

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



**LA FELICIDAD LABORAL DESDE LA
PERCEPCIÓN DE PRACTICANTES PRE
PROFESIONALES DEL ÁREA DE RECURSOS
HUMANOS QUE REALIZAN TRABAJO
REMOTO**

Tesis para optar por el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Vanesa Alison Reyes Huertas

Código 20161217

Nicole Seminario Guarda

Código 20161363

Asesor

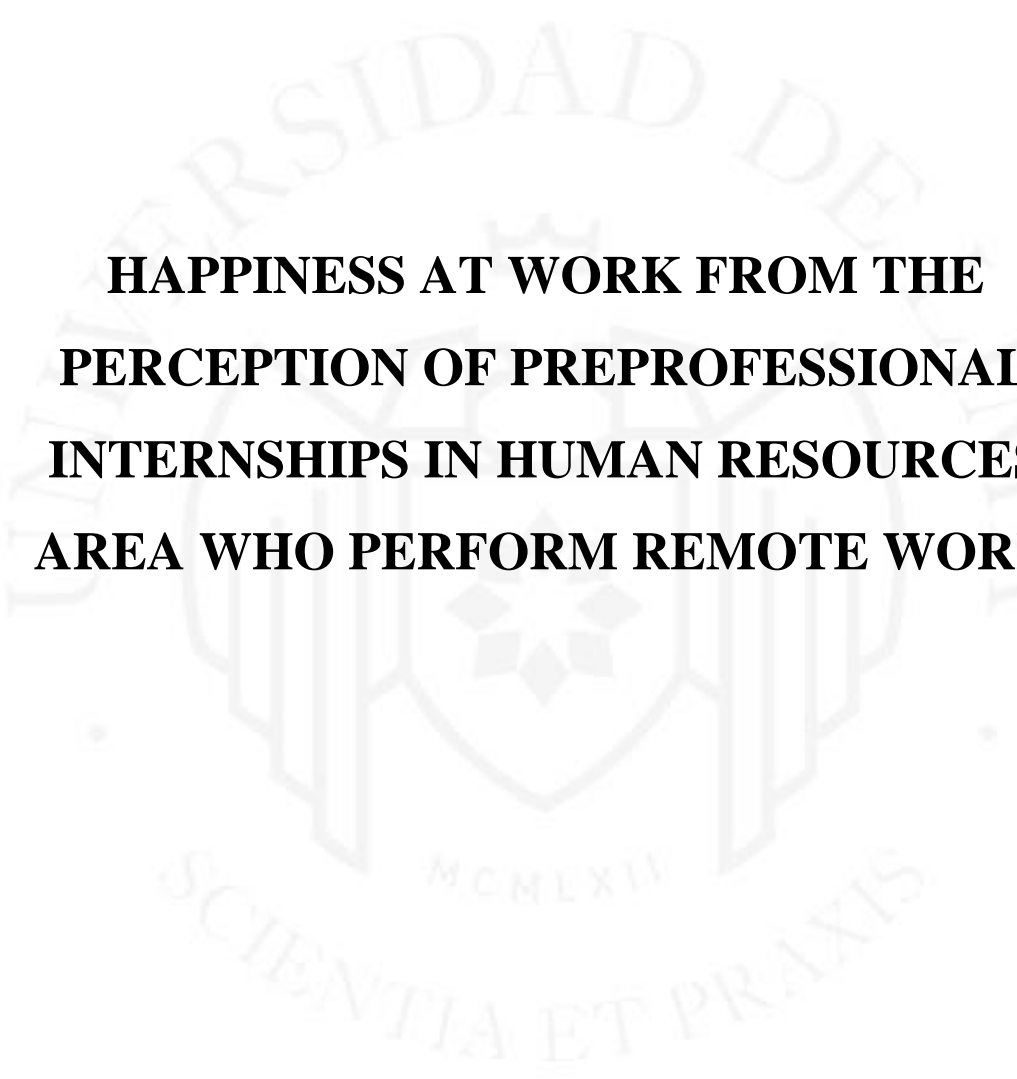
Carlos Eduardo Flores Flores

Lima – Perú

Mayo de 2023

(Hoja en blanco)





