado como parte integral de la felicidad (Alarcón, 2006).

2.2.1.3 Buda y la Felicidad. Desde la perspectiva budista, la felicidad se encuentra en el entendimiento profundo de la naturaleza de la vida y en la superación del sufrimiento (Thich Nhat Hanh, 1998). El budismo asume 4 nobles verdades para entender la existencia humana y el sufrimiento: 1) la vida conlleva sufrimiento, 2) sufrimos a causa del deseo, la ignorancia y el apego, 3) podemos cesar el sufrimiento llegando al Nirvana, estado final de la vida humana, y 4) el camino para lograrlo es a través del Noble Camino Óctuple (Thich Nhat Hanh, 1998).

El Noble Camino Óctuple incluye: 1) la visión correcta, implica comprender profundamente las Cuatro Nobles Verdades, pudiendo ver la vida con claridad, sin prejuicios o ideas erróneas; 2) el pensamiento correcto, acarrea cultivar pensamientos de amor, compasión y generosidad, para así transformar la negatividad y reducir el sufrimiento; 3) el habla correcta, conlleva utilizar las palabras de una manera que evite el daño y fomente la paz, abstenerse de mentir, calumniar, hablar con rudeza o chismear y, más bien, responder de manera compasiva; 4) la acción correcta, supone comportarse de forma ética y compasiva, respetar a todas las formas de vida, no robar y evitar causar sufrimiento a otros; 5) los medios de vida correctos, implica ganarse la vida de forma que no dañe a otros y se promueva la paz, la justicia, la dignidad y el bienestar para todos; 6) el esfuerzo correcto, el cual debe ser equilibrado, sostenido y en dirección a desarrollar cualidades como la bondad y la paz y eliminar el odio y la ira; 7) la atención plena correcta, conlleva una práctica continua de estar en el presente plenamente consciente de lo que ocurre en nuestro mundo interior y exterior, al conectar con

emociones y pensamientos se puede responder con mayor claridad y calma; y 8) la concentración correcta, supone enfocar la mente en un solo punto de manera estable y así ver las cosas con profundidad y claridad y liberarnos de la confusión y del sufrimiento (Thich Nhat Hanh, 1998).

En conjunto, el Noble Camino Óctuple es una práctica para cultivar una vida ética, compasiva y consciente. Thich Nhat Hanh (1998) destaca que este camino no es rígido, sino un proceso continuo y gradual en el que cada paso refuerza a los demás, ayudándonos a vivir con más paz y conexión en el presente.

Según el budismo, la verdadera felicidad no depende de las circunstancias externas, sino de un estado mental y emocional interno que se alcanza a través del desapego y la comprensión de la impermanencia. La felicidad, para el budismo, está intrínsecamente vinculada a la paz interior (nirvana), que se logra cuando se trascienden los deseos y apegos que causan sufrimiento. Este enfoque enfatiza la importancia del autoconocimiento, la meditación y la compasión como medios para alcanzar una felicidad duradera (Thich Nhat Hanh, 1998).

La perspectiva budista sobre la felicidad, que enfatiza la importancia de la paz mental y la superación del sufrimiento, puede haber inspirado la dimensión de Sentido positivo de la vida en la escala de Alarcón, donde el sentido de propósito y la dirección en la vida son cruciales para el bienestar. Además, la importancia del desapego y la aceptación en el budismo se alinea con las ideas propuestas por la Terapia de Aceptación y Compromiso (ACT), que se profundizará más adelante.

2.2.1.4 Martín Seligman y la Psicología Positiva. Después de diversas investigaciones respecto al fenómeno de la indefensión aprendida y su efecto en la depresión (Seligman, 1975), Martín Seligman, decidió dar un giro de 180 grados a su carrera y empezar a investigar sobre el optimismo y su papel en la resiliencia y en la salud emocional. Ahí descubrió que aprender a desarrollar un estilo explicativo optimista podría mejorar la capacidad de afrontamiento de las personas y reducir su riesgo a la depresión (Seligman, 1990).

Posteriormente, en 1998, Seligman es designado presidente de la American Psychological Association (APA) y en su discurso presidencial menciona una de las áreas olvidadas por la psicología, a la cual denomina “psicología positiva” (Seligman, 1999). Seligman creía que, desde finales de la Segunda Guerra Mundial, la psicología se distanció de su principal propósito: mejorar la vida de todas las personas para que se sientan más satisfechas y sean más productivas. En su lugar, se enfocaron los esfuerzos en el tratamiento de las

enfermedades mentales; es decir, en “sanar” y “reparar el daño” de un pequeño grupo de personas. Seligman (1999) descubre que su misión como presidente de la APA es reorientar la ciencia de la psicología y enfocarla hacia el entendimiento de las cualidades positivas de los individuos: el optimismo, la valentía, el trabajo ético, las habilidades interpersonales, la capacidad de insight, la responsabilidad social, entre otros.

Unos años después, Seligman (2002) presentó un modelo de tres tipos de vida feliz: la vida placentera, centrada en promover emociones positivas; la vida comprometida, relacionada con el compromiso en actividades; y la vida significativa, orientada hacia un propósito más grande. Para este autor, si bien se pueden desarrollar las emociones positivas practicando la gratitud, el perdón, el optimismo y la atención plena en el presente, existen dos limitaciones al orientarse en llevar una vida placentera: 1) el 50% de la emocionalidad positiva es hereditaria y 2) las emociones, tanto negativas como positivas, suelen habituarse rápidamente.

La vida comprometida, por el contrario, no depende de la aparición de emociones positivas, sino más bien, de generar momentos de “flujo” (Csikszentmihalyi, 1990), los cuales carecen totalmente de emocionalidad. Seligman diferencia a las gratificaciones de los placeres, pues se caracterizan por el ensimismamiento total, el bloqueo de conciencia y la fluidez. Lo que hace que este tipo de actividades se disfruten, no son las sensaciones placenteras que producen, sino el estar implicado en una actividad retadora en la cual se pone en práctica las habilidades y las fortalezas personales (Seligman, 2002).

Por último, la vida significativa implica conocer las propias fortalezas y virtudes para utilizarlas al servicio de un bien que va más allá de uno mismo. Para Seligman, las emociones son estados momentáneos, mientras que las fortalezas y las virtudes son rasgos que hacen más probable la aparición de determinados sentimientos. Este autor diferencia el bienestar hedonista que genera el realizar actividades placenteras como ir al cine, comer un helado o salir de compras, del bienestar auténtico que genera el llevar a cabo actos filantrópicos a partir del empleo de las fortalezas personales. Seligman (2002) postula que el ejecutar actividades filantrópicas haciendo uso de las fortalezas personales permite la aparición de una felicidad auténtica.

Para desarrollar esta propuesta, Seligman tomó las seis virtudes valoradas en todas las grandes religiones y tradiciones culturales: 1) sabiduría y conocimiento, 2) valor, 3) amor y humanidad, 4) justicia, 5) templanza, y 6) espiritualidad y trascendencia. Posteriormente, describió las fortalezas que contribuyen a alcanzar tales virtudes. Este autor sostuvo que las

fortalezas se diferencian de las capacidades al ser rasgos morales que implican voluntad, mientras que las capacidades suelen ser más innatas y no tan fácilmente adquiribles. La fortaleza es un rasgo que se presenta en diversas situaciones y una persona virtuosa es aquella que muestra, mediante diversos actos voluntarios, todas o al menos la mayoría de las seis virtudes mencionadas anteriormente. Poseer una vida significativa implica conocer las fortalezas características de uno mismo, aquellas que se realizan de manera consciente generando una sensación de autenticidad, y utilizarlas en los principales ámbitos de la vida (Seligman, 2002). El empleo de las fortalezas características personales en los diferentes ámbitos de la vida puede incrementar la satisfacción en el ámbito laboral, marital, parental, entre otros. Cuando estas fortalezas están orientadas a fomentar el desarrollo del conocimiento, el poder o la bondad, la vida se halla cargada de sentido (Seligman, 2002).

Posteriormente, Seligman (2011) propone una nueva teoría para el entendimiento de la felicidad: el modelo PERMA. Este es un enfoque más integral de los factores que influyen en la felicidad, el cual incluye cinco componentes: Emociones Positivas (Positive Emotions), cultivar emociones positivas como la alegría, la gratitud y la esperanza contribuye a vivir una vida más satisfactoria (semejante a la vida placentera); Compromiso (Engagement), se refiere a la inmersión en actividades desafiantes y significativas en donde utilizamos nuestras fortalezas (análogo a la vida comprometida); Relaciones (Relationships), el apoyo y la conexión social se ven como esenciales para la felicidad; Significado (Meaning), vivir con propósito, persiguiendo una causa mayor que uno mismo, genera una sensación de trascendencia que es clave para el bienestar (afin a la vida significativa); y Logro (Accomplishment), el éxito profesional y la realización de metas pueden proporcionar una profunda satisfacción y un sentido de competencia (Seligman, 2011).

La propuesta de Seligman se relaciona mucho con la visión de Aristóteles, al priorizar la práctica de las virtudes humanas como un componente esencial para la felicidad y la plenitud en la vida; también les da importancia a las emociones positivas como Epicuro. Asimismo, se pueden encontrar similitudes con el budismo en cuanto a la práctica de la atención plena, las acciones éticas y la promoción de estados mentales positivos. Consecuentemente, este entendimiento teórico sugiere claras similitudes con las dimensiones Realización personal, Alegría de vivir y Sentido positivo de la vida propuestas por Alarcón.

2.2.1.5 Mihaly Csikszentmihalyi y el Concepto de Flujo. Mihaly Csikszentmihalyi (1990) introdujo el concepto de "flujo" (flow) para describir un estado mental óptimo en el que una persona se sumerge completamente en una actividad, experimentando una concentración y

disfrute tan intenso que el tiempo parece detenerse. Según Csikszentmihalyi, este estado es fundamental para el bienestar y la realización personal.

Durante el estado de flujo, se experimenta un equilibrio entre la dificultad de la tarea y las habilidades personales, lo cual evita tanto el aburrimiento, si la tarea es demasiado fácil, como la ansiedad, si es demasiado difícil. La persona en flujo está tan enfocada que pierde la noción de sí misma y del tiempo, lo que hace que la actividad en sí se convierta en una fuente de satisfacción (Csikszentmihalyi, 1990).

Existen cinco características esenciales del estado de flujo: 1) concentración intensa en el presente, una atención totalmente dirigida a la actividad; 2) claridad de metas y retroalimentación, la persona tiene objetivos claros y recibe retroalimentación inmediata, lo cual le permite ajustar sus acciones; 3) transformación del sentido del tiempo, la percepción del tiempo se distorsiona; 4) sensación de control, la persona se siente competente ante una actividad desafiante; 5) experiencia autocomplaciente, la actividad en sí misma es gratificante, no requiere de recompensas externas (Csikszentmihalyi, 1990).

Csikszentmihalyi considera que el flujo es una de las experiencias humanas más gratificantes y propone que alcanzarlo con frecuencia contribuye al bienestar psicológico y a una vida plena. Las personas que experimentan flujo regularmente suelen reportar mayores niveles de felicidad y satisfacción, dado que este estado permite que uno crezca y desarrolle habilidades. El flujo también ayuda a reducir el estrés y a aumentar el sentido de logro y competencia personal (Csikszentmihalyi, 1990).

El concepto de flujo desarrollado por Mihaly Csikszentmihalyi se relaciona con la dimensión de Realización personal de Alarcón: el estado de flujo brinda una sensación de autosuficiencia y una percepción de logro al notarse capaz de completar actividades desafiantes y significativas para la propia vida.

2.2.1.6 Barbara Fredrickson y la Teoría de la Ampliación y la Construcción. Barbara Fredrickson (1998) desarrolló la Teoría de la Ampliación y la Construcción en la cual propone que las emociones positivas, como son la alegría, el amor, la gratitud y el interés, no solo mejoran el bienestar en el presente, sino que tienen un efecto acumulativo que ayuda a las personas a construir recursos duraderos que mejoran el bienestar y generan mayor resiliencia a largo plazo para enfrentar desafíos futuros.

En línea con su teoría, Fredrickson y Joiner (2002) propusieron el llamado “efecto de la espiral ascendente de bienestar”, este explica que cuando experimentamos emociones positivas

estamos más propensos a desarrollar ciertos recursos que, a su vez, aumentan nuestra capacidad de experimentar emociones positivas en el futuro, creándose un ciclo que refuerza el bienestar. Por ejemplo, emociones como la alegría o el interés pueden motivar a una persona a aprender una nueva habilidad; también la gratitud y el amor pueden fortalecer el acercamiento a relaciones sociales. En su contraparte se encuentra el ciclo descendente, en el cual se retroalimentan las emociones negativas y la pérdida de recursos personales.

Para Fredrickson (2013), el amor es una emoción positiva fundamental en el desarrollo del bienestar. Esta autora entiende el amor como micro momentos de resonancia positiva, fenómeno que ocurre cuando dos personas comparten un momento de conexión sincera y mutua, caracterizada por la sincronía biológica y emocional, la inversión en el bienestar del otro y la importancia de la presencia, entendida como atención plena y compromiso en el presente. Estos momentos no solo generan bienestar emocional, sino que influyen directamente en la salud al fortalecer el nervio vago, relacionado con la calma y la conexión social, reducir el estrés y mejorar la función inmunológica del organismo. Además, influyen en la construcción de recursos personales, como la creatividad, la resiliencia y el optimismo, y recursos sociales como el fortalecimiento de redes de apoyo.

Fredrickson propone algunas prácticas para promover las emociones positivas como la meditación de bondad amorosa (loving-kindness meditation), la cual ha demostrado tener efectos positivos en la satisfacción con la vida. El mindfulness, los actos de bondad, la práctica de la gratitud y la empatía suelen promover emociones de amor y otras emociones positivas, las cuales se han relacionado con la productividad, creatividad, compromiso y desempeño de los trabajadores (Fredrickson, 2009; Fredrickson, 2013). Esta visión complementa la dimensión de Alegría de vivir en la escala de Alarcón, subrayando la importancia de cultivar emociones positivas para mantener y desarrollar el bienestar a lo largo del tiempo. Además, las emociones positivas estarían asociadas a la dimensión de Realización personal al ayudar a promover los recursos personales necesarios para crecer en la vida.

2.2.1.7 Ed Diener y el Bienestar Subjetivo. En la década de los 80s aparece Ed Diener, actualmente conocido como el Dr. Felicidad, convirtiéndose en el pionero en la investigación sobre el bienestar subjetivo. Este concepto es entendido como sinónimo de felicidad y engloba

la evaluación subjetiva que hacen las personas sobre su propia vida teniendo en cuenta aspectos clave relacionados con sus emociones, su satisfacción y su realización personal (Diener, 1984).

El bienestar subjetivo implica una evaluación de la propia vida teniendo en cuenta si la persona cree que está viviendo correctamente, si personas importantes de su vida lo creen así, si disfruta de su vida y si posee un sentido de plenitud o, en palabras de Seligman, si está viviendo la “buena vida”, fuera del hedonismo (Diener y Suh, 2000).

Diener (1984) propone que el bienestar subjetivo se conforma de dos principales componentes: 1) el afecto, entendido como a la frecuencia e intensidad en las que la persona experimenta emociones positivas como la alegría, el entusiasmo y la serenidad, y emociones negativas como la tristeza, la ansiedad y la ira; y 2) la satisfacción con la vida, que refiere a una evaluación más cognitiva y global relacionada con el grado en que las condiciones actuales de la vida coinciden con las expectativas de la persona.