**HAPPINESS AT WORK FROM THE
PERCEPTION OF PREPROFESSIONAL
INTERNSHIPS IN HUMAN RESOURCES
AREA WHO PERFORM REMOTE WORK**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. Descripción del problema	10
1.2. Justificación y relevancia.....	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	16
2.1. Felicidad Laboral	17
2.1.1. Componentes de la felicidad laboral.....	19
2.1.2. Políticas organizacionales que contribuyen a la felicidad laboral	21
2.2. Percepción social	24
CAPÍTULO III: OBJETIVOS	27
3.1. Objetivos.....	27
CAPÍTULO IV: MÉTODO	28
4.1. Tipo y diseño de investigación	28
4.2. Participantes.....	28
4.3. Técnicas de recolección de datos.....	30
4.4. Procedimiento de recolección de información.....	32
CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	33
CONCLUSIONES	48
RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1 Tabla de participantes	29
Tabla 5.1 Tabla de categorías y subcategorías	33



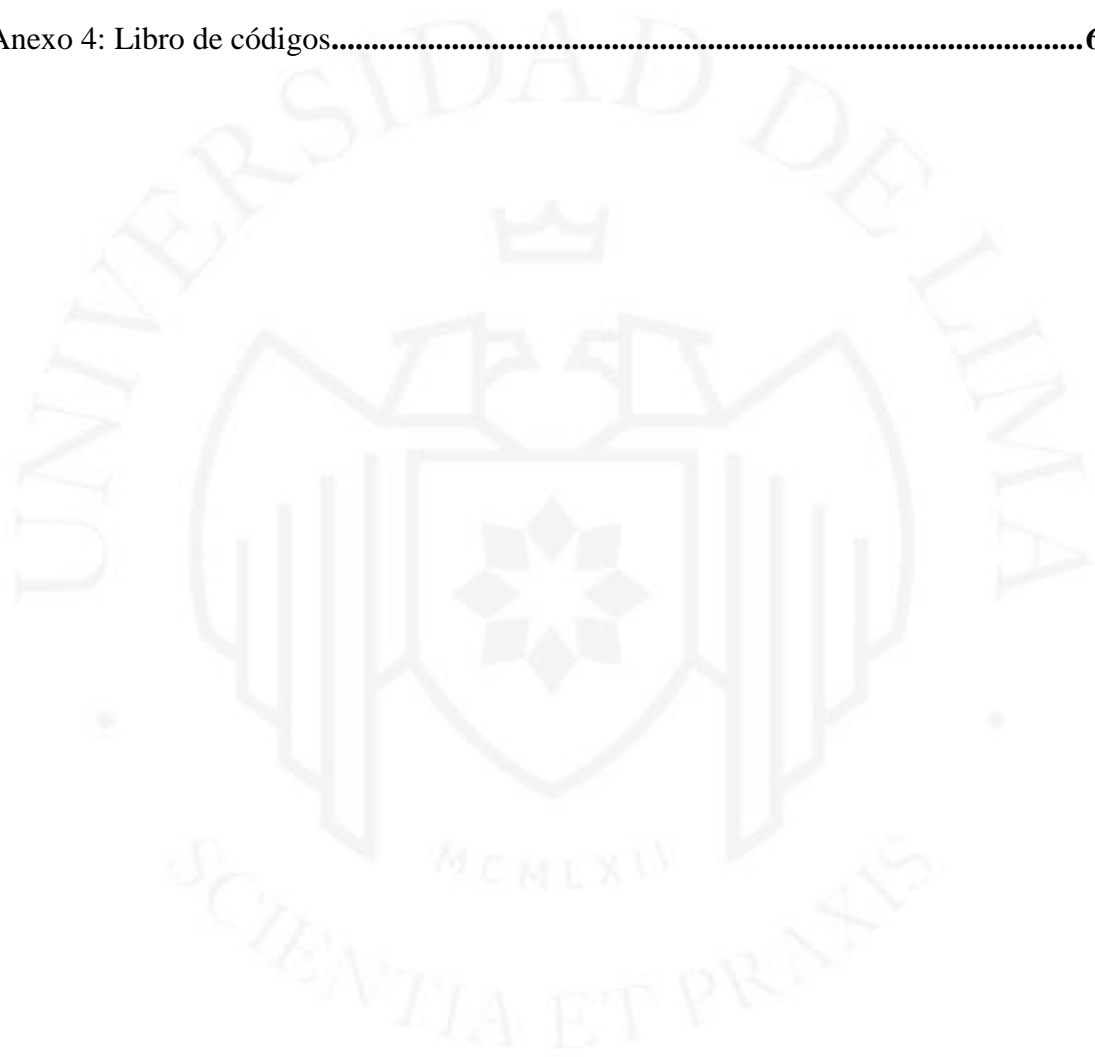
ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 5.1 Red analítica47



ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Guía de Entrevista.....	58
Anexo 2: Juicio de Expertos	60
Anexo 3: Consentimiento informado.....	62
Anexo 4: Libro de códigos.....	63



RESUMEN

La felicidad laboral es un tema que ha tomado relevancia, más aún en el contexto del COVID-19, que ha promovido el trabajo remoto y la educación virtual, afectando a los practicantes pre profesionales. En consecuencia, se exploró la percepción social de felicidad laboral en practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto, se identificaron los componentes de la felicidad laboral en ellos y se conocieron las políticas organizacionales de las empresas que contribuyen a la felicidad laboral desde su perspectiva. Para ello, se hizo uso del enfoque cualitativo, con un alcance exploratorio y descriptivo, y diseño fenomenológico. La composición de la muestra fue de 12 practicantes pre profesionales que trabajan de manera remota en el área de Recursos Humanos. La información se recolectó a través de una entrevista a profundidad semiestructurada. La información obtenida se analizó mediante un análisis de contenido. Se encontró para ellos debe existir un balance de vida – trabajo, a pesar de aspectos que la dificultan. Por un lado, se observó que existen aspectos externos e internos que impactan en esta. Por último, se encontró que en un inicio no eran felices en el trabajo, pero debido a las políticas empresariales, ellos se aproximaron a la felicidad laboral.

Palabras clave: Felicidad laboral, trabajo remoto, practicantes pre profesionales, pandemia, políticas empresariales

ABSTRACT

Happiness at work is an issue that has become relevant, even more in the context of COVID-19, which has promoted remote work and virtual education, affecting pre-professional interns. Due to this, the social perception of happiness at work in pre-professional interns who perform remote work was explored, the components of happiness at work were identified and the organizational policies of companies that affect happiness at work from their perspective were known. For this, the qualitative approach was used, with an exploratory and descriptive scope, and phenomenological design. The composition of the sample was 12 pre-professional interns who work remotely in the Human Resources area. The information was collected through a semi-structured in-depth interview. The information obtained was analyzed through content analysis. It was found that there must be a work-life balance, despite aspects that make it difficult. On the one hand, it was observed that there are external and internal aspects that have an impact on it. Finally, it was found that initially they were not happy at work, but due to business policies, they approached at happiness at work.

Key words: Happiness at work, remote work, preprofessional interns, pandemic, organizational policies of companies.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La felicidad es un tema de estudio que recientemente ha tomado importancia para la sociedad; no obstante, puede abarcar distintos aspectos, ya que depende de la percepción de cada persona (Moccia, 2016). El Reporte Mundial de Felicidad (Helliwell et al. 2018) destacó que, los constructos para medir la felicidad son: ingreso per cápita, soporte social, expectativa de vida saludable, libertad para la toma de decisiones, generosidad y percepción de corrupción. Por otro lado, el Institut de Publique Sondage d'Opinion Secteur (Ipsos, 2020a), realizó una encuesta acerca de la felicidad global en un contexto de pandemia ocasionada por el COVID-19, en donde participaron 29 países, se halló que las principales fuentes de felicidad son la salud y bienestar físico.

En la encuesta realizada por Ipsos (2020a), el promedio global de felicidad es de 63%, esta información se complementa con el reporte realizado por Helliwell (2018), en donde el Perú ocupó el puesto 63 de los 149 países encuestados. Asimismo, Ipsos (2020b) señala que la población peruana se considera feliz en un 38%, siendo un 8% menor que en el año 2019. La encuesta realizada por Ipsos contó con 29 factores para hablar de felicidad, entre los cuales están seguridad y protección personal, control de vida, tener un trabajo o empleo significativo, dinero, etc. Con respecto al factor trabajo, el 69% de los peruanos consideran que les produce mayor felicidad, siendo Perú el país que más valora el trabajo como un factor determinante para su felicidad.

No obstante, una encuesta de 2016 que aborda el aspecto laboral refiere que el 76% de peruanos no son felices en su trabajo (Empleo: solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo, 2020). Del porcentaje mencionado previamente, el 22 % señaló que se debe a que su trabajo no es desafiante, 20% que no cuenta con un buen clima laboral, 19% que su jefe no es un buen líder, 12 % que no se encuentra satisfecho con su sueldo actual, 10% que la empresa no reconoce ni premia sus logros, 10 % que no puede aportar nuevas ideas y 7% que

no tiene posibilidades de hacer línea de carrera; se puede señalar que, los resultados de esta encuesta hacen referencia a la felicidad laboral.