Diversos factores influyen en el bienestar subjetivo, rasgos de personalidad como optimismo y extraversión se correlacionan con niveles más altos de bienestar subjetivo (Diener, 1984; Diener et al., 2002). Por su parte, aspectos como la riqueza y el estatus social pueden influir en los niveles de bienestar subjetivo (Diener, 1984; Diener et al., 2002). Respecto al dinero, se ha encontrado que tiene un impacto significativo en el bienestar subjetivo cuando satisface necesidades básicas; sin embargo, una vez alcanzado un umbral de ingresos que permite cubrir dichas necesidades, la influencia del dinero sobre la felicidad disminuye (Diener et al., 2018).

Diener y Suh (2000) también intentaron entender el constructo de bienestar subjetivo a través de la cultura. Al evaluar este concepto debían tener en cuenta que puede haber dos formas de bienestar subjetivo: la consideración objetiva de las propias circunstancias de la vida y la evaluación subjetiva de la propia vida en general. La cultura y las características de la sociedad en la cual se desarrolla el individuo influyen en la forma en la que la persona evalúa su bienestar subjetivo. Por ejemplo, en las sociedades individualistas, suelen utilizarse más las propias emociones para evaluar el bienestar personal, mientras que, en las sociedades colectivistas, se apoyan más fuertemente en evaluaciones sociales.

Estos autores, además, notaron que la cultura no solo influye en la forma en la que las personas evalúan su bienestar subjetivo, sino también en la percepción de las personas sobre lo que implica alcanzar bienestar o satisfacción con la vida. Esto se explica por el relativismo cultural: cada cultura evalúa el éxito de una sociedad en base a diferentes valores, las sociedades

que no estén cumpliendo con sus propios valores, probablemente se encuentren menos satisfechas y felices. Por ejemplo, el bienestar se relaciona con sensaciones de autonomía en culturas individualistas, pero no en culturas colectivistas; mientras que las relaciones sociales positivas se relacionan con el bienestar tanto en las culturas colectivistas como en las individualistas (Diener y Suh, 2000).

Diener abogó por integrar el bienestar subjetivo en políticas públicas y decisiones gubernamentales, proponiendo que los indicadores de felicidad sean tan relevantes como los económicos. Destacó la importancia de promover el bienestar subjetivo como forma de contribuir a la salud física, la productividad y la cohesión social. Además, exploró cómo las políticas públicas pueden utilizar sus hallazgos para mejorar la calidad de vida (Diener et al., 2002).

Diener desarrolló la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS), enfocada en medir el segundo componente de bienestar subjetivo. Dicha escala, con solo 5 ítems, busca evaluar la satisfacción vital entendida como un distintivo del bienestar subjetivo, centrado en la evaluación global de la persona de acuerdo con un criterio específico (Diener et al., 1985). Por su simplicidad y eficacia, la SWLS se ha convertido en una referencia global para estudios de felicidad y bienestar.

Ed Diener revolucionó el estudio de la felicidad al proporcionar marcos teóricos y herramientas de medición fundamentales para la psicología positiva. Su trabajo destaca que la felicidad no es solo un estado emocional transitorio, sino también un componente esencial del bienestar humano que puede ser estudiado científicamente y mejorado a nivel tanto individual como social.

Alarcón toma parte de los hallazgos de Diener para elaborar su propia escala sobre la felicidad, específicamente la dimensión de satisfacción con la vida está inspirada en el segundo componente de bienestar subjetivo de Diener. Además, Alarcón coincide con Diener en que la felicidad es una evaluación global de la vida de una persona, influida por factores internos y externos. Aun así, como se ha descrito anteriormente, Alarcón considera otros aspectos importantes que también serían parte importante para la evaluación de la felicidad.

2.2.1.8 Sonja Lyubomirsky y la Ciencia de la Felicidad. Sonja Lyubomirsky, psicóloga y autora importante de la psicología positiva, realizó diversas investigaciones en el campo de la

felicidad. Cuenta con diversos artículos y libros en los que recopiló toda la información científica sobre la felicidad hasta el momento.

Esta autora propone un modelo de tres factores que influyen en la felicidad: 1) la disposición genética, dado que en diversos estudios encontró que gran parte del bienestar está influido por factores biológicos heredados, los cuales explican en un 50% los niveles de felicidad; 2) las circunstancias de la vida, concluyó que variables externas como la riqueza, el estatus social, la salud, la ubicación geográfica, entre otros explican solo en un 10% los niveles de felicidad; y 3) las actividades intencionales, determinó que los esfuerzos deliberados y consistentemente direccionados a mejorar el bienestar explican en un 40% los niveles de felicidad (Lyubomirsky et al., 2005; Lyubomirsky, 2008).

Lyubomirsky (2013), en su libro “The Myths of Happiness” (Los mitos de la felicidad), desmonta creencias populares sobre lo que “debería” hacernos felices como el matrimonio, el dinero o el éxito profesional. Esta autora descubrió que, a pesar de que muchas personas conseguían lo que anhelaban en su vida, pasado un tiempo ya no eran felices con ese logro; brindó como posible explicación a esto lo que llamó adaptación hedónica, es decir, la capacidad del ser humano de adaptarse rápidamente a eventos tanto positivos como negativos (Lyubomirsky, 2011).

Según Lyubomirsky (2008), aunque no podemos cambiar algunos aspectos de la vida, sí tenemos margen de maniobra considerable para ser más felices. Para mejorar los niveles de felicidad, ella propone enfocarse en ese 40% descrito, realizando actividades que dependen de cada persona y que, según la evidencia científica, mejoran el bienestar. Algunas de estas actividades son desarrollar la gratitud, realizar actos de bondad, practicar el optimismo, realizar ejercicios de atención plena o mindfulness, construir relaciones interpersonales sólidas a través del desarrollo de la comunicación, el apoyo mutuo y la empatía. Si bien estas actividades aumentan la felicidad, estas deben adaptarse a cada individuo y deben practicarse de manera constante y genuina para que sean efectivas (Lyubomirsky et al., 2011).

La obra de Lyubomirsky se encuentra relacionada en mayor medida con la dimensión de Alegría de vivir de Alarcón al resaltar cómo las emociones positivas, en este caso generadas por elecciones personales, juegan un papel esencial en el aumento de los niveles de felicidad de las personas.

2.2.1.9 Robert Waldinger y Estudio del Desarrollo Adulto de Harvard. Robert Waldinger, psiquiatra y director del Estudio de Desarrollo Adulto de Harvard realizó una de las

investigaciones longitudinales más amplias sobre la felicidad y el bienestar en la historia de la psicología. El estudio inició en 1938, inicialmente con 724 hombres a los cuales se les evaluó por más de 80 años. El objetivo del estudio ha sido encontrar las claves de la felicidad a lo largo de la vida, midiendo aspectos relacionados con la salud física, emocional y social (Waldinger y Schulz, 2023).

Los hallazgos más recientes publicados destacan que las relaciones interpersonales de calidad son el factor principal que contribuye a la felicidad duradera. Incluso este factor se mostró como mucho más importante que aspectos como la riqueza o la fama. Waldinger y Schulz (2023) encontraron que quienes tienen relaciones sólidas viven más años, tienen menos problemas de salud y experimentan una mayor satisfacción con la vida. En contraposición, aquellas personas que se sienten más solas tienen mayores probabilidades de sufrir deterioro cognitivo y físico temprano.

Estos autores sugieren que fortalecer las conexiones interpersonales no requiere gestos monumentales, sino pequeños actos como expresar gratitud, mantener un contacto regular y compartir experiencias significativas. Además, resaltan la importancia de fomentar la empatía y la atención plena en las interacciones para construir vínculos más auténticos y satisfactorios (Waldinger y Schulz, 2023).

La investigación de Harvard sobre la felicidad resalta la importancia del factor R del modelo PERMA de Seligman descrito anteriormente y continúa destacando la importancia de la gratitud, la empatía y las emociones positivas en concordancia con los aportes de Seligman, Fredrickson y Lyubomirsky.

2.2.1.10 Russ Harris y La trampa de la felicidad. Russ Harris, médico y terapeuta, es uno de los mayores divulgadores de la Terapia de Aceptación y Compromiso (ACT). Este enfoque terapéutico, desarrollado por Steven Hayes, propone que la felicidad proviene de aceptar plenamente experiencias y emociones incómodas, y comprometerse con acciones coherentes con los valores personales (Harris, 2008). Según la propuesta de ACT, la lucha contra los eventos psicológicos adversos, como emociones dolorosas, sensaciones incómodas o pensamientos intrusivos, es lo que genera e intensifica el sufrimiento. Harris (2008), en su libro “La trampa de la felicidad”, crítica la idea cultural de que debemos buscar constantemente el bienestar eliminando cualquier rastro de sufrimiento, pues este enfoque suele conducir a un

ciclo insostenible de frustración al intentar suprimir aspectos naturales e inevitables de la experiencia humana.

Para Harris (2019), la verdadera felicidad no se experimenta como un estado constante de alegría, sino como una vida significativa y valiosa, donde las personas aceptan los momentos de malestar, con flexibilidad psicológica, como parte integral de un camino lleno de propósito y guiado por los valores personales.

Para ello, el enfoque de ACT propone algunos procesos centrales: 1) la aceptación, que implica permitir existir a los eventos psicológicos difíciles sin intentar controlarlos o evitarlos; 2) la defusión cognitiva, que refiere a generar distancia y perspectiva con los eventos psicológicos al observarlos como eventos transitorios de la mente; 3) la clarificación de valores, que invita a identificar lo realmente importante en la vida de la persona para nutrir su vida de propósito y significado; y 4) la acción comprometida, que supone actuar en consonancia con los valores, incluso ante eventos psicológicos difíciles (Harris, 2019).

Si bien la perspectiva de Harris parece desafiar la búsqueda de la felicidad propuesta por la psicología positiva, en realidad la crítica está en dirección al rechazo de las emociones desagradables. Diversos autores de la psicología positiva coinciden al proponer una búsqueda de la felicidad que equilibre las emociones positivas y las negativas. Entre ellos, Fredrickson (2009) plantea que las emociones negativas tienen su lugar y cumplen funciones adaptativas importantes. Además, Ben-Shahar (2007) sostiene que perseguir exclusivamente la felicidad es insostenible y poco realista, plantea más bien un enfoque que abrace tanto el dolor como el placer, enfatizando que aceptar los momentos difíciles es crucial para una vida auténtica.

La perspectiva de Harris vuelve a los inicios de los estudios de la felicidad al enfatizar la importancia del propósito y el significado como componentes esenciales de esta. Es así que se relaciona con las dimensiones Sentido positivo de la vida y Realización personal del cuestionario de Alarcón.

2.2.1.11 Jorge Yamamoto y La gran estafa de la felicidad. Siguiendo una línea similar, Jorge Yamamoto, psicólogo y profesor de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) en Lima Perú, ha desarrollado diversas investigaciones sobre la felicidad centradas en el contexto peruano. Sus estudios han resaltado la importancia de los factores socioculturales en la percepción del bienestar (Yamamoto, 2016).

El autor propone un enfoque integral de la felicidad en donde esta se compone por tres dimensiones interrelacionadas: circunstancial, la cual incluye factores externos como las

condiciones de vida y el entorno social; cultural, que hace referencia a los valores y normas compartidas que influyen en la percepción del bienestar; y personalidad individual, que son las características personales que afectan la manera en la que se experimenta la felicidad (Mendoza, 2022).

El autor sostiene que contrario al supuesto modelo tradicional de felicidad occidental basado en la riqueza y la autonomía, Latinoamérica presenta niveles elevados de felicidad, los cuales se relacionan más con redes sociales íntimas y una fuerte cohesión familiar, a pesar de no tener una gran cantidad de recursos (Yamamoto, Feijoo & Lazarte, 2008; Yamamoto, 2016).

En 2019, Yamamoto publicó el libro “La gran estafa de la felicidad”, donde critica la búsqueda de la felicidad como un fin en sí mismo o un objetivo final, ya que esta visión puede llevar a la insatisfacción y al vacío existencial. El autor sostiene que la búsqueda obsesiva de bienestar, centrada en la acumulación de riqueza o en la evitación constante del malestar, puede generar efectos contraproducentes.

A partir de investigaciones desarrolladas en comunidades peruanas y de otras culturas, Yamamoto concluye que las personas más felices no son necesariamente las que poseen más recursos o privilegios, sino aquellas que logran aceptar su realidad, adaptarse a su contexto y avanzar en función de sus propios valores (Yamamoto, Feijoo & Lazarte, 2008; Yamamoto, 2016).

En ese sentido, la felicidad se manifiesta como una emoción transitoria que indica coherencia entre los objetivos personales y las acciones concretas, más que como un estado permanente que pueda alcanzarse directamente. La felicidad, entonces, no debe ser concebida como un fin último, sino como una consecuencia natural del desarrollo personal (Yamamoto, 2019).

Esta visión se relaciona con las dimensiones planteadas por Alarcón (2006): el sentido positivo de la vida y la realización personal encuentran correspondencia con la noción de Yamamoto del avance coherente con los valores y metas significativas; la satisfacción con la vida puede vincularse con la capacidad de adaptación a las circunstancias personales y sociales; y la alegría de vivir se refleja en los estados emocionales positivos que emergen de este equilibrio existencial.

A lo largo de este capítulo se ha abordado el concepto de la felicidad desde sus diferentes y más importantes aproximaciones. Si bien cada perspectiva tiene su propia forma de entender la felicidad, existen algunas ideas esenciales a rescatar: la felicidad parece tener relación con 1)

el propósito, significado y valores; 2) la realización personal, logros y superación de nuevos desafíos; 3) el desarrollo de emociones positivas y construcción de relaciones sólidas; 4) la atención plena al momento presente y la aceptación de emociones difíciles; y, por último, 5) la satisfacción en diversas áreas de la vida. La perspectiva de Alarcón respecto a la felicidad aborda gran parte de estas ideas, y su cuestionario busca medir la felicidad en diversas dimensiones que equilibran gran parte de los diversos conceptos que se tienen sobre este constructo. Por esta razón, se ha elegido su propuesta como marco teórico básico para esta investigación.

Tabla 1

Definición conceptual y operacional de la variable felicidad

Definición conceptual: “Estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (Alarcón, 2006, p.3).			
Definición operacional: Percepción subjetiva de una persona respecto a su sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, alegría de vivir y realización personal; obtenida a partir de la aplicación de la Escala de Felicidad de Lima (EFL).			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Sentido positivo de la vida	Percepción de que la vida tiene un propósito y sentido claro; y una actitud optimista a la vida con ausencia de estados depresivos.	02, 07, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 26	Escala de Felicidad de Lima (EFL).
Satisfacción con la vida	Evaluación cognitiva positiva sobre los logros alcanzados, cuando la situación actual y las expectativas son muy similares.	01, 03, 04, 05, 06, 10	
Realización personal	Sensación de plenitud con los propios logros y el desarrollo del potencial, sentirse autosuficiente, tranquilo y orientado a metas valiosas.	08, 09, 21, 24, 25, 27	
Alegría de vivir	Experimentar emociones positivas frecuentes y disfrutar de las actividades diarias de la vida.	12, 13, 15, 16	

Elaboración propia.

2.2.2 Modalidad de trabajo

La modalidad de trabajo se refiere a la forma en que las organizaciones estructuran las condiciones, el lugar y el tiempo en los que los empleados realizan sus actividades laborales (Robbins y Judge, 2013), incluyendo aspectos como el lugar donde se lleva a cabo la actividad laboral, la distribución del tiempo de trabajo y la forma de interacción que se da entre los trabajadores. Tradicionalmente, el trabajo presencial era la norma predominante; sin embargo, como consecuencia del avance de la tecnología y la transformación digital, se han consolidado tres modalidades principales: trabajo presencial, trabajo remoto (o teletrabajo) y trabajo híbrido (o semipresencial). McKinsey y Company (2021) sostienen que la irrupción del trabajo remoto y la creciente popularidad del trabajo híbrido han ampliado las posibilidades para las empresas y los empleados.

Dichas modalidades no solo responden a la necesidad de mantener la continuidad operativa durante situaciones excepcionales, sino que también representan un cambio estructural en la forma de concebir el trabajo, afectando directamente variables como la productividad, la satisfacción laboral y la felicidad de los colaboradores (Duarte y Tennant Snyder, 2006). Como se presentará a continuación, cada una de estas modalidades tiene características particulares, ventajas y desafíos que impactan de manera diferente en la satisfacción y bienestar de los trabajadores (Robbins y Judge, 2013).

2.2.2.1 Presencial. El trabajo presencial es la modalidad tradicional y más conocida, en la cual los empleados desempeñan sus actividades laborales dentro de las instalaciones físicas de la organización, tales como oficinas, fábricas, centros operativos, educativos o comerciales (Robbins y Judge, 2013). Esta modalidad ha sido la forma predominante de trabajo durante siglos y, aunque ha evolucionado con el tiempo, sus principios fundamentales permanecen: la interacción cara a cara, entornos estructurados, el acceso a recursos físicos comunes como equipos y documentos, la supervisión directa de las tareas y la colaboración en tiempo real (Robbins y Judge, 2013). A pesar del auge de las nuevas modalidades de trabajo remoto e híbrido, el trabajo presencial continúa ofreciendo beneficios únicos, especialmente en sectores donde la interacción física y el acceso directo a recursos específicos son imprescindibles (Waber et al., 2014).

Una de las principales ventajas del trabajo presencial radica en la facilidad para la comunicación directa. La interacción cara a cara permite una retroalimentación inmediata, reduce las probabilidades de malentendidos y facilita la resolución de problemas en tiempo real

(Duarte y Tennant Snyder, 2006). Además, la comunicación no verbal, como el lenguaje corporal y las expresiones faciales, aporta información valiosa que a menudo se pierde en la comunicación virtual (Robbins y Judge, 2013).

Según Waber et al. (2014), el entorno físico de trabajo puede facilitar o limitar las interacciones espontáneas entre los trabajadores, lo cual es clave para la creatividad y la resolución de problemas. Aspectos como diseñar rutas que obliguen a los trabajadores a cruzarse, ofrecer espacios abiertos para la colaboración y espacios cerrados para la concentración, así como el uso de mobiliario y zonas multifuncionales, son algunos ejemplos de cómo algunas empresas reconocidas, como Google y Pixar, adecuan sus entornos físicos para promover la interacción social y la productividad.

El trabajo presencial también contribuye en gran medida al fortalecimiento de la cultura organizacional. La presencia física en un entorno compartido permite a los empleados absorber los valores, las normas y las prácticas de la organización de manera más efectiva (Felstead y Henseke, 2017). Además, la participación en actividades grupales como reuniones, eventos corporativos o formaciones presenciales ayuda a construir un sentido de pertenencia y a reforzar la identidad colectiva (Robbins y Judge, 2013). En este contexto, la supervisión directa también juega un rol importante, permitiendo a los líderes monitorear el desempeño de sus equipos de forma más precisa y brindar orientación oportuna cuando sea necesario (McKinsey y Company, 2021).

En cuanto al bienestar y a la felicidad de los empleados, el trabajo presencial puede ofrecer un mayor apoyo social, dado que facilita la interacción humana y mitiga la sensación de aislamiento que a veces se asocia con el trabajo remoto (Oakman et al., 2020). En esta línea, Diener y Seligman (2002) sostienen que la calidad de las relaciones sociales es un predictor significativo de la felicidad, y el trabajo presencial ofrece un entorno propicio para cultivar dichas relaciones.

Sin embargo, no todo son beneficios. El trabajo presencial puede presentar desafíos importantes, especialmente en términos de equilibrio entre la vida laboral y personal. La necesidad de desplazarse diariamente al lugar de trabajo puede aumentar los niveles de estrés y fatiga, particularmente en ciudades con altos niveles de tráfico o infraestructuras de transporte deficientes (ILO, 2020a). Además, la rigidez de los horarios presenciales puede limitar la flexibilidad de los trabajadores para gestionar otras responsabilidades personales, lo que podría afectar negativamente su bienestar emocional (Fried y Hansson, 2013).

Desde el punto de vista organizacional, el trabajo presencial puede suponer mayores costos operativos para las empresas, ya que requiere el mantenimiento de infraestructuras físicas, la inversión en mobiliario, la logística de seguridad e higiene, entre otros (McKinsey y Company, 2021). Durante la pandemia de COVID-19, muchas organizaciones se vieron forzadas a adaptar sus oficinas para cumplir con los protocolos sanitarios, lo que incrementó los gastos operativos y evidenció algunas limitaciones del modelo presencial (ILO, 2020a).

A pesar de estos desafíos, el trabajo presencial sigue siendo indispensable en ciertos sectores, como la manufactura, la salud, la educación y los servicios públicos, donde la presencia física no solo es necesaria, sino también crítica para el desempeño efectivo de las funciones laborales (Felstead y Henseke, 2017). Además, actualmente muchas organizaciones optan por mantener un modelo híbrido, reconociendo la importancia de la interacción física en momentos clave como las reuniones estratégicas, los procesos de inducción o las evaluaciones de desempeño (Gajendran y Harrison, 2007).

En resumen, el trabajo presencial ofrece múltiples ventajas que pueden potenciar la felicidad y la productividad de los colaboradores, siempre y cuando se minimicen sus desafíos mediante políticas de flexibilidad, programas de bienestar y estrategias de movilidad. Para maximizar sus beneficios, las organizaciones deben crear entornos laborales seguros, ergonómicos y colaborativos, promoviendo una cultura organizacional sólida y un equilibrio saludable entre las exigencias laborales y las necesidades personales de los empleados (McKinsey y Company, 2021).

2.2.2.2 Trabajo Remoto. El trabajo remoto, también conocido como teletrabajo, se caracteriza por la realización de las actividades laborales fuera del entorno físico de la empresa, generalmente desde sus hogares o en espacios de coworking (ILO, 2020b). Aunque esta modalidad ya existía antes de la pandemia de COVID-19, la crisis sanitaria global aceleró su adopción a nivel mundial, convirtiéndola en una opción viable y, en muchos casos, preferida tanto por empleados como por empleadores (McKinsey y Company, 2022). Según ILO (2020a), más de 23 millones de personas en América Latina y el Caribe pasaron al trabajo remoto durante la pandemia, lo que representó un aumento de diez veces la cifra previa.

El trabajo remoto ofrece múltiples beneficios, destacando especialmente su flexibilidad horaria y la eliminación de tiempos de traslado (Fried y Hansson, 2013). Para los colaboradores, esta flexibilidad permite mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral, ya que facilita la gestión de responsabilidades familiares, como el cuidado de niños o personas mayores

(Tavares, 2017). Además, la posibilidad de trabajar desde cualquier ubicación amplía las oportunidades para aquellos que viven en zonas rurales o desean reducir el tiempo invertido en desplazamientos (ILO, 2020b). Para las organizaciones, el teletrabajo puede traducirse en reducción de costos operativos, ya que disminuye la necesidad de espacios físicos amplios, servicios de infraestructura y mantenimiento de oficinas (McKinsey y Company, 2021).

En cuanto a la productividad, los estudios han mostrado resultados mixtos. Mientras que algunas investigaciones, como la de Bloom et al. (2015), concluyen que el teletrabajo puede aumentar la productividad en ciertas tareas, especialmente en aquellas que requieren concentración individual y trabajo autónomo, otros estudios sugieren que la falta de supervisión directa podría llevar a una menor eficiencia en empleados que necesitan mayor orientación o trabajo en equipo (Oakman et al., 2020). La autonomía y el control sobre el entorno de trabajo son factores críticos para que el teletrabajo sea efectivo. En este sentido, Gajendran y Harrison (2007) encontraron que los colaboradores con altos niveles de autodisciplina y habilidades de autogestión tienden a experimentar mayores beneficios al trabajar de forma remota.

En cuanto al bienestar y la felicidad, el trabajo remoto puede tener efectos positivos siempre que se manejen adecuadamente las demandas laborales y se mantengan límites claros entre la vida personal y profesional (Gajendran y Harrison, 2007; Bloom et al., 2015). Sin embargo, uno de los principales desafíos de esta modalidad es la sensación de aislamiento social, ya que la falta de interacción cara a cara puede disminuir el sentido de pertenencia y aumentar el riesgo de soledad (Steidelmüller et al., 2020). ILO (2020a) advierte que la reducción del apoyo social y la escasa interacción con compañeros pueden influir negativamente en el bienestar emocional de los empleados, especialmente en aquellos que viven solos o carecen de redes sociales sólidas fuera del ámbito laboral.

Además, el desarrollo de la tecnología ha facilitado la implementación del trabajo remoto, pero también ha traído consigo el fenómeno del "presentismo digital", donde los empleados sienten la presión de estar siempre disponibles (Fried y Hansson, 2013). Esto puede llevar a una dificultad para desconectar al final de la jornada laboral, afectando la calidad del descanso y aumentando el riesgo de estrés crónico (Oakman et al., 2020). Para mitigar estos riesgos, ILO (2020a) recomienda establecer políticas claras de desconexión digital, promoviendo el respeto a los horarios laborales y evitando comunicaciones fuera de la jornada establecida.

Desde el punto de vista organizacional, el éxito del trabajo remoto depende en gran medida de la implementación de buenas prácticas. Duarte y Tennant Snyder (2006) sugieren que es fundamental proporcionar las herramientas tecnológicas necesarias, establecer canales de comunicación eficientes y capacitar a los empleados en el uso de plataformas digitales. Además, el liderazgo efectivo juega un rol crucial, ya que los líderes deben adaptarse a un estilo de gestión basado en la confianza y la medición de resultados, en lugar de supervisión directa y control presencial (McKinsey y Company, 2021).

A nivel nacional, estudios como el de Allca Alarcón y Delgado Burga (2022) encontraron una implementación adecuada del teletrabajo, acompañada de políticas de apoyo emocional y acceso a recursos tecnológicos adecuados, se asocia con mayores niveles de bienestar laboral en colaboradores del sector farmacéutico en Lima Metropolitana. Estos hallazgos destacan la importancia de no solo adoptar la modalidad remota, sino de hacerlo bajo un enfoque estratégico que promueva el bienestar integral de los empleados.

En resumen, el trabajo remoto puede ser una herramienta poderosa para mejorar la flexibilidad, la productividad y la satisfacción laboral, siempre que las organizaciones ofrezcan el apoyo necesario y establezcan límites saludables para evitar el agotamiento emocional. Para maximizar sus beneficios, es crucial desarrollar una cultura organizacional inclusiva, donde los empleados remotos se sientan valorados y conectados con sus compañeros a pesar de la distancia física (McKinsey y Company, 2021).

2.2.2.3 Trabajo Híbrido. El trabajo híbrido, también conocido como modalidad semipresencial, es un modelo de trabajo flexible que combina elementos del trabajo presencial y remoto, permitiendo a los colaboradores alternar entre ambos entornos según las políticas de la organización o sus propias preferencias (McKinsey y Company, 2021). Esta modalidad ha ganado popularidad en los últimos años, especialmente tras la pandemia de COVID-19, cuando muchas organizaciones se vieron obligadas a implementar el teletrabajo y, posteriormente, adoptaron un enfoque híbrido para mantener la continuidad operativa y adaptarse a las nuevas expectativas laborales (ILO, 2020a).

El principal atractivo del trabajo híbrido radica en su capacidad para ofrecer una mayor flexibilidad, permitiendo a los empleados gestionar mejor su tiempo, reducir los tiempos de traslado y conciliar sus responsabilidades laborales con las personales (Gajendran y Harrison, 2007). Según McKinsey y Company (2022), la gran mayoría de los empleados prefiere trabajar en empresas que ofrecen opciones de trabajo remoto o híbrido, destacando su potencial para

equilibrar la autonomía del trabajo remoto con la interacción social del trabajo presencial. Además, estudios como el de Fried y Hansson (2013) indican que los empleados que tienen la posibilidad de elegir dónde y cuándo trabajar tienden a mostrar mayores niveles de satisfacción, compromiso y felicidad.

Desde la perspectiva organizacional, el trabajo híbrido permite a las empresas optimizar sus recursos físicos, reduciendo la necesidad de grandes infraestructuras y permitiendo la implementación de espacios colaborativos más eficientes (Waber et al., 2014). Además, la modalidad híbrida puede facilitar la atracción y retención de talento, especialmente en un mercado laboral cada vez más competitivo, donde los candidatos valoran la flexibilidad laboral como un criterio importante al elegir un empleo (Duarte y Tennant Snyder, 2006).

El éxito del trabajo híbrido, sin embargo, no se logra únicamente con permitir días presenciales y remotos. Es crucial establecer políticas claras que definan cuándo y cómo se alternan estas modalidades, asegurando que todos los colaboradores tengan igual acceso a oportunidades, recursos y beneficios (ILO, 2020a). Para evitar desigualdades en un entorno híbrido, las organizaciones deben asegurarse de que los empleados remotos tengan el mismo acceso a oportunidades de crecimiento, visibilidad y reconocimiento que aquellos que trabajan físicamente en la oficina (McKinsey y Company, 2021).

Un aspecto importante a considerar en la modalidad híbrida es la gestión del tiempo y la productividad. ILO (2020a) sugiere que las organizaciones deben proporcionar herramientas tecnológicas y capacitación adecuada para que los empleados puedan realizar sus tareas con eficiencia, independientemente de su ubicación. Asimismo, el liderazgo efectivo es fundamental para mantener la cohesión del equipo, promoviendo canales de comunicación fluidos y manteniendo el sentido de pertenencia incluso en un entorno de trabajo parcialmente virtual (Duarte y Tennant Snyder, 2006).

En términos de bienestar y felicidad, el trabajo híbrido puede ofrecer lo mejor de ambos mundos, ya que pueden disfrutar de la flexibilidad del trabajo remoto sin perder la socialización y el apoyo social del entorno presencial. La combinación de autonomía y contacto social directo puede contribuir a un mayor sentido de propósito, lo que se alinea con los componentes de la felicidad auténtica propuestos por Seligman (2011).

El trabajo híbrido también permite adaptarse a las preferencias individuales, proporcionando opciones a aquellos que se sienten más productivos en la oficina o, por el contrario, a quienes prefieren la tranquilidad del hogar para realizar tareas específicas (Oakman

et al., 2020). Esta flexibilidad no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también puede reducir el estrés asociado con la rigidez de horarios y los largos desplazamientos (Tavares, 2017).

No obstante, el trabajo híbrido también presenta desafíos importantes, especialmente en términos de equidad y cohesión de equipos. Felstead y Henseke (2017) advierten que, si no se gestiona correctamente, esta modalidad podría crear una brecha entre los trabajadores remotos y presenciales, afectando la moral del equipo y disminuyendo la productividad. Para mitigar estos riesgos, las organizaciones deben desarrollar estrategias inclusivas, como la rotación de los días presenciales, la organización de actividades en equipo y la promoción de un entorno de trabajo inclusivo (ILO, 2020a).

En resumen, el trabajo híbrido representa una modalidad flexible y versátil, capaz de adaptarse a diversas industrias y perfiles laborales. Su éxito depende en gran medida de la claridad de las políticas organizacionales, la formación continua de los empleados y la promoción de un entorno inclusivo. Para maximizar sus beneficios, las organizaciones deben combinar la autonomía del trabajo remoto con las ventajas sociales del trabajo presencial, creando un equilibrio saludable que favorezca la felicidad y el bienestar integral de los colaboradores (McKinsey y Company, 2021).