La felicidad laboral hace referencia al sentimiento de pertenencia compromiso, armonía y pasión que el colaborador expresa hacia la empresa. Este vínculo entre el colaborador y su centro de labores impacta positivamente en la calidad de vida de la persona, permitiendo que pueda trascender al conectarse con una meta superior (Salas, 2017). Existen modelos, considerados vigentes, que estudian dicho fenómeno: Modelo PERMA de Seligman que hace referencia a las emociones positivas, compromiso relaciones, propósito y logro (Seligman, 2016; Seligman y Csikszentmihaly 2000).; el Modelo de Fisher que resalta la felicidad a nivel transitorio, persona y unidad (Fisher, 2010); Cuatro Dimensiones de la Felicidad de Alarcón: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir (Alarcón, 2006).; y Modelo de Bienestar Subjetivo de Yamamoto que señala que la felicidad varía en profundidad (parcial o plena) y duración (momentánea o duradera) (Yamamoto, 2013).

Por otro lado, el Perú se vio fuertemente afectado por la crisis sanitaria que se vivió debido al incremento de casos de COVID-19, es así que, con el objetivo de reducir los contagios de la enfermedad, el gobierno tomó diversas medidas para cuidar la salud de los peruanos durante la pandemia (Coronavirus: Casos confirmados de COVID-19 aumentaron a 1719088, 2021). Una de estas medidas fue cambiar las clases de modalidad presencial a remota en todos los niveles educativos: inicial, primaria, secundaria y universitario (Redacción Gestión, 2021).

En este contexto, se optó por promover el trabajo remoto, es decir, la prestación de servicios laborales del colaborador en su vivienda o lugar de aislamiento domiciliario, haciendo uso de cualquier mecanismo que le permita cumplir sus tareas fuera de su institución laboral, durante el plazo de duración de la emergencia sanitaria (Decreto de Urgencia N.º 026-2020, 2020). Dando como resultado que 239000 peruanos que laboran en el sector privado, participaran de esta modalidad (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2021a). Ante ello, diversas organizaciones al encontrarse preocupadas por sus colaboradores desarrollaron políticas empresariales para fomentar la felicidad laboral: ejercicios de mindfulness, celebrar logros diarios, promover el liderazgo

emocionalmente inteligente, cuidar del compromiso, dar sentido al trabajo, fomentar emociones positivas, fomentar la conexión social, fijar objetivos realistas, etc. Sin embargo, resulta insuficiente implementar dichas propuestas porque pueden ser percibidas por los colaboradores como ineficientes, ya que podrían carecer de un impacto positivo en la felicidad laboral en cada uno de ellos (Harvard Deusto, 2021).

Ambas medidas, las clases remotas y el trabajo remoto, afectan a una población particular en el Perú, los practicantes pre profesionales que son 19411 a nivel nacional, siendo el 56.37% los pertenecientes a la Modalidad Formativa Laboral (MTPE, 2021b). Esta población está incursionando en el mundo laboral, a la vez que estudian en un centro de educación superior (Equipo Navent, 2019). En adición, estudiar y trabajar tiene efectos en la vida de los universitarios que dependen de la condición social, académica y personal. Como resultado, se construye el sentido laboral que es afianzado con la experiencia laboral (Barreto et al., 2019).

Realizar prácticas pre profesionales y cursar estudios superiores en simultáneo implica un reto, el cual podría ocasionar ansiedad y angustia debido al sobreesfuerzo de asumir mayores responsabilidades y exigencias a nivel académico y laboral, además de las demandas familiares, personales y sociales (Barreto et al., 2019). Los jóvenes también se han visto afectados por las consecuencias del COVID-19, como la merma en el empleo e incertidumbre en su futuro profesional (Organización Internacional del Trabajo, 2020). De la misma forma, la situación política y económica que atraviesa el Perú; en otras palabras, el alza del dólar, la inflación, la inestabilidad del poder ejecutivo y la corrupción; impactan en la población mencionada anteriormente (BBC News Mundo, 2020; Belapatiño et al., 2021).

Es así que, no solo se ven afectados por el contexto de pandemia y la crisis política y económica en el que están inmersos, sino que mientras llevan clases en línea, están incursionando en el mundo laboral mediante una modalidad nueva, la virtualidad; afectando todo ello a su percepción de felicidad en el trabajo. Por ello, se desea identificar ¿cuál es la percepción social de la felicidad laboral, así como los elementos de esta, para los practicantes pre profesionales del área de Recursos Humanos que realizan trabajo remoto? Y conocer ¿cuáles son las políticas

organizacionales de las empresas que contribuyen a la felicidad laboral, desde la perspectiva de los practicantes pre profesionales del área de Recursos Humanos que realizan trabajo remoto?