Resulta importante recalcar que tanto el trabajo remoto como el híbrido podrían reducir sus desventajas con la adecuada intervención de los líderes, siempre que estos logren establecer una adecuada confianza entre los miembros de su equipo, fomentando la cohesión y el sentido de pertenencia, desarrollando una comunicación clara y efectiva con sus subordinados y promoviendo la autonomía y la responsabilidad; incluso con ayuda de herramientas tecnológicas para gestión de los equipos (Duarte y Tennant Snyder, 2006).

Esto es confirmado por la ILO (2020a), quienes proporcionaron una guía para implementar el teletrabajo, aprovechando las ventajas de esta modalidad (flexibilidad, equilibrio entre vida laboral y personal, reducir tiempos y costo de desplazamiento) y mitigando el costo de las desventajas (aislamiento social, dificultad para separar responsabilidades laborales de las personales).

En esta guía se describen cuatro aspectos fundamentales de una implementación efectiva del teletrabajo: 1) políticas claras, en donde se definan las expectativas, los horarios de trabajo, las métricas de desempeño y la disponibilidad; 2) salud y seguridad, es decir, garantizar que los trabajadores cuenten con un espacio de trabajo seguro y adecuado en casa; 3) equidad y acceso,

implica proporcionar herramientas tecnológicas y formación necesarias para todos los trabajadores; y 4) bienestar psicosocial, fomentar la interacción social virtual y el apoyo psicológico. Además, recomiendan promover una modalidad híbrida para equilibrar el trabajo remoto y el presencial (ILO. 2020a).

Tabla 2

Definición conceptual y operacional de la variable modalidad de trabajo

Definición conceptual: Forma en que las organizaciones estructuran las condiciones, el lugar y el tiempo en los que los empleados realizan sus actividades laborales (Robbins y Judge, 2013).

Definición operacional: Cantidad de horas y días de trabajo en modalidad presencial o remota.

Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Presencial	Todas las labores se realizan en el lugar físico de trabajo, sea oficina o cualquier otro espacio referido por la compañía.	Cuestionario respecto a las modalidades de trabajo.
Remoto	Todas las labores se realizan desde un espacio físico ajeno a la compañía.	
Híbrido Equilibrado	Se realizan labores tanto presenciales como remotas, y ninguna de las dos modalidades representa más del 60% de la jornada semanal estándar.	
Híbrido Predominantemente Presencial	Las labores se realizan mayoritariamente de forma presencial, es decir, representan más del 60% de la jornada.	
Híbrido Predominantemente Remoto	Las labores se realizan mayoritariamente de manera remota, es decir, representan más del 60% de la jornada.	

Elaboración propia.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

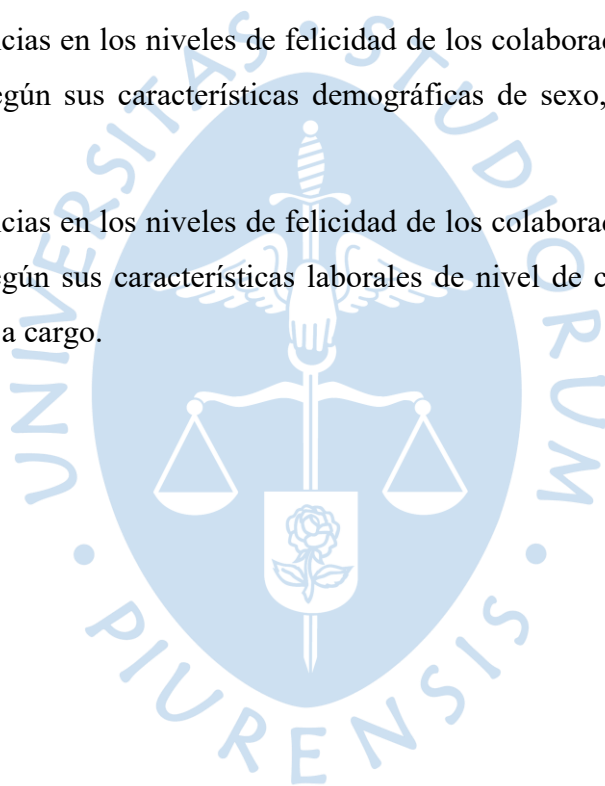
Existen diferencias en los niveles de felicidad de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones según su modalidad de trabajo.

2.3.2 Hipótesis específicas

Existen diferencias en las dimensiones de felicidad (sentido positivo, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir) de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones según su modalidad de trabajo.

Existen diferencias en los niveles de felicidad de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones según sus características demográficas de sexo, grado de instrucción y estado civil.

Existen diferencias en los niveles de felicidad de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones según sus características laborales de nivel de cargo, tipo de contrato y existencia de personal a cargo.



Capítulo 3: Método

3.1 Tipo de investigación

Este estudio se caracteriza por ser de tipo cuantitativo, ya que sigue un enfoque sistemático y organizado que inicia con la definición precisa de un problema claramente delimitado. Asimismo, se centra en la recopilación de datos y el análisis estadístico para comprobar las hipótesis planteadas (Hernández et al., 2014). Este enfoque permite medir de manera objetiva las variables involucradas y establecer relaciones entre ellas (Kerlinger y Lee, 2002).

3.2 Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación es no experimental, transversal y descriptivo-comparativo. Es no experimental porque se centra en la observación de fenómenos sin intervenir en las variables (Hernández et al., 2014). Este tipo de diseño permite estudiar las relaciones existentes tal y como ocurren en la realidad (Cook y Campbell, 1979). También es transversal, ya que los datos se recogen en un solo punto en el tiempo, lo cual permite examinar el estado de las variables en un momento específico (Creswell, 2014) Esto facilita obtener un panorama instantáneo de las condiciones y relaciones estudiadas (Levin, 2006). Por último, se clasifica como descriptivo-comparativo, ya que tiene como objetivo identificar y comparar las diferencias de una variable, felicidad, en relación con las categorías de otra, modalidad de trabajo. Este enfoque permite establecer comparaciones significativas al describir tanto el estado de las variables como su comportamiento en diferentes grupos (Hernández et al., 2014; Shadish et al., 2002).

3.3 Población

La población para la presente investigación abarca al íntegro de colaboradores de una empresa del rubro de telecomunicaciones ubicada en Lima Metropolitana, lo que representa un total de 134 individuos. Esta empresa cuenta con empleados distribuidos en diferentes modalidades de trabajo (presencial, remoto e híbrido), lo que permite explorar la relación entre estas modalidades y los niveles de felicidad.

3.4 Muestra

En este estudio, se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Este tipo de muestreo permite la selección de los participantes en función de su accesibilidad y disposición para participar en el estudio (Hernández et al., 2014). Los criterios de inclusión fueron ser trabajador de la empresa en estudio, laborar en una de las modalidades de trabajo

describas y haber brindado su consentimiento informado para participar. La muestra final se conformó por 110 colaboradores, lo cual representa más del 80% de la población total a la fecha de realizada la recolección de datos, garantizando así una representación adecuada de las modalidades laborales en estudio.

Asimismo, se encontró que la muestra está constituida mayoritariamente por hombres (78%) y que la mayoría tienen entre 40 y 49 años (46%). Además, más de la mitad poseía un grado universitario como nivel más alto de estudio (63%) y estaban casados (53%). En cuanto a las características laborales, el 58% poseía un mando medio dentro de la empresa, seguido por el 34% ubicado en cargos de confianza y el 8% siendo técnico o practicante. El 90% de los encuestados firmó un contrato laboral indeterminado y el 70% no contaba con personal a su cargo.

Finalmente, en cuanto a las modalidades de trabajo, la mayoría ejercía sus labores de forma híbrida predominantemente remota (32%), seguido por los colaboradores en formato híbrido equilibrado (26%) y completamente remoto (22%). Las modalidades presencial (12%) e híbrida predominantemente presencial (8%) fueron las menos presentes; esto probablemente debido al rubro de la empresa evaluada (telecomunicaciones).

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 *Recolección de datos y procedimiento*

Tanto el instrumento psicométrico como la encuesta demográfica fueron administradas de manera virtual, mediante un formulario de Google Forms. La difusión de este se realizó mediante los canales oficiales brindados por el área de Recursos Humanos de la empresa. Se utilizó este método para facilitar la participación de los colaboradores, independientemente de su modalidad de trabajo.

Antes de poder completar el formulario, se les solicitó a los trabajadores brindar su consentimiento para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. El consentimiento informado incluyó una explicación detallada sobre el propósito de la investigación, su carácter confidencial y la opción de retirarse en cualquier momento sin repercusiones; a la vez que brindó al participante la oportunidad de realizar preguntas y/o negar su inclusión en el estudio.

3.5.2 *Instrumentos de recolección*

3.5.2.1 Encuesta Demográfica/Laboral. Con la finalidad de profundizar en la riqueza descriptiva de la muestra, se elaboró una encuesta de autoría propia para obtener datos tales

como edad, sexo, estado civil, grado de instrucción, tipo de contrato, nivel de cargo, modalidad de trabajo, entre otros. Estos datos permitieron un análisis descriptivo y la comparación de grupos según sus características laborales.

3.5.2.2 Escala de Felicidad de Lima. Desarrollada por Reynaldo Alarcón (2006) y validada en población peruana. Esta escala mide cuatro dimensiones de la felicidad: Sentido positivo de la vida, Satisfacción con la vida, Realización personal y Alegría de vivir. La puntuación total se obtiene sumando las respuestas de los 27 ítems en una escala tipo Likert de 5 puntos. En la Tabla 3 se observa la puntuación de cada ítem y la dimensión a la cual corresponde. Los ítems de la dimensión Sentido positivo de la vida son inversos.

Tabla 3

Dimensiones de la Escala de Felicidad de Lima y puntuación de los ítems

Ítem	Dimensión	TD	D	N	A	TA
1	Satisfacción con la Vida	1	2	3	4	5
2	Sentido Positivo	5	4	3	2	1
3	Satisfacción con la Vida	1	2	3	4	5
4	Satisfacción con la Vida	1	2	3	4	5
5	Satisfacción con la Vida	1	2	3	4	5
6	Satisfacción con la Vida	1	2	3	4	5
7	Sentido Positivo	5	4	3	2	1
8	Realización Personal	1	2	3	4	5
9	Realización Personal	1	2	3	4	5
10	Satisfacción con la Vida	1	2	3	4	5
11	Sentido Positivo	5	4	3	2	1

Tabla 3*Dimensiones de la Escala de Felicidad de Lima y puntuación de los ítems*

Ítem	Dimensión	TD	D	N	A	TA
12	Alegría de Vivir	1	2	3	4	5
13	Alegría de Vivir	1	2	3	4	5
14	Sentido Positivo	5	4	3	2	1
15	Alegría de Vivir	1	2	3	4	5
16	Alegría de Vivir	1	2	3	4	5
17	Sentido Positivo	5	4	3	2	1
18	Sentido Positivo	5	4	3	2	1
19	Sentido Positivo	5	4	3	2	1
20	Sentido Positivo	5	4	3	2	1
21	Realización Personal	1	2	3	4	5
22	Sentido Positivo	5	4	3	2	1
23	Sentido Positivo	5	4	3	2	1
24	Realización Personal	1	2	3	4	5
25	Realización Personal	1	2	3	4	5
26	Sentido Positivo	5	4	3	2	1
27	Realización Personal	1	2	3	4	5

Nota. Tomado de *Ficha técnica de la Escala de la Felicidad* Scribd por M. Pinares, 2018).

El puntaje final se divide en cinco rangos de felicidad (Pinares, 2018). En la tabla 4 se muestra la categorización de las puntuaciones.

Tabla 4

Norma estándar para evaluar los niveles de felicidad

Puntajes	Felicidad
119 o más	Muy alta
111-118	Alta
96-110	Media
95-88	Baja
87 o menos	Muy baja

Nota. Tomado de *Ficha técnica de la Escala de la Felicidad* Scribd por M. Pinares, 2018).

Los hallazgos en cuanto a validez y confiabilidad medidas por el autor son altas y significativas, lo cual permite confirmar que la prueba mide lo que pretende medir y posee una buena consistencia.

3.5.2.2.1 Confiabilidad por consistencia interna.

Correlación Ítem-Escala. Los ítems muestran correlaciones significativas con la puntuación total de la escala. La correlación más baja es de $r = 0.29$ ($p < 0.01$) para el ítem 27, mientras que la media de las correlaciones es $r = 0.511$ ($p < 0.001$). Esto indica que los ítems miden el mismo constructo, y la mayoría contribuyen eficazmente a la medición (Alarcón, 2006).

Correlaciones Inter-ítem. La media de las correlaciones inter-ítem es $r = 0.28$ ($p < 0.01$), lo que señala una relación significativa entre los ítems, aunque con diferencias entre ellos. El análisis de varianza mostró diferencias significativas entre los ítems ($F = 212.69$, $p < 0.01$), lo que sugiere que cada ítem mantiene su autonomía dentro de la escala (Alarcón, 2006).

Coeficientes Alfa de Cronbach. Los valores de Alfa de Cronbach para los 27 ítems están entre 0.909 y 0.915, con un valor total de $\alpha = 0.916$. Estos valores indican una excelente consistencia interna de la escala (Alarcón, 2006).

3.5.2.2.2 Confiabilidad de mitades.

Coeficientes Split-Half. Las correlaciones entre las mitades de la escala son altas: el coeficiente de Spearman-Brown es $r^{11} = 0.884$ y el coeficiente de Guttman es $r = 0.882$, lo que respalda la fiabilidad de la prueba (Alarcón, 2006).

3.5.2.2.3 Validez convergente.

Correlación con variables de personalidad. El autor encontró una correlación positiva y significativa entre la felicidad y la escala de extraversión del Inventario de Personalidad de Eysenck ($r=0.378$; $p<0.01$) y una correlación negativa y significativa entre la felicidad y la escala de neuroticismo de la misma prueba ($r = -0.450$; $p<0.01$); lo cual confirmó lo hallado en investigaciones anteriores: la felicidad se asocia positivamente a extraversión y negativamente a neuroticismo (Alarcón, 2006).

Correlación con afectos positivos y negativos. El autor encontró una correlación positiva y significativa entre la felicidad y los afectos positivos ($r = 0.48$; $p<0.01$) y una correlación negativa y significativa entre la felicidad y afectos negativos ($r = -0.51$; $p<0.01$); estos resultados son consistentes con lo descubierto en estudios previos: la felicidad se relaciona de forma directa con los afectos positivos y de manera indirecta con los afectos negativos (Alarcón, 2006).

Validez factorial. Un análisis factorial reveló cuatro componentes principales que explican un 49.79% de la varianza total. La rotación ortogonal (Varimax) agrupó los ítems en cuatro factores, con una distribución coherente de las cargas factoriales, que oscilaron entre 0.684 y 0.405. Esto indica una estructura interna clara y coherente, lo que apoya la validez factorial de la escala (Alarcón, 2006).

3.5.3 Análisis de datos

Los datos recolectados fueron exportados a IBM SPSS Statistics para su procesamiento y análisis estadístico. En primer lugar, y previo al análisis inferencial, se realizó la evaluación de normalidad para la muestra utilizando el estadístico Kolmogorov-Smirnov. El uso de dicho

estadístico se sustentó en que la muestra comprende más de 50 participantes. Como siguiente paso, se exploraron las frecuencias descriptivas que posee la muestra para variables medidas.

Para el análisis inferencial, se emplearon los estadísticos U de Mann-Whitney y H de Kruskal-Wallis. El primero, U de Mann-Whitney, fue aplicado al contrastar la felicidad con variables dicotómicas, como por ejemplo el sexo. Por su parte, H de Kruskal-Wallis fue usado al examinar la relación entre la felicidad y variables con más de dos categorías, como por ejemplo la modalidad de trabajo.

Por último, para la evaluación del tamaño del efecto de las diferencias, se utilizaron los estadísticos Coeficiente de Probabilidad de Superioridad, para U de Mann-Whitney, y Coeficiente de Épsilon Cuadrado, para H de Kruskal-Wallis.



Capítulo 4: Resultados

Los resultados mostrados en este capítulo se organizan de manera sistemática, comenzando con un análisis descriptivo de los niveles de felicidad en la muestra total, seguido del análisis de normalidad de la misma variable. Posteriormente, se presentan los resultados según una estructura recurrente: análisis descriptivo, análisis inferencial y estimación del tamaño del efecto. Esta estructura se mantiene tanto al examinar las diferencias específicas según las modalidades de trabajo (presencial, remoto e híbrido) como al analizar otras variables demográficas y laborales relevantes. Estos análisis responden a los objetivos específicos del estudio.

El enfoque adoptado permite explorar en detalle cómo distintas características contextuales y personales pueden estar asociadas a los niveles de felicidad de los colaboradores. La presentación de los resultados busca no solo evidenciar diferencias entre grupos, sino también identificar patrones significativos que puedan aportar al entendimiento del bienestar en entornos laborales diversos.

Los resultados se presentan en tablas y secciones detalladas, con el fin de facilitar la comparación entre los distintos grupos y favorecer una interpretación clara y precisa. De este modo, se espera ofrecer un aporte valioso tanto a nivel teórico como práctico, especialmente en lo que respecta al diseño de estrategias organizacionales orientadas al bienestar de los trabajadores en distintas modalidades de trabajo.

Los participantes de la empresa evaluada se encontraron, mayoritariamente, con un nivel de felicidad medio (38%); seguido de los niveles alto y muy alto de felicidad, cada uno representando al 29% de la muestra. En el extremo inverso, los niveles bajo y muy bajo de felicidad componen el 4% restante. De esta manera, se observa que el grupo estudiado tiende en gran medida a resultados favorables en cuanto a sus propios grados de bienestar.

En la tabla 5 se muestra el análisis de normalidad para la variable felicidad junto con sus respectivas dimensiones. Para ello, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov encontrándose que los datos de la variable y sus dimensiones no siguen una distribución normal ($p < 0,05$).

Tabla 5*Análisis de normalidad de la variable felicidad y sus dimensiones*

	Kolmogórov-Smirnov	<i>p</i>
Felicidad	,104	<.005
Sentido Positivo	,098	,005
Satisfacción con la Vida	,166	<.005
Realización Personal	,193	<.005
Alegría de Vivir	,190	<.005

Elaboración propia.

Tomando en consideración el objetivo general de la presente investigación, se analizaron las diferencias presentes entre los resultados cuantitativos de felicidad y las modalidades de trabajo. Como se observa en la tabla 6, a nivel descriptivo, el grupo que realiza trabajo híbrido predominantemente remoto posee mayores niveles de felicidad (115,06), en contraposición con el grupo que trabaja exclusivamente remoto (110,78). Al evaluar estas variaciones inferencialmente, se observa que no son estadísticamente significativas ($p=0,562$). Por último, luego de examinar el tamaño del efecto (Tomczak y Tomczak, 2014), se aprecia que estas fluctuaciones se aproximan a un efecto pequeño ($E=0,0268$).

Tabla 6*Felicidad respecto a las modalidades de trabajo*

	Modalidades de Trabajo	N	Media	H	<i>p</i>	E
Felicidad	Presencial	13	111,77	2,976	,562	,0268
	Remoto	24	110,78			
	Híbrido Equilibrado	29	113,45			

Tabla 6*Felicidad respecto a las modalidades de trabajo*

	Modalidades de Trabajo	N	Media	H	<i>p</i>	E
	Híbrido Pred. Presencial	9	109,78			
	Híbrido Pred. Remoto	35	115,06			
	Total	110	112,88			

Nota. H: H de Kruskal-Wallis. E (Coeficiente de Épsilon Cuadrado): Tamaño del efecto para H de Kruskal-Wallis.

Elaboración propia.

Asimismo, en la tabla 7 se profundiza el análisis de las diferencias entre los grupos al examinar cada una de las dimensiones de felicidad. Se encontraron resultados consistentemente favorables para la modalidad híbrida predominantemente remota, salvo en la dimensión sentido positivo, donde la modalidad híbrida equilibrada es la que puntúa un promedio mayor (50,17). A nivel inferencial, se encontró que los resultados se mantienen sin presentar diferencias significativas ($p < ,05$) y, luego de hallado el coeficiente de Épsilon cuadrado, se observa que el tamaño del efecto se sigue aproximando a un efecto pequeño.

Tabla 7*Felicidad (dimensiones) respecto a las modalidades de trabajo*

	Modalidades de Trabajo	N	Media	H	<i>p</i>	E
Sentido Positivo	Presencial	13	48,85	1,236	,872	,0111
	Remoto	24	48,96			
	Híbrido Equilibrado	29	50,17			
	Híbrido Pred. Presencial	9	48,22			
	Híbrido Pred. Remoto	35	49,54			

Tabla 7*Felicidad respecto a las modalidades de trabajo*

	Modalidades de Trabajo	N	Media	H	p	E
	Total	110	49,39			
Satisfacción con la Vida	Presencial	13	23,08	8,317	,081	,0749
	Remoto	24	22,88			
	Híbrido Equilibrado	29	23,86			
	Híbrido Pred. Presencial	9	23,44			
	Híbrido Pred. Remoto	35	24,91			
	Total	110	23,85			
Realización Personal	Presencial	13	22,00	3,397	,494	,0306
	Remoto	24	21,42			
	Híbrido Equilibrado	29	21,41			
	Híbrido Pred. Presencial	9	20,89			
	Híbrido Pred. Remoto	35	22,49			
	Total	110	21,78			
Alegría de Vivir	Presencial	13	17,85	3,812	,432	,0343
	Remoto	24	17,54			
	Híbrido Equilibrado	29	18,00			
	Híbrido Pred. Presencial	9	17,22			

Tabla 7*Felicidad respecto a las modalidades de trabajo*

Modalidades de Trabajo	N	Media	H	<i>p</i>	E
Híbrido Pred. Remoto	35	18,11			
Total	110	17,85			

Nota. H: H de Kruskal-Wallis. E (Coeficiente de Épsilon Cuadrado): Tamaño del efecto para H de Kruskal-Wallis.

Elaboración propia.

Por su parte, y explorando el objetivo específico del estudio en cuanto a variables demográficas, se evaluaron las variaciones en la felicidad respecto al sexo de los participantes. En la tabla 8 se observa que, a nivel descriptivo, los promedios de los puntajes de las mujeres son mayores que los de los hombres. Sin embargo, a nivel inferencial, no se encontraron diferencias significativas ($p < 0,05$). Por último, al evaluar el tamaño del efecto de estas diferencias (Ventura-León, 2016), encontramos que se aproximan a un efecto pequeño ($PSest > ,56$).

Tabla 8*Felicidad según sexo*

Sexo	N	Media	U	<i>p</i>	PSest
Felicidad Mujer	24	115,88	835,500	,115	,4048
Hombre	86	112,05			

Nota. U: U de Mann-Whitney. PSest (Coeficiente de Probabilidad de Superioridad): Tamaño del efecto para U de Mann-Whitney.

Elaboración propia.

Según la tabla 9, los participantes con mayor nivel de estudio, posgrado, son aquellos con índices más altos de felicidad (114,03), seguido de los universitarios (113,11). Se aprecia que los técnicos, menor nivel de estudio, son quienes perciben menor felicidad en el grupo

(107,11). La significancia y tamaño del efecto se mantienen consistentes con lo encontrado en tablas anteriores.

Tabla 9

Felicidad según grado de instrucción

	Grado de Instrucción	N	Media	H	<i>p</i>	E
Felicidad	Técnico	9	107,11	2,522	,283	,0227
	Universitario	70	113,11			
	Posgrado	31	114,03			
	Total	110	112,88			

Nota. H: H de Kruskal-Wallis. E (Coeficiente de Épsilon Cuadrado): Tamaño del efecto para H de Kruskal-Wallis.

Elaboración propia

Como se muestra en la tabla 10, al explorar las variaciones en la felicidad según el estado civil de la muestra, se aprecia que las personas casadas son aquellas que perciben mayores grados de felicidad (113,67); siendo la gente soltera quienes manifiestan tener menor felicidad (111,58). La significancia y tamaño del efecto siguen siendo consistentes con los hallazgos de las tablas previas.

Tabla 10

Felicidad según estado civil

	Estado civil	N	Media	H	<i>p</i>	E
Felicidad	Casado(a)	58	113,67	,790	,852	,0071
	Conviviente	13	112,69			
	Divorciado(a)	8	112,50			
	Soltero(a)	31	111,58			

Tabla 10*Felicidad según estado civil*

	Estado civil	N	Media	H	<i>p</i>	E
	Total	110	112,88			

Nota. H: H de Kruskal-Wallis. E (Coeficiente de Épsilon Cuadrado): Tamaño del efecto para H de Kruskal-Wallis.

Elaboración propia

Por otro lado, al profundizar en el objetivo específico correspondiente a características del trabajo, se analizaron las diferencias en la felicidad según el nivel de cargo. En la tabla 11 se manifiesta que los participantes de menor jerarquía, técnicos y practicantes son quienes reflejan mayores grados promedio de felicidad (116,67). A nivel inferencial, no se hallaron diferencias significativas ($p < 0,05$). Por último, en la medición del tamaño del efecto, se encontró que este se aproxima a un efecto pequeño.

Tabla 11*Felicidad según nivel de cargo*

	Nivel de Cargo	N	Media	H	<i>p</i>	E
Felicidad	Técnico/Practicante	9	116,67	1,542	,463	,0139
	Mandos Medios	64	111,95			
	Cargos de Confianza	37	113,57			
	Total	110	112,88			

Nota. H: H de Kruskal-Wallis. E (Coeficiente de Épsilon Cuadrado): Tamaño del efecto para H de Kruskal-Wallis.

Elaboración propia

Adicionalmente, se exploraron las variaciones de la felicidad respecto al tipo de contrato que poseían los participantes. Es así que en la tabla 12 se aprecia que, a nivel descriptivo, los colaboradores con contrato indeterminado (113,48) son más felices que su contraparte (107,45).

La significancia y tamaño del efecto permanecen consistentes con los resultados presentados en tablas previas.

Tabla 12

Felicidad según tipo de contrato

	Tipo de Contrato	N	Media	U	<i>p</i>	PSest
Felicidad	Indeterminado	99	113,48	349,000	,051	,3205
	Determinado/Convenio	11	107,45			

Nota. U: U de Mann-Whitney. PSest (Coeficiente de Probabilidad de Superioridad): Tamaño del efecto para U de Mann-Whitney.

Elaboración propia.

Finalmente, como se muestra en la tabla 13, a nivel descriptivo, los niveles de felicidad de los colaboradores son similares independientemente a si tienen o no personal a cargo, mostrando una diferencia de 13 centésimas entre sí. A nivel inferencial, los resultados se mantienen sin presentar diferencias significativas y aproximándose a un tamaño del efecto pequeño.

Tabla 13

Felicidad según existencia de personal a cargo

	Personal a Cargo	N	Media	U	<i>p</i>	PSest
Felicidad	No tiene	77	112,84	1218,000	,732	,4793
	Sí tiene	33	112,97			

Nota. U: U de Mann-Whitney. PSest (Coeficiente de Probabilidad de Superioridad): Tamaño del efecto para U de Mann-Whitney.

Elaboración propia.

Capítulo 5: Discusión

Esta investigación tuvo como objetivo general identificar las diferencias en los niveles de felicidad de los colaboradores según su modalidad de trabajo. También se buscó profundizar en cómo estas diferencias se manifiestan en cada dimensión de la felicidad y en función de características demográficas y laborales, como se plantea en los objetivos específicos. A continuación, se procederá a contrastar los resultados de la investigación con la evidencia científica previa en base a las hipótesis presentadas.

La hipótesis general establecía que "Existen diferencias en los niveles de felicidad de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones según su modalidad de trabajo". Aunque los resultados obtenidos no mostraron diferencias estadísticamente significativas en los niveles de felicidad entre las diferentes modalidades de trabajo ($p=0.562$), sí permitieron apreciar distinciones entre los grupos a nivel descriptivo. Estos hallazgos sugieren que la modalidad de trabajo no se relaciona de manera determinante en la felicidad de los colaboradores en esta organización; además, el tamaño del efecto ($E = 0.0268$) sugiere un impacto muy pequeño, reforzando esta conclusión.

En el análisis descriptivo realizado, se puede observar que la modalidad híbrida predominantemente remota mostró un promedio ligeramente superior en felicidad (115.06), al cual le sigue la modalidad híbrida equilibrada (113.45), la modalidad presencial (111.77), la modalidad remota (110.78) y la modalidad híbrida predominantemente presencial (109.78). Si bien estos resultados no se podrían generalizar a la población; resulta interesante notar que la modalidad híbrida lidera los promedios de felicidad de la muestra.

Diversas investigaciones sugieren que la modalidad híbrida podría ser la que más se relacione con mayores niveles de felicidad en los trabajadores, al combinar lo mejor de los entornos presenciales y remotos. Según McKinsey y Company (2021), la flexibilidad del trabajo híbrido permite a los trabajadores organizar sus horarios de manera más efectiva, equilibrando las responsabilidades laborales y personales, lo cual contribuye al bienestar emocional; destacando cómo la combinación de la autonomía del trabajo remoto con la interacción social del trabajo presencial puede favorecer la satisfacción con la vida y el sentido positivo de la vida (Alarcón, 2006).

En la misma línea, Felstead y Henseke (2017) indican que el trabajo híbrido proporciona oportunidades para la socialización, mejora la cohesión del equipo y reduce la sensación de aislamiento, factores que se han asociado con un mayor bienestar subjetivo y una mayor realización personal. Estos hallazgos sugieren que, más allá de las particularidades individuales, la modalidad híbrida en sí posee características que facilitan un equilibrio óptimo para promover la felicidad en el ámbito organizacional.

Sin embargo, estos resultados dependen no solo de factores como la modalidad de trabajo. Diversas investigaciones sostienen que más importante que la modalidad de trabajo es la forma cómo la organización implementa y gestiona las dinámicas laborales. Felstead y Henseke (2017) concluyeron que los beneficios del trabajo remoto, presencial o híbrido dependen en gran medida de la claridad en las políticas laborales, el apoyo organizacional y la flexibilidad ofrecida a los empleados. Asimismo, Bloom et al. (2015) sugieren que el impacto de cualquier modalidad de trabajo en el bienestar está mediado por factores como la comunicación efectiva, el acceso a recursos adecuados y la existencia de límites claros entre la vida laboral y personal.

En el contexto de la empresa evaluada en este estudio, la ausencia de diferencias significativas podría explicarse por la implementación de buenas prácticas organizacionales, como políticas claras respecto a horarios de trabajo, programas de bienestar emocional, la promoción de estrategias para la comunicación efectiva y la promoción de espacios de colaboración social (Duarte y Tennant Snyder, 2006; McKinsey y Company, 2021; Allca Alarcón y Delgado Burga, 2022).

Aunque la hipótesis general no fue confirmada, los hallazgos aportan una perspectiva valiosa al debate sobre la relación entre felicidad y modalidades de trabajo. La evidencia sugiere que la gestión efectiva de la modalidad de trabajo, la calidad del ambiente organizacional y la implementación de políticas de bienestar podrían ser factores clave para mantener altos niveles de felicidad en los colaboradores. Esto no solo reafirma la importancia de las buenas prácticas empresariales, sino que también abre la puerta a futuras investigaciones que exploren más a fondo estos factores mediadores y cómo pueden optimizarse en distintos contextos laborales.