1.2. Justificación y relevancia

La investigación presenta un aporte práctico debido a que tiene como objetivo contribuir a la solución de una problemática mediante un conjunto de estrategias, las cuales al ser ejecutadas contribuirán a la solución del problema. Cabe mencionar que, a pesar de que existen investigaciones acerca de la felicidad laboral, el aporte de la presente consiste en visibilizar la perspectiva de los practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto. Es así que se busca que, al conocer cuáles son los componentes de la felicidad laboral en estos, se encontrarán los aspectos que son más valorados por esta población para sentirse felices a nivel laboral; lo cual permitirá que se continúen desarrollando las temáticas más destacadas por ellos, y a su vez, se promueva la creación de programas de aquellos aspectos que son importantes para ellos, pero suelen ser ignorados por las organizaciones.

Cabe mencionar que, el impacto de esta investigación radica en conocer qué valoran los jóvenes que son practicantes pre profesionales y realizan trabajo remoto de las organizaciones, esto permitirá que puedan mostrarse optimistas con relación al futuro, enfrentar la adversidad con tranquilidad, buscar plenitud en su vida y crecer personalmente cuando guíen el país. Este potencial no debe pasar desapercibido debido a que los jóvenes liderarán el cambio del mundo, impulsando el futuro económico de las naciones (Málaga et al., 2014; Strusberg, 2017; Wickramanayake, 2017).

Respecto a lo planteado por otros estudios, se señaló que abordar la felicidad ha cobrado gran importancia en los últimos años ya que alcanzarla se ha convertido en una preocupación central del ser humano. Como resultado de ello, diversas profesiones se han interesado por estudiarla, siendo la más resaltante la psicología ya que se destaca por brindar más aportes, teóricos y empíricos, siendo referente para las investigaciones de otras disciplinas (Moccia, 2016). Ante esto, la presente investigación abordará la felicidad laboral desde un punto de vista

psicológico, ya que dicha profesión es la que cuenta con mayores herramientas para aproximarse al fenómeno, dado que la felicidad es un término complejo que, al depender de la experiencia de cada individuo, conviene analizarla desde la psicología positiva.

También, una de las investigaciones previas de felicidad laboral señaló la importancia de estudiarla desde un diseño cualitativo, ya que permite indagar en distintos aspectos, y no centrarse en los señalados en un cuestionario (Bangun et al. 2021). Tomando en cuenta la anterior recomendación, se investigará desde un enfoque cualitativo, ya que ello permitirá realizar entrevistas a profundidad que llevarán a conocer el punto de vista de los participantes y con ello abordar las diversas temáticas. Asimismo, conviene mencionar que es usual que, para el abordaje de la felicidad laboral, se haga uso del término satisfacción laboral como sinónimo de esta; no obstante, la satisfacción hace referencia a un único aspecto y no a la totalidad de esta, por lo que se conviene considerar otros componentes, así como realizar un análisis profundo sobre la felicidad organizacional, lo cual fue tomado en cuenta para la investigación (Alarcón, 2006; Espinoza, 2017; Fisher, 2010). De esta manera, se pretende explorar la percepción social de felicidad laboral y conocer los distintos aspectos (componentes) que la conforman, con el objetivo de tener una visión completa de esta.

En adición, ante la problemática del COVID-19, que afectó al bienestar y felicidad de los profesionales, causándoles estrés y desgaste psicológico en el trabajo, se detectó la necesidad de implementar estrategias empresariales que impacten en la salud mental del colaborador, de manera que ayuden al buen funcionamiento de la organización y a la felicidad del trabajador en circunstancias similares que podrían presentarse en un futuro (Harvard Deusto, 2021). Es así que se busca conocer cuáles son las políticas organizacionales que las empresas aplicaron con el objetivo de fomentar la felicidad laboral en los practicantes preprofesionales que realizan trabajo remoto, de manera que se cuente con un plan de trabajo acerca de cómo actuar en circunstancias similares

Por último, la pandemia ocasionada por el coronavirus implicó un contexto único para las personas, existen pocas investigaciones que intenten conocer la experiencia de felicidad laboral durante esta; y en la población de

practicantes preprofesionales, hasta la fecha no se han encontrado. Es así que, la implementación de la modalidad de trabajo remoto fue novedosa, ya que surgió de manera imprevista debido a las normas del estado para salvaguardar la vida de los trabajadores, por lo tanto, existe escasez en las investigaciones acerca de la felicidad laboral que la incluyan.



CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

La psicología positiva es un enfoque psicológico relativamente nuevo, que se centra en construir cualidades positivas, entender las emociones positivas y virtudes, incrementar las fortalezas y promover el potencial humano (Domínguez e Ibarra, 2017). La felicidad es una temática abordada por esta rama de estudio, no existe una definición universal para esta. Es por ello que, el estudio de la esta, suele estar asociado al paradigma hedónico, el cual menciona que si una persona experimenta y vive experiencias placenteras estaría alcanzando el bienestar; mientras que el paradigma eudaimónico propone que el individuo logra el bienestar por medio del placer, pero sobre todo mediante la actualización del potencial de este. (Ryan & Deci, 2001).

Sin embargo, los autores coinciden en que cada persona construye el significado de dichos fenómenos desde su propia perspectiva y experiencia (Alarcón, 2006; Fisher, 2010; Moccia, 2016). Conviene mencionar que algunos investigadores han dedicado su trabajo al desarrollo de teorías acerca de la felicidad, dentro de los cuales destaca Martin Seligman, quien ha estudiado las fortalezas de carácter y las virtudes. También, planteó el modelo PERMA, nombrado por a sus siglas en inglés, P emoción positiva, E compromiso, R relaciones interpersonales, M significado y A logro (Domínguez e Ibarra, 2017; García et al., 2019; Seligman, 2016; Seligman & Csikszentmihaly 2000).

Por otro lado, otro autor destacado es Alarcón (2006), quien señala que usar los términos bienestar subjetivo, bienestar psicológico y satisfacción como sinónimos de la felicidad sería erróneo puesto que la equivalencia del significado no es la misma. Frente a ello, plantea su propia definición, en la cual señala que la felicidad es “un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (Alarcón, 2006, p. 101). El indicar que se trata de un estado implica que la duración de la felicidad puede variar. Asimismo, al señalar que se experimenta subjetivamente, hace referencia a que cada individuo vivencia un sentimiento único de satisfacción. En adición, al implicar la posesión de un bien, supone que el objeto deseado es el que hace a la persona feliz (Alarcón, 2006).

Lyubomirsky (2008), quien ha investigado acerca de la felicidad durante más de dos décadas, encontró que esta suele ser confundida con el dinero, belleza, fama, etc. No

obstante; basándose en los datos empíricos obtenidos de sus entrevistas, concluye que sería erróneo que la felicidad sea entendida como un fin, ya que se trata del proceso en el que el esfuerzo y las decisiones personales interactúan para que el individuo la alcance. Es así, que la define como un estado positivo de larga frecuencia, compuesto por emociones positivas frecuentes como las sensaciones de alegría, satisfacción, placer, interés, orgullo, vitalidad, etc, que derivan de las actividades que el individuo realiza, ocasionando que fluctúe en el tiempo.

Por lo tanto, la autora destaca la importancia de que el ser humano descubra y sea consciente de las estrategias que lo orientan hacia la felicidad, las cuales ocurren de manera irregular en el tiempo. Asimismo, estas actividades deben ser variadas y dinámicas, esto quiere decir que, el individuo debe contar con un repertorio diverso de ellas, ya que esto es agradable y estimulante para la persona (Lyubomirsky, 2008).

2.1. Felicidad Laboral

Fisher (2010) propone que la felicidad laboral ha contado con diversas definiciones a lo largo del tiempo, que cada autor la define particularmente. Sin embargo, existen dos elementos a los que la mayoría refiere: los juicios placenteros, (las emociones positivas) y las experiencias agradables (sentimientos positivos, estados de ánimo, emociones y estados de flujo). Asimismo, los constructos relacionados a la felicidad laboral varían de acuerdo con la propuesta de autor, es por ello que la autora los divide en tres niveles.

El primer nivel es el transitorio, el cual refiere a la aparición de afectividades de corta duración. Existen eventos y características del centro laboral que pueden predisponer la aparición de estados de ánimo o emociones por un corto periodo de tiempo. Los constructos relacionados a la felicidad en este nivel son el estado de satisfacción laboral, afecto momentáneo, estado de flujo, estado de ánimo momentáneo en el trabajo, estado de compromiso, disfrute de la tarea, emoción en el trabajo y el estado de motivación (Fisher, 2010)

El segundo nivel, es de la persona, el cual se caracteriza por tener una duración más larga que el anterior. Surge como resultado del interés del individuo, la mayor parte de las investigaciones sobre el comportamiento organizacional se enfocan en este nivel. Incluye los conceptos de satisfacción laboral, afecto

disposicional, compromiso organizacional afectivo, participación laboral, estado de ánimo típico en el trabajo, compromiso, desarrollo, vigor y bienestar afectivo en el trabajo (Fisher, 2010).