En cuanto a la segunda hipótesis planteada: “Existen diferencias en las dimensiones de felicidad (sentido positivo, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir) de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones según su modalidad de trabajo”. Los resultados demuestran que las diferencias no fueron significativas y el tamaño del efecto fue

mínimo. Sin embargo, al realizar un análisis descriptivo, nuevamente podemos encontrar que las modalidades híbridas continúan encabezando los niveles de felicidad.

Al analizar la dimensión Sentido positivo de la vida, los resultados obtenidos indican que la modalidad híbrida equilibrada presentó el puntaje promedio más alto (50,17), seguida por la modalidad híbrida predominantemente remota (49,54), el trabajo remoto (48,96), el trabajo presencial (48,85) y, finalmente, la modalidad híbrida predominantemente presencial (48,22). Estos hallazgos reflejan que una mayor flexibilidad y una distribución saludable entre el trabajo remoto y el presencial podrían estar asociados con una percepción más positiva de la vida, al permitir a los colaboradores alinear sus actividades laborales con sus metas personales y mantener un sentido de propósito claro. Asimismo, estos resultados sugieren que a mayor el componente presencial, menor el grado de felicidad que experimenta un individuo.

El sentido positivo de la vida se relaciona estrechamente con la capacidad de encontrar significado en las experiencias cotidianas y de visualizar un futuro esperanzador (Alarcón, 2006). Para lograrlo, resulta relevante que los individuos perciban coherencia entre sus valores personales y sus actividades diarias, lo cual podría ser facilitado por la modalidad híbrida, ya que permite ajustar los entornos laborales en función de las necesidades personales. Según Seligman (2011), un sentido positivo de la vida se fomenta cuando las personas viven de acuerdo con sus fortalezas y participan en actividades significativas, lo que podría lograrse más fácilmente en un modelo flexible que promueve tanto la autonomía como la interacción social periódica.

Además, la modalidad híbrida equilibrada ofrece la oportunidad de combinar lo mejor de ambos mundos, proporcionando la estructura del trabajo presencial y la flexibilidad del trabajo remoto. Felstead y Henseke (2017) encontraron que la modalidad híbrida bien implementada ayuda a los trabajadores a experimentar un mayor significado en su trabajo, ya que permite una mejor alineación entre las responsabilidades laborales y los objetivos personales. Asimismo, estudios previos han demostrado que cuando los colaboradores tienen autonomía sobre su forma de trabajo, perciben una mayor conexión entre sus esfuerzos y el impacto que generan, lo que refuerza su propósito y compromiso organizacional (McKinsey y Company, 2021).

Por otro lado, el hecho de que la modalidad híbrida predominantemente presencial haya presentado el puntaje más bajo podría deberse a una posible falta de equilibrio entre la demanda de asistencia física y la necesidad de flexibilidad personal. De acuerdo con Oakman et al.

(2020), cuando los empleados sienten que no tienen control suficiente sobre su entorno de trabajo, pueden experimentar una disminución en la percepción de propósito, ya que se les dificulta alinear las responsabilidades laborales con los objetivos personales.

La dimensión Satisfacción con la vida comprende la evaluación cognitiva positiva que una persona realiza sobre su vida en general, considerando el grado de cumplimiento de sus expectativas, sus metas personales y su percepción de éxito en diversas áreas de su vida (Alarcón, 2006). En el presente estudio, aunque no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las modalidades de trabajo, los resultados mostraron que la modalidad híbrida predominantemente remota presentó el puntaje promedio más alto en esta dimensión (24,91), seguida por la modalidad híbrida equilibrada (23,86), la modalidad híbrida predominantemente presencial (23,44), el trabajo presencial (23,08) y, finalmente, el trabajo remoto (22,88).

Estos resultados sugieren que, aunque las modalidades híbridas parecen estar asociadas con una mayor satisfacción con la vida, el trabajo híbrido predominantemente remoto podría proporcionar un mejor equilibrio entre la flexibilidad y la autonomía, sin sacrificar completamente el contacto social y el acceso a recursos organizacionales. Esta modalidad permitiría a los empleados organizar su tiempo de manera más eficiente, combinando la autonomía del teletrabajo con la posibilidad de acudir a la oficina para fortalecer la interacción social y el acceso a recursos organizacionales.

Desde la psicología positiva, Diener y Suh (2000) sostienen que la satisfacción con la vida no solo depende de las circunstancias externas, sino también de la percepción de control que las personas tienen sobre sus decisiones diarias. El trabajo híbrido podría permitir a los empleados organizar su tiempo de manera más flexible, facilitando la gestión de responsabilidades personales y promoviendo una percepción más positiva de la vida, reforzando la sensación de logro y equilibrio personal (McKinsey y Company, 2021).

El hecho de que el trabajo presencial y el trabajo remoto hayan obtenido los puntajes más bajos podría explicarse por sus limitaciones naturales: mientras que el trabajo presencial podría restringir la flexibilidad, el teletrabajo podría reducir las oportunidades de socialización y soporte directo (ILO, 2020b). Tavares (2017) señala que un entorno de trabajo muy rígido o, por el contrario, un aislamiento prolongado, pueden afectar negativamente la satisfacción con la vida, especialmente cuando no se establecen límites claros entre el trabajo y la vida personal.

Además, el trabajo híbrido predominantemente presencial, al obtener un puntaje intermedio, podría ser una alternativa viable para aquellos empleados que prefieren la estructura del trabajo en oficina, pero que también valoran la posibilidad de trabajar algunos días desde casa. Esta modalidad ofrece un equilibrio moderado, que puede ser especialmente beneficioso para empleados que necesitan supervisión directa, pero también buscan espacios de autonomía para gestionar mejor sus tiempos personales (Felstead y Henseke, 2017).

En cuanto a la dimensión Realización personal, los resultados muestran un panorama interesante respecto a las modalidades de trabajo. Si bien las diferencias no fueron significativas, las puntuaciones promedio fueron las siguientes: la modalidad híbrida predominantemente remota obtuvo el mayor puntaje (22,49), seguida por la modalidad presencial (22,00), remota (21,42), híbrida equilibrada (21,41), y por último la híbrida predominantemente presencial (20,89).

La dimensión expuesta está relacionada con el progreso hacia los valores personales y un sentido de propósito (Alarcón, 2006). Según Csikszentmihalyi (1990), el concepto de flujo puede ser clave para la realización personal, ya que este estado de inmersión total en una tarea significativa contribuye a la sensación de logro y desarrollo personal. El trabajo presencial podría facilitar este flujo al ofrecer un entorno más estructurado y menos propenso a las distracciones del hogar (Waber et al., 2014). Sin embargo, la alta puntuación de la modalidad híbrida predominantemente remoto podría indicar que, siempre que exista una adecuada gestión del tiempo y un entorno de trabajo propicio, también se puede experimentar flujo y realizarse personalmente desde casa (Fried y Hansson, 2013).

Adicionalmente, investigaciones previas han encontrado que más allá de la modalidad de trabajo, la realización personal se ve favorecida cuando los colaboradores tienen autonomía, claridad en sus objetivos laborales y un equilibrio entre las responsabilidades personales y profesionales (Oakman et al., 2020). Estos factores podrían explicar por qué el trabajo híbrido predominantemente remoto lidera en esta dimensión, ya que ofrece flexibilidad y permite a los trabajadores adaptar su entorno y horarios para alinearse mejor con sus metas personales y profesionales.

Por último, respecto a la dimensión Alegría de vivir, si bien las diferencias no fueron estadísticamente significativas, los resultados descriptivos de la investigación muestran que la modalidad híbrida predominantemente remota presentó el puntaje más alto (18,11), seguida de

la híbrida equilibrada (18,00), la presencial (17,85), la remota (17,54) y, finalmente, la híbrida predominantemente presencial (17,22).

Estos hallazgos sugieren que la alegría de vivir, entendida como la capacidad para disfrutar las actividades diarias y experimentar emociones positivas frecuentes (Alarcón, 2006), podría verse favorecida por la flexibilidad y autonomía que ofrece el trabajo remoto dentro de un esquema híbrido. Estudios previos han señalado que la flexibilidad laboral permite una mejor gestión del tiempo personal y laboral, lo cual podría facilitar la participación en actividades gratificantes fuera del trabajo (Tavares, 2017). Además, la modalidad híbrida, especialmente cuando predomina el trabajo remoto, ofrece la posibilidad de mantener un equilibrio saludable entre la conexión social del trabajo presencial y la libertad del teletrabajo (Gajendran y Harrison, 2007).

Como se mencionó anteriormente, más que la modalidad de trabajo, una implementación efectiva parece ser un factor crucial para influir en los niveles de felicidad y sus dimensiones. Un liderazgo efectivo que brinde claridad en las metas organizacionales y promueva la participación puede reforzar el sentido de propósito de los colaboradores, independientemente de si trabajan de manera presencial, remota o híbrida (Duarte y Tennant Snyder, 2006). Asimismo, una cultura organizacional sólida, basada en valores compartidos y un fuerte sentido de pertenencia, podría ayudar a los empleados a encontrar un significado más profundo en sus tareas diarias, mejorando su sentido positivo de la vida (Felstead y Henseke, 2017). Además, proporcionar herramientas necesarias y fomentar un entorno inclusivo permite que tanto los empleados remotos como presenciales se sientan valorados, lo que podría impactar positivamente en su satisfacción con la vida (ILO, 2020a).

Al realizar un análisis respecto a la tercera hipótesis planteada, “Existen diferencias en los niveles de felicidad de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones según sus características demográficas de sexo, grado de instrucción y estado civil”, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas y el tamaño del efecto fue mínimo. Aun así, al realizar un análisis descriptivo y contrastar con la evidencia científica se pueden resaltar ciertos hallazgos.

En cuanto al sexo, los resultados de la investigación mostraron que, aunque las mujeres obtuvieron un puntaje promedio de felicidad ligeramente superior (115,88) en comparación con los hombres (112,05), estas diferencias no fueron estadísticamente significativas ($p = ,115$).

Este hallazgo sugiere que, al menos en el contexto de esta empresa de telecomunicaciones de Lima, el sexo no constituye un factor determinante en la percepción de felicidad.

Sin embargo, la literatura previa ofrece perspectivas interesantes para comprender cómo el sexo podría influir en la percepción de felicidad. Según Luhmann et al. (2012), las diferencias de género en la felicidad suelen ser pequeñas o inconsistentes, pero pueden depender de factores contextuales, como las expectativas sociales, los roles de género y las etapas de la vida. Por ejemplo, Saletti-Cuesta et al. (2013) encontraron que los hombres tienden a percibir sus logros profesionales como resultado de su propio esfuerzo, mientras que las mujeres suelen atribuirlos a factores externos y enfrentan mayores barreras en el ámbito laboral. Estas diferencias podrían influir en la percepción del bienestar en distintos contextos organizacionales.

Por otro lado, Ruvalcaba Romero et al. (2022) destacaron que, en situaciones de estrés, como las clases a distancia durante la pandemia, las mujeres mostraron una mayor intensidad emocional y una necesidad de estabilidad emocional, lo cual podría influir en su percepción de felicidad. De manera similar, Abril Valdez et al. (2022) encontraron que las diferencias en los roles de género influyen en la percepción del bienestar y la felicidad en estudiantes universitarios. Su estudio sugiere que las mujeres tienden a valorar más la interacción social y la expresión emocional, mientras que los hombres relacionan su bienestar con el logro personal y la autonomía. Estos hallazgos refuerzan la idea de que las mujeres podrían experimentar la felicidad no solo como un estado de satisfacción, sino también como la capacidad de gestionar eficazmente sus emociones en función del contexto en el que se desenvuelven.

En este sentido, McKinsey y Company (2021) subraya que los entornos laborales flexibles pueden mejorar la experiencia de los trabajadores al proporcionar mayor autonomía y equilibrio entre la vida personal y profesional, factores que pueden impactar de manera diferenciada a hombres y mujeres según sus necesidades y expectativas laborales.

Aunque no se encontraron diferencias significativas en la felicidad según el sexo en este estudio, la literatura sugiere que la percepción de felicidad podría estar influenciada por factores culturales, sociales y emocionales que afectan de manera diferente a hombres y mujeres. Estos resultados invitan a futuras investigaciones a profundizar en cómo la implementación de políticas laborales inclusivas podría mejorar el bienestar de todos los colaboradores, asegurando un equilibrio saludable entre las expectativas laborales y las necesidades personales.

En lo que respecta al grado de instrucción, los resultados de la investigación mostraron que las personas con estudios de posgrado presentaron los mayores niveles de felicidad

(114,03), seguidos de aquellos con educación universitaria (113,11) y, finalmente, los técnicos (107,11). Aunque no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, esta tendencia sugiere que un mayor nivel educativo podría estar asociado con una mayor percepción de felicidad, lo cual se alinea con la literatura previa sobre la relación entre la educación y el bienestar subjetivo.

Según Diener y Suh (2000), el grado de instrucción influye en la felicidad a través de múltiples mecanismos. En primer lugar, las personas con mayor nivel educativo suelen acceder a mejores oportunidades laborales, lo que podría traducirse en mayor estabilidad económica y, a su vez, en una reducción del estrés financiero, un factor importante para el bienestar emocional. Además, un mayor nivel educativo está relacionado con una mayor capacidad para resolver problemas, enfrentar desafíos y adaptarse a situaciones cambiantes, habilidades que podrían contribuir a una percepción más positiva de la vida (Luhmann et al., 2012; Waldinger y Schulz, 2023).

Un aspecto relevante es que las personas con educación superior, especialmente con posgrado, suelen tener acceso a redes sociales más amplias y recursos cognitivos que les permiten participar en actividades significativas y mantener una vida social activa, lo cual es fundamental para la felicidad (Waldinger y Schulz, 2023). Además, ILO (2020b) sugiere que las personas con mayor grado de instrucción tienen más probabilidades de acceder a empleos con condiciones laborales favorables, como horarios flexibles, políticas de bienestar y posibilidad de teletrabajo, lo cual podría contribuir a niveles más altos de felicidad. Esto podría explicar por qué los colaboradores con posgrado mostraron mayor satisfacción vital, ya que podrían tener mayores recursos personales y organizacionales para mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

Por otro lado, las personas con educación técnica podrían enfrentar desafíos adicionales, como limitadas oportunidades de crecimiento profesional y mayor exposición a trabajos operativos o menos flexibles, lo que podría impactar negativamente en su percepción de felicidad. El nivel educativo no solo influye en el bienestar económico, sino también en la capacidad para establecer y alcanzar metas personales, lo que impacta en la realización personal y la satisfacción con la vida. Estudios han demostrado que una mayor educación se asocia con mejores oportunidades laborales, mayores ingresos y un sentido más claro de propósito en la vida (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2020). Asimismo, la teoría de la fijación de metas sugiere que el logro de objetivos significativos mejora el bienestar subjetivo y la autorrealización (Locke y Latham, 2002)

Finalmente, es importante considerar que un mayor nivel educativo podría estar asociado con una mayor apertura al aprendizaje continuo, lo cual podría ayudar a las personas a encontrar sentido y propósito en sus actividades diarias, fortaleciendo su sentido positivo de la vida (Alarcón, 2006). Esta actitud proactiva frente a la vida podría permitirles aprovechar mejor las oportunidades laborales y adaptarse con mayor éxito a modalidades de trabajo flexibles, especialmente en contextos donde se valora la autonomía y el crecimiento profesional.

Con relación al estado civil, los resultados de la investigación muestran que las personas casadas presentaron los mayores niveles de felicidad (113,67), seguidas de las convivientes (112,69), las separadas/divorciadas (112,50) y, finalmente, las personas solteras (111,58). Aunque las diferencias no fueron estadísticamente significativas, la tendencia observada sugiere que el estado civil podría influir en la percepción de felicidad, lo cual coincide con lo señalado en la literatura previa.

Waldinger y Schulz (2023), en su Estudio de Desarrollo Adulto de Harvard, encontraron que las relaciones sociales significativas, como el matrimonio y las relaciones de pareja estables, son uno de los factores más importantes para la felicidad duradera. Según estos autores, las personas que mantienen relaciones afectivas saludables no solo reportan mayores niveles de felicidad, sino que también presentan mejor salud física y mayor longevidad.

Además, el estado civil podría influir en la percepción de felicidad a través del impacto en la vida social y el acceso a redes de apoyo. Diener y Suh (2000) proponen que las relaciones sociales actúan como un amortiguador del estrés, proporcionando a las personas un espacio seguro para compartir experiencias, recibir apoyo emocional y encontrar sentido en la vida.

En contraste, las personas solteras o separadas/divorciadas podrían enfrentar mayores desafíos en la búsqueda de felicidad, especialmente si carecen de redes de apoyo sólidas. Helliwell et al. (2015) resaltan que la calidad de las conexiones sociales influye significativamente en la satisfacción con la vida, lo que sugiere que quienes trabajan en modalidades con menor interacción social podrían experimentar mayor soledad y dificultades para mantener un sentido positivo de la vida.

En este sentido, la modalidad de trabajo podría mediar la relación entre el estado civil y la felicidad. Por ejemplo, el trabajo híbrido podría beneficiar a las personas casadas, al permitirles pasar más tiempo con su familia, mientras que el trabajo presencial podría ser más favorable para las personas solteras, ya que ofrece mayores oportunidades de socialización y reducción del aislamiento (Oakman et al., 2020). Además, ILO (2020a) sugiere que las políticas

laborales inclusivas, como el fomento de actividades recreativas y la creación de espacios de interacción social, podrían ayudar a mitigar el impacto negativo del estado civil en la percepción de felicidad, especialmente para aquellos individuos que viven solos.

Por último, en cuanto a la cuarta hipótesis planteada, “Existen diferencias en los niveles de felicidad de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones según sus características laborales de nivel de cargo, tipo de contrato y existencia de personal a cargo”, tampoco se encontraron diferencias estadísticamente significativas; sin embargo, se realizará un análisis descriptivo, a la vez que se contrasta con la evidencia previa.

En lo que refiere a nivel de cargo, se muestra que, a nivel descriptivo, los técnicos y practicantes presentaron el mayor promedio de felicidad (116,67), seguidos por los colaboradores en cargos de confianza (113,57) y finalmente por los mandos medios (111,95). Estos resultados podrían interpretarse bajo la premisa de que los técnicos y practicantes, al estar en una etapa inicial o formativa de su carrera, podrían experimentar mayor entusiasmo y satisfacción al aprender nuevas habilidades y adaptarse al entorno laboral (Diener y Suh, 2000).

Además, es posible que estos colaboradores enfrenten menores responsabilidades y estrés comparados con los mandos medios o cargos de confianza, lo cual podría contribuir a una percepción más positiva de su bienestar. Por otro lado, los mandos medios podrían sentir mayor presión por la gestión de equipos y la intermediación entre la alta dirección y el personal operativo, lo que podría afectar su felicidad. La literatura señala que la felicidad se relaciona no solo con el cargo, sino también con la autonomía, el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento profesional (Waldinger y Schulz, 2023).

En cuanto al tipo de contrato, los resultados muestran que los colaboradores con contrato indeterminado (113,48) presentan mayores niveles de felicidad en comparación con aquellos con contrato determinado o convenio (107,45). Aunque esta diferencia no alcanzó significancia estadística ($p = 0,051$), es relevante considerar cómo la estabilidad laboral puede influir en el bienestar de los trabajadores. De acuerdo con investigaciones previas, contar con un contrato indeterminado podría proporcionar una mayor sensación de seguridad y previsibilidad, lo cual se asocia con un mayor bienestar subjetivo (Diener y Suh, 2000).

La estabilidad laboral no solo garantiza un ingreso constante, sino que también podría disminuir el estrés relacionado con la incertidumbre laboral, promoviendo un ambiente más propicio para la realización personal y la satisfacción con la vida. En contraste, los colaboradores con contratos temporales o de convenio podrían experimentar mayor ansiedad o

inseguridad respecto a su futuro profesional, lo cual podría afectar negativamente su percepción de felicidad. Además, estudios previos han señalado que los trabajadores con contratos temporales pueden tener menos oportunidades de desarrollo profesional y menor acceso a beneficios organizacionales, lo que podría limitar su capacidad para encontrar un propósito y sentido positivo en su vida laboral (Felstead y Henseke, 2017).

Finalmente, al contrastar la felicidad con la existencia de personal a cargo, los resultados mostraron que los niveles de felicidad de los colaboradores eran prácticamente iguales independientemente de si tenían o no personal bajo su mando, con una diferencia de solo 13 centésimas en las medias (112,84 sin personal a cargo vs. 112,97 con personal a cargo). Además, a nivel inferencial, no se encontraron diferencias significativas ($p = 0,732$) y el tamaño del efecto se aproximó a un efecto pequeño.

Este hallazgo podría interpretarse bajo la perspectiva de que, en esta organización, el hecho de tener responsabilidades de liderazgo no influye de manera sustancial en la percepción de felicidad de los colaboradores. Una posible explicación es que la empresa podría estar proporcionando un adecuado soporte y capacitación a quienes tienen personal a su cargo, evitando así el estrés o la sobrecarga asociados al liderazgo (Duarte y Tennant Snyder, 2006). Además, esto podría reflejar una cultura organizacional donde se fomenta el equilibrio entre responsabilidades laborales y bienestar personal, independientemente del nivel de jerarquía.

En general, esta investigación revela algunos hallazgos inesperados, especialmente en cuanto a la falta de diferencias significativas en la felicidad general según las modalidades de trabajo y las características demográficas. Si bien la literatura previa sugiere que factores como el sexo, el estado civil, el grado de instrucción y la modalidad de trabajo suelen influir en la percepción de felicidad (Diener y Suh, 2000; Waldinger y Schulz, 2023), en este estudio no se observaron efectos significativos, lo cual invita a reflexionar sobre las posibles razones detrás de estos sorprendentes resultados.

Uno de los factores externos que podría haber influido en los resultados es la pandemia de COVID-19. Esta situación global no solo cambió drásticamente las modalidades de trabajo, sino que también pudo haber modificado la percepción de felicidad y el bienestar subjetivo de los colaboradores. Durante la pandemia, muchas personas revaluaron sus prioridades, otorgando mayor importancia a factores como la seguridad laboral, la salud y el equilibrio vida-trabajo, lo cual podría haber nivelado la percepción de felicidad entre los diferentes grupos

(ILO, 2020a); ya que las empresas tuvieron que mejorar su implementación de las diferentes modalidades de trabajo a lo largo de estos años.

Además, el contexto organizacional de esta empresa de telecomunicaciones podría ser un factor clave para entender estos resultados homogéneos. Es posible que la organización cuente con políticas sólidas de bienestar, una cultura organizacional inclusiva y estrategias de gestión efectivas que amortigüen las diferencias relacionadas con las modalidades de trabajo y las características demográficas. Por ejemplo, la implementación de prácticas flexibles y la promoción de un entorno laboral saludable podrían haber mitigado el impacto negativo que normalmente se observa en otros contextos laborales (McKinsey y Company, 2021).

Otra posible explicación para los hallazgos de este estudio podría estar relacionada con las limitaciones metodológicas del estudio. En primer lugar, el uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia podría limitar la representatividad de la muestra, haciendo que los resultados no se generalicen fácilmente a otras empresas o sectores económicos (Hernández et al., 2014). Además, el tamaño de la muestra (110 colaboradores) podría no ser suficiente para detectar diferencias significativas, especialmente en análisis comparativos entre múltiples grupos.

Asimismo, el uso exclusivo de instrumentos autoinformados, como la Escala de Felicidad de Lima (Alarcón, 2006), podría haber introducido sesgos de deseabilidad social, donde los participantes responden de acuerdo con lo que consideran socialmente aceptable, en lugar de reflejar su verdadera experiencia emocional (Fowler, 2014). Además, la recopilación de datos de manera virtual podría haber afectado la calidad de las respuestas, especialmente si los colaboradores completaron las encuestas en un entorno con distracciones o sin una reflexión profunda sobre las preguntas planteadas.

Los resultados descritos abren la puerta a futuras investigaciones que exploren con mayor profundidad cómo factores externos, como la pandemia, y características organizacionales específicas, como la libertad de elegir la distribución de horas remotas y presenciales, podrían influir en la percepción de felicidad de los colaboradores. Además, sería recomendable utilizar diseños metodológicos mixtos, combinando cuestionarios cuantitativos con entrevistas cualitativas, para obtener una visión más completa y profunda de los factores subyacentes que podrían modular la relación entre la modalidad de trabajo y la felicidad.

Conclusiones

Los resultados de esta investigación sugieren que, aunque no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las modalidades de trabajo y los niveles de felicidad, a nivel descriptivo, la modalidad híbrida predominantemente remota muestra consistentemente los promedios más altos en las dimensiones de felicidad evaluadas. En la dimensión Sentido positivo de la vida, la modalidad híbrida equilibrada obtuvo el puntaje más alto (50,17), seguida por la modalidad híbrida predominantemente remota (49,54). Para las dimensiones Satisfacción con la vida, Realización personal y Alegría de vivir, la modalidad híbrida predominantemente remota lideró los puntajes, reforzando la hipótesis de que esta modalidad podría ofrecer un balance óptimo entre flexibilidad, autonomía y conexión social.

En cuanto a la felicidad según características sociodemográficas no se encontraron diferencias estadísticamente significativas. Sin embargo, el análisis descriptivo muestra que las mujeres, los trabajadores con postgrado y las personas casadas, presentan niveles de felicidad más altos que el resto de los grupos (hombres, universitarios, técnicos, convivientes, divorciados y solteros). Estos resultados se relacionan con literatura previa en la que se indica que un mayor nivel educativo se relaciona con mayores habilidades para resolver problemas, enfrentar desafíos y adaptarse a situaciones cambiantes, promoviendo así una mayor satisfacción vital (Diener y Suh, 2000); y que las relaciones significativas y el apoyo emocional son factores clave para el bienestar subjetivo (Waldinger y Schulz, 2023).

El análisis de características laborales como el nivel de cargo, tipo de contrato y existencia de personal a cargo no arrojó diferencias significativas en los niveles de felicidad. Sin embargo, el análisis descriptivo indicó que aquellos con contratos estables y sin personal a cargo presentaron puntajes ligeramente superiores. Esto podría sugerir que la estabilidad laboral y una menor carga de responsabilidades pueden contribuir a una mayor percepción de bienestar, especialmente en contextos laborales exigentes. Estos resultados están alineados con estudios previos que destacan la importancia del apoyo organizacional y la claridad en las expectativas laborales para el bienestar de los colaboradores (ILO, 2020a).

Más allá de la modalidad de trabajo, la evidencia sugiere que la forma en que se implementan las políticas laborales es crucial para la felicidad de los colaboradores. La organización evaluada podría haber compensado las posibles desventajas de cada modalidad a través de prácticas efectivas como la promoción del bienestar emocional, políticas claras de horarios y fomento de la comunicación efectiva (Felstead y Henseke, 2017; Bloom et al.,

2015). Este enfoque podría haber contribuido a mantener altos niveles de felicidad en todos los grupos evaluados, minimizando las diferencias entre modalidades de trabajo.

De esta manera, la presente investigación aporta al conocimiento sobre la relación entre felicidad y modalidades de trabajo en el contexto peruano, especialmente en el sector de telecomunicaciones. Sin embargo, dada la ausencia de diferencias significativas, se sugiere que futuras investigaciones profundicen en otros factores mediadores, como el liderazgo, la cultura organizacional y las estrategias de adaptación al cambio, para comprender mejor los elementos que favorecen la felicidad en el entorno laboral.



Recomendaciones

A partir de los hallazgos de esta investigación, se proponen las siguientes recomendaciones con el objetivo de potenciar la felicidad y el bienestar de los colaboradores en el entorno organizacional. Dado que no se encontraron diferencias significativas en los niveles generales de felicidad según la modalidad de trabajo, pero sí se evidenciaron matices importantes en las dimensiones específicas de la felicidad, estas recomendaciones se enfocan en fortalecer las políticas organizacionales, mejorar la implementación de modalidades de trabajo diversas y promover un liderazgo efectivo.

Además, considerando que las características demográficas y laborales no mostraron un impacto significativo en la felicidad, se sugiere orientar las estrategias hacia la creación de un ambiente inclusivo, donde todas las personas, sin importar su sexo, estado civil, nivel educativo o nivel de cargo, puedan desarrollar su potencial y alcanzar un equilibrio saludable entre su vida personal y laboral.

Considerando los resultados favorables en las dimensiones de felicidad asociadas a la modalidad híbrida, se sugiere a las organizaciones evaluar la posibilidad de implementar o ampliar este modelo de trabajo. Se recomienda equilibrar días presenciales con días remotos, permitiendo a los colaboradores disfrutar de la flexibilidad sin perder el contacto social.

Adicionalmente a la modalidad de trabajo, es fundamental promover un entorno laboral positivo mediante el fortalecimiento de la cultura organizacional. Esto podría lograrse a través de actividades que refuercen los valores compartidos, programas de bienestar emocional y estrategias de reconocimiento que valoren el esfuerzo de los colaboradores.

Dado que un liderazgo claro y empático puede influir positivamente en la felicidad de los empleados, se sugiere capacitar a los líderes en habilidades de comunicación, manejo de equipos mixtos (presenciales y remotos) y promoción de la autonomía con responsabilidad.

Por su parte, el implementar políticas de desconexión digital, especialmente en la modalidad remota, es crucial para establecer límites claros; a fin de evitar el presentismo digital y promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Esto podría incluir políticas que regulen los horarios de respuesta a correos electrónicos y mensajes fuera del horario laboral.

Específico a la promoción de la realización personal en los colaboradores, se recomienda ofrecer oportunidades de formación continua, acceso a programas de mentoring y la posibilidad de asumir nuevos desafíos profesionales dentro de la empresa. Elaborar un plan

de desarrollo profesional claro para el trabajador podría, teóricamente, impactar en el desarrollo de esta dimensión clave para la sensación subjetiva de felicidad.

Finalmente, la evaluación periódica del bienestar de los colaboradores, realizando encuestas internas de satisfacción y bienestar, también es una alternativa para promover mejores niveles de bienestar dentro de la organización. Esto permitiría identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias organizacionales para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo.