El último nivel, es el de la unidad, el cual hace alusión a la felicidad en términos de colectivos, equipos, unidades de trabajo y organizaciones. Implica los conceptos de satisfacción laboral colectiva, tono afectivo del grupo, estado de ánimo del grupo, compromiso a nivel de grupo y satisfacción del grupo con la tarea (Fisher, 2010).

Mientras que, Yamamoto propone que la satisfacción puede variar en dos aspectos: profundidad (parcial o plena) y duración (momentánea o duradera). Específicamente, la satisfacción asociada a la felicidad es la satisfacción plena y duradera. Refiere que la satisfacción se ciñe de un proceso, inicia cuando se percibe una necesidad, posteriormente se plantean y fijan metas y por último se llevan a cabo conductas con el objetivo de alcanzar la felicidad (Ernst & Young et al., 2019; Yamamoto, 2015). En adición, el autor señala que cuando aumenta la felicidad, aumenta la productividad; es así que, las organizaciones deben ayudar a que el colaborador se sienta feliz en casa y en el lugar de trabajo (Yamamoto, 2013).

Asimismo, Herzberg (1968), en su teoría de la satisfacción e higiene, menciona que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo depende los factores higiénicos y de motivación. Los primeros son los relacionados al entorno de trabajo, la presencia de ellos no genera motivación, pero si están ausentes ocasionan insatisfacción; por ejemplo, salario, seguridad laboral, relación con el superior, pares, etc. Por otro, los factores motivadores son los que se encuentran relacionados a la tarea en sí, de manera que si están ausentes no genera insatisfacción, pero de estar presentes ocasionan motivación: logro, reconocimiento, crecimiento, etc.

Es conveniente destacar que existen estudios que indagan acerca de las temáticas que influyen felicidad laboral. Un estudio sistemático refiere que la preocupación por el bienestar de los colaboradores, apoyo a la diversidad, estructuras organizacionales flexibles, valoración de los logros, trabajo en equipo, preocupación por la dignidad y retribución afectan a dicho fenómeno. Además,

señala la existencia de mecanismos de compensación: promoción, incentivos, agradecimiento y confianza (Sánchez, 2018).

Un estudio exploratorio menciona que la promoción y ascenso, las relaciones interpersonales, el liderazgo, la salud y bienestar, equidad e igualdad, equipo de trabajo, sentido de pertenencia y la comunicación intervienen en la felicidad de los colaboradores. (Álvarez, 2018). Otro estudio exploratorio encontró que la remuneración también es un elemento de la felicidad laboral, la investigación halló que no es una variable determinante a diferencia de otras no económicas (Strusberg, 2017).

2.1.1. Componentes de la felicidad laboral

En base a las investigaciones expuestas anteriormente, a continuación, se desarrollarán los componentes que los autores plantean en sus bibliografías.

Diversidad (equidad e igualdad)

Apreciación del colaborador con respecto a la forma en la que se distribuyen los recursos y administran las políticas como la compensación, distribución de tareas y tiempo invertido en diversas actividades (Álvarez, 2018).

Flexibilidad

Beneficios extra que la organización le brinda a sus trabajadores con el objetivo de mejorar su calidad de vida: flexibilidad en cuanto a tiempo de trabajo, horarios, dinámicas, etc. (Acosta, 2017).

Trabajo en equipo

Percepción acerca de la conducta y disposición del equipo de trabajo inmediato, con relación a la consecución de objetivos y metas organizacionales (Álvarez, 2018).

Incentivos y retribución

Recompensa que puede ser monetaria o no monetaria. Se le entrega al colaborador al lograr alcanzar o superar los objetivos planteados. Las recompensas monetarias son bonos por productividad, conocimientos especializados, aumentos de sueldo por desempeño, reparto de utilidades, comisiones, etc. Mientras que las no monetarias son reconocimientos por méritos, agradecimiento, promoción, días libres, autonomía, prestigio, etc. (Pérez, 2020). La motivación obtenida por estas recompensas o incentivos cumple un rol esencial para lograr objetivos (Lyubomirsky, 2008).

Relaciones interpersonales

Satisfacción del colaborador con respecto a las relaciones generadas con los compañeros de trabajo y jefes: respeto, empatía y comunicación (Álvarez, 2018). Asimismo, es de suma importancia la ayuda y colaboración del compañero, que puede ser de tipo informativa, tangible o emocional porque es necesario para alcanzar los objetivos (Lyubomirsky, 2008).