Referencias

- Abril Valdez, E., Cubillas Rodríguez, M. J., Domínguez Ibáñez, S. E., Román Pérez, R. y Córdova Moreno, M. A. (2022). Rol de género y percepción de bienestar y felicidad en universitarios del noroeste de México. *Nova Scientia*, 14(28), 1-18. <https://doi.org/10.21640/ns.v14i28.2983>
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(1), 99-106.
- Aristóteles. (2016). *Ética a Nicómaco* (1ª ed.). San José: Imprenta Nacional. https://www.imprentanacional.go.cr/editorialdigital/libros/literatura%20universal/etica_a_nicomaco_edincr.pdf
- Allca Alarcón, L. M. y Delgado Burga, D. (2022). *Relación entre teletrabajo y bienestar laboral de colaboradores del sector Farmacéutico Privado pertenecientes al ranking Merco 2021 de Lima Metropolitana, 2022*. [Tesis para optar por el Título Profesional de Licenciado en Recursos Humanos, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/667230>
- Arrilucea Velazco, G. I. (2023). *Teletrabajo y el proceso de adaptación en los trabajadores de la empresa Andean Telecom Partners Perú SRL - 2021*. [Tesis para optar por el Título Profesional de Licenciada en Administración, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Académico USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8684>
- Barrero, J. M., Bloom, N. y David, S. D. (2021). Why working from home will stick. *NBER Working Paper Series*, 28731. <https://doi.org/10.3386/w28731>
- Ben-Shahar, T. (2007). *Happier: Learn the Secrets to Daily Joy and Lasting Fulfillment*. McGraw-Hill.
- Bertoni, M., Cavapozzi, D., Pasini, G. y Pavese, C. (2022). Remote Working and Mental Health During the First Wave of the COVID-19 Pandemic. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4111999>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. y Ying, Z. J. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Canady, V. A. (2021). Public opinion poll finds return-to-work concerns amid COVID. *Mental Health Weekly*, 31(21), 6-7. <https://doi.org/10.1002/mhw.32812>

- Centeno Kormendy, E., Díaz Gutiérrez, S. V., Rondón Soto, L. M. y Velásquez Cahuas, C. O. (2018). *Felicidad en los colaboradores de una empresa del sector logístico* [Tesis para optar el Grado de Magíster en Administración Estratégica de Empresas, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13178>
- Cobian Malaver, J.J. (2018). *Escala de Felicidad en Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima* [Tesis para optar por el Título Profesional de Licenciada en Psicología, Universidad Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV. <https://hdl.handle.net/20.500.11818/3293>
- Cook, T. D. y Campbell, D. T. (1979). *Quasi-Experimentation: Design and Analysis Issues for Field Settings*. Houghton Mifflin.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4a ed.). Sage.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper y Row.
- Dettmers, J., Deci, N., Baeriswyl, S., Berset, M. y Krause, A. (2016). Self-endangering work behavior. En M. Wiencke, M. Cacace, y S. Fischer (Eds.), *Healthy at work: Interdisciplinary perspectives* (pp. 25-39). https://doi.org/10.1007/978-3-319-32331-2_4
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. y Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E. y Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1–43. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2010.01045.x>
- Diener, E., Lucas, R. E. y Oishi, S. (2001). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. En C. R. Snyder y S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 63-73). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195135336.003.0005>
- Diener, E., Oishi, S. y Tay, L. (Eds.). (2018). *Handbook of well-being*. DEF Publishers.

- Diener, E. y Suh, E. M. (Eds.). (2000). *Culture and subjective well-being*. MIT Press.
- Diener, E. y Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81–84. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00415>
- Dingel, J. y Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *NBER Working Paper Series*, 26948. <https://doi.org/10.3386/w26948>
- Duarte, D. L., y Tennant Snyder, N. (2011). *Mastering virtual teams: Strategies, tools, and techniques that succeed* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Epicuro. (2012). *The art of happiness* (G. K. Strodach, Trans.; Penguin Books ed.). Penguin Publishing Group.
- Espinoza Cabrerizo, A. (2018). *Felicidad en personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte* [Tesis para optar por el Título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad de Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV. <https://hdl.handle.net/20.500.11818/3388>
- Espinoza Puerta, A. C. (2024). *Impacto del teletrabajo en la satisfacción de los trabajadores de las compañías del sector banca en Lima Metropolitana en el contexto del COVID-19* [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional de la Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/21415>
- Evans, J. y Mathur, A. (2018). The value of online surveys: A look back and a look ahead. *Internet Research*, 28(4), 854–887. <https://doi.org/10.1108/IntR-03-2018-0089>
- Felstead, A. y Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Fowler, F. J. (2014). *Survey Research Methods* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.300>
- Fredrickson, B. L. (2009). *Positivity: Top-notch research reveals the 3-to-1 ratio that will change your life*. Harmony.
- Fredrickson, B. L. (2013). *Love 2.0: Finding happiness and health in moments of connection*. Avery.

- Fredrickson, B. L. y Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13(2), 172–175. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00431>
- Fried, J. y Hansson, D. H. (2013). *Remote: Office Not Required*. Crown Business.
- Gajendran, R. S. y Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- García Cervantes, R., Higa Salinas, Y., Villanueva Benites, R. y Welsh, G. E. (2018). *Medición de la Felicidad en una empresa de consultoría de proyectos de ingeniería* [Tesis para optar por el Grado de Magíster en Administración Estratégica de Empresas, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13193>
- García Coronado, E. J. H. (2023). *El teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023*. [Tesis para optar por el Título Profesional de Maestro en Administración de Negocios, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/125074>
- Golden, T. D., Veiga, J. F. y Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412–1421. <https://doi.org/10.1037/a0012722>
- Grant, C., Wallace, L. y Spurgeon, P. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being, and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527-546. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>
- Harris, R. (2008). *The happiness trap: How to stop struggling and start living: A guide to ACT*. Shambhala.
- Harris, R. (2019). *ACT made simple: An easy-to-read primer on acceptance and commitment therapy*. New Harbinger Publications.

- Helliwell, John F., Richard Layard y Jeffrey Sachs, (Eds.). (2015.) *World Happiness Report 2015*. New York: Sustainable Development Solutions Network. <https://worldhappiness.report/ed/2015/>
- Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., De Neve, J.-E., Aknin, L. B. y Wang, S. (Eds.). (2022). *World Happiness Report 2022*. New York: Sustainable Development Solutions Network. <https://worldhappiness.report/ed/2022/>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Herrera Fustamante, J. (2021). *Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes de secundaria en Chota, Cajamarca, durante la emergencia sanitaria* [Tesis para optar por el Título Profesional de Licenciada en Tecnología Médica, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16401>
- International Labour Organization. (2020a). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A practical guide*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- International Labour Organization. (5 de junio de 2020b). *Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf
- International Labour Organization. (5 de julio de 2021). *At least 23 million people have transitioned to teleworking in Latin America and the Caribbean*. <https://www.ilo.org/resource/news/ilo-least-23-million-people-have-transitioned-teleworking-latin-america-and#:~:text=Preliminary%20estimates%20from%20the%20International,to%20telework%20in%20the%20region>.
- Kaplan, D. S., Noel Chaves, M., Hernández Ramirez, J.P, Novella, R., Alaimo, V. y Alarcón, V. (2022). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: La flexibilidad ¿llegó para quedarse?* Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/El-futuro-del-trabajo-en-America-Latina-y-el-Caribe-la-flexibilidad-llego-para-quedarse.pdf>

- Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Foundations of Behavioral Research* (4ta ed.). Harcourt College Publishers.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A. y Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347–367. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- Levin, K. A. (2006). Study design III: Cross-sectional studies. *Evidence-Based Dentistry*, 7(1), 24-25. <https://doi.org/10.1038/sj.ebd.6400375>
- Locke, E. A. y Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Luhmann, M., Hofmann, W., Eid, M. y Lucas, R. E. (2012). Subjective well-being and adaptation to life events: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(3), 592–615. <https://doi.org/10.1037/a0025948>
- Lyubomirsky, S. (2008). *The how of happiness: A scientific approach to getting the life you want*. Penguin Press.
- Lyubomirsky, S. (2013). *The myths of happiness: What should make you happy but doesn't, what shouldn't make you happy but does*. Penguin Press.
- Lyubomirsky, S. (2011). Hedonic adaptation to positive and negative experiences. En S. Folkman (Ed.), *The Oxford handbook of stress, health, and coping* (pp. 200–224). Oxford University Press.
- Lyubomirsky, S., Dickerhoof, R., Boehm, J. K. y Sheldon, K. M. (2011). Becoming happier takes both a will and a proper way: An experimental longitudinal intervention to boost well-being. *Emotion*, 11(2), 391–402. <https://doi.org/10.1037/a0022575>
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M. y Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111–131. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>
- McKee, A. (2017). Ser feliz en el trabajo importa. En A. Rodríguez y R. Reverté (Eds.), *Felicidad (Serie inteligencia emocional de HBR, pp. 15–25)*. Reverté S.A.

- McKinsey y Company. (17 de mayo de 2021). *What executives are saying about the future of hybrid work*. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/what-executives-are-saying-about-the-future-of-hybrid-work?utm>
- McKinsey y Company. (18 de octubre de 2022). *Mujeres en el lugar de trabajo 2022*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/mujeres-en-el-lugar-de-trabajo-2022/es?utm>
- Mendoza, V. (27 de mayo de 2022). *El algoritmo de la felicidad según el psicólogo Jorge Yamamoto [Líderes PUCP]*. Punto Edu PUCP. https://puntoedu.pucp.edu.pe/comunidad-pucp/el-algoritmo-de-la-felicidad-segun-el-psicologo-jorge-yamamoto-lideres-pucp/?utm_source=chatgpt.com
- Messenger, J., Llave Vargas, O., Gschwind, L., Böhmer, S., Vermeyleylen, G. y Wilkens, M. (15 de febrero de 2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/working-anytime-anywhere-effects-world-work>
- Navarro La Torre, D. A. (2017). *Nivel de felicidad en colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana* [Tesis para optar por el Título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV. <https://hdl.handle.net/20.500.11818/2354>
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M. y Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: How do we optimise health? *BMC Public Health*, 20(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2020), *How's Life? 2020: Measuring Well-being*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>.
- Parker, S. K., Knight, C. y Keller, A. (30 de julio de 2020). *Remote managers need to develop these 5 skills*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/07/remote-managers-are-having-trust-issues>
- Pinares, M. (2018). *Ficha técnica de la Escala de la Felicidad*. Scribd. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/385373490/Ficha-Tecnica-de-La-Escala-de-La-Felicidad>

- Rahmi, F. (2018). Happiness at Workplace. Proceedings of the International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyber-Psychology - Icometh-NCP 2018, 32–40. <https://doi.org/10.32698/25255>
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.ª ed.). Pearson Educación.
- Rudolph, C. W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S. y Zacher, H. (2021). Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1-2), 1–35. <https://doi.org/10.1017/iop.2020.48>
- Ruvalcaba Romero, N. A., Macías Mozqueda, E. Y., Orozco Solís, M. G., Bravo Andrade, H. R. y Sánchez Díaz, C. L. (2022). *Diferencias de género en la vivencia de emociones y en la percepción de necesidades y preocupaciones en torno a las clases a distancia durante el confinamiento por COVID-19. La ventana. Revista de estudios de género*, 6(56), 123–140. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8581296>
- Saletti-Cuesta, L., Delgado, A., Ortiz-Gómez, T. y López-Fernández, L. A. (2013). Diferencias de género en la percepción del logro profesional en especialistas de medicina familiar y comunitaria. *Revista Española de Salud Pública*, 87(3), 221-238. <https://doi.org/10.4321/S1135-57272013000300002>
- Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness: On depression, development, and death*. W. H. Freeman.
- Seligman, M. E. P. (1990). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Alfred A. Knopf.
- Seligman, M. E. P. (1999). The president's address. *American Psychologist*, 54, 559–562.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Sewell, G. y Taskin, L. (2015). Out of sight, out of mind in a new world of work? Autonomy, control, and spatiotemporal scaling in telework. *Organization Studies*, 36(11), 1507–1529. <https://doi.org/10.1177/0170840615593587>

- Shadish, W. R., Cook, T. D., y Campbell, D. T. (2002). *Experimental and Quasi-Experimental Designs for Generalized Causal Inference*. Houghton, Mifflin and Company.
- Siqueira, M. V. S., Dias, C. A. y Medeiros, B. N. (2019). Loneliness and contemporary work: Multiple perspectives of analysis. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20(2). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190058>
- Song, Y. y Gao, J. (2019). Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *Journal of Happiness Studies*. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- Steidelmüller, C., Meyer, S.-C. y Müller, G. (2020). Home-based telework and presenteeism across Europe. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(12), 998–1005. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001992>
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30–36. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- Thich Nhat Hanh. (1998). *The heart of the Buddha's teaching: Transforming suffering into peace, joy, and liberation*. Broadway Books.
- Tomczak, M. y Tomczak, E. (2014). The need to report effect size estimates revisited. An overview of some recommended measures of effect size. *Trends in Sport Sciences*, 1(21), 19-25.
- Vander Elst, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Van Den Broeck, A., Baillien, E. y Godderis, L. (2017). Not extent of telecommuting, but job characteristics as proximal predictors of work-related well-being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), e180–e186. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001132>
- Ventura-León, J. L. (2016). Tamaño del efecto para la U de Mann-Whitney: aportes al artículo de Valdivia-Peralta et al. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 54(4), 353-354. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272016000400010>
- Waber, B., Magnolfi, J. y Lindsay, G. (octubre de 2014). *Workspaces that move people*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2014/10/workspaces-that-move-people>
- Waldinger, R. y Schulz, M. (2023). *Good life: Lessons from the world's longest scientific study of happiness*. Simon y Schuster.

- Warr, P., Cook, J. y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- World Health Organization y International Labour Organization. (2021). *Healthy and safe telework: Technical brief*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--lab_admin/documents/publication/wcms_836250.pdf
- Yamamoto, J. (2016). The Social Psychology of Latin American Happiness. *Handbook of Happiness Research in Latin America*, 31–49. https://doi.org/10.1007/978-94-017-7203-7_3
- Yamamoto, J. (2019). *La gran estafa de la felicidad*. Paidós.
- Yamamoto, J., Feijoo, A. R., & Lazarte, A. (2008). Subjective Wellbeing: An Alternative Approach. *Wellbeing and Development in Peru*, 61–101. https://doi.org/10.1057/9780230616998_3
- Zanon, C., Hutz, C. S., Reppold, C. T. y Zenger, M. (2016). Are happier people less vulnerable to rumination, anxiety, and post-traumatic stress? Evidence from a large-scale disaster. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 29(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s41155-016-0038-4>

Anexos

Anexo 1. Escala de Felicidad de Lima

Más abajo encontrará una serie de afirmaciones, lea detenidamente cada afirmación y luego utiliza la escala para indicar su grado de aceptación o rechazo, marque su respuesta con una X. No hay respuesta buena ni mala.

ESCALA:

- Totalmente de Acuerdo (TA)
- De Acuerdo (A)
- Ni acuerdo ni desacuerdo (¿)
- Desacuerdo (D)
- Totalmente en Desacuerdo (TD)

1	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal	TA	A	¿	D	TD
2	Siento que mi vida está vacía	TA	A	¿	D	TD
3	Las condiciones de mi vida son excelentes	TA	A	¿	D	TD
4	Estoy satisfecho con mi vida	TA	A	¿	D	TD
5	La vida ha sido buena conmigo	TA	A	¿	D	TD
6	Me siento satisfecho con lo que soy	TA	A	¿	D	TD
7	Pienso que nunca seré feliz	TA	A	¿	D	TD
8	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes	TA	A	¿	D	TD
9	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida	TA	A	¿	D	TD
10	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar	TA	A	¿	D	TD
11	La mayoría del tiempo me siento feliz	TA	A	¿	D	TD
12	Es maravilloso vivir	TA	A	¿	D	TD
13	Por lo general me siento bien	TA	A	¿	D	TD
14	Me siento inútil	TA	A	¿	D	TD
15	Soy una persona optimista	TA	A	¿	D	TD
16	He experimentado la alegría de vivir	TA	A	¿	D	TD
17	La vida ha sido injusta conmigo	TA	A	¿	D	TD
18	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad	TA	A	¿	D	TD
19	Me siento un fracasado	TA	A	¿	D	TD
20	La felicidad es para algunas personas, no para mi	TA	A	¿	D	TD
21	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	TA	A	¿	D	TD
22	Me siento triste por lo que soy	TA	A	¿	D	TD
23	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos	TA	A	¿	D	TD
24	Me considero una persona realizada	TA	A	¿	D	TD
25	Mi vida transcurre plácidamente	TA	A	¿	D	TD
26	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia	TA	A	¿	D	TD
27	Creo que no me falta nada	TA	A	¿	D	TD