Liderazgo

(Álvarez, 2018).

Sentido de pertenencia

Valor que tiene la organización en la vida del colaborador y grado de estima que el trabajador representa para la empresa (Álvarez, 2018).

Comunicación

Satisfacción con relación a la disponibilidad de la información necesaria para que los trabajadores puedan realizar su trabajo, así como el uso adecuado de los canales de comunicación empresarial (Álvarez, 2018).

Recursos

Aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales con los que se cuentan en el trabajo. Estos ayudan a enfrentar las exigencias del empleo y reducir el costo fisiológico o psicológico que conlleva (Marrero-Centero et al., 2018).

Sentido de vida

Sentir que el trabajo realizado es importante y tiene un impacto en el mundo, a través de la ayuda a los demás. Además, de contribuir al sentido de identidad y significado (Strusberg, 2017).

Cultura empresarial

Fenómeno que se construye a partir de las actividades que realizan los colaboradores. Incluye el sistema de valores y estándares de comportamiento para todos los trabajadores (Wyrwicka & Chuda, 2019).

Clima organizacional

Opiniones y percepciones de los colaboradores con respecto al ambiente en el que desempeñan sus funciones, está determinado por factores organizacionales y personales (Daza et al., 2021).

2.1.2. Políticas organizacionales que contribuyen a la felicidad laboral

Existen estrategias desarrolladas por la psicología positiva para promover la felicidad en el trabajo en una situación de incertidumbre. A nivel individual, se resalta la importancia de la decisión propia del colaborador de crear el bienestar, las aplicaciones de autoayuda, los ejercicios de atención plena y la celebración diaria de logros personales. A nivel interpersonal, se incide en promover líderes emocionalmente inteligentes, la expresión abierta de empatía y gratitud, el feedback positivo y fomentar el sentido de pertenencia e inclusión. Por último, a nivel organizacional, se debe buscar la creación de un entorno laboral saludable: fomentar

emociones positivas, cuidar el compromiso y dar sentido al trabajo, promover la conexión social y fijar objetivos realistas (Guillén, 2021).

Además, al adoptar una actitud lúdica en el trabajo, se puede mejorar el bienestar del colaborador, consiguiendo que el trabajar cobre un sentido y aporte a la sociedad. Para ello, se propone que en las empresas se adopten tres características propias de los juegos. En primer lugar, involucrarse en la consecución de las metas, en donde los trabajadores se adaptan a formas novedosas de trabajar y aprender sistemas o técnicas para ser más eficientes y eficaces. En segundo lugar, encontrar elementos de competición y diversión en cada tarea implica desafiarse mientras se divierte, es así que se disfruta la consecución del objetivo. En tercer lugar, aprender de las tareas y experiencias hace referencia a un estado de alerta para identificar los elementos que permitirán mejorar el desempeño (Las Heras, 2021).

Asimismo, el clima organizacional asume un rol clave en la felicidad laboral. Una buena gestión del clima debe hacer énfasis en la innovación, con ello los trabajadores se sienten más motivados, por lo que generan ideas eficientes y logran metas ágilmente. También, se debe propiciar una comunicación transversal, en la cual se puedan expresar de forma clara, constante y asertiva. El reconocimiento y la retroalimentación hacen referencia al agradecimiento por el trabajo desempeñado, por ello los líderes deben acompañar, retroalimentar y ser mentores para los demás colaboradores. Finalmente, las relaciones personales son de vital importancia, es así que las empresas deben generar espacios que fomenten el fortalecimiento de las relaciones, las cuales impactan en las emociones (Gaitán, 2021).

En adición, se recomienda que las organizaciones fomenten la resiliencia en los colaboradores a nivel físico, mental, emocional y social. Para lograr dicho objetivo, existen hábitos que los trabajadores pueden adoptar en su vida diaria para mejorar su felicidad laboral. Existen cinco prácticas que sirven para recuperarse de las largas jornadas laborales: dormir (entre 7 a 9 horas al día y tener un horario fijo de sueño), ejercicio (dejar el sedentarismo y potenciar la energía, estado de ánimo, cognición

y rendimiento), recuperación mental (realizar prácticas contemplativas), recuperación social (promover las interacciones sociales dentro y fuera del trabajo) y gratitud (aumentar la energía y creatividad) (Dinwoodie & Rodríguez, 2021).

De igual manera, se ha encontrado que activar el sistema parasimpático ayuda a reducir el sentimiento de malestar, inseguridad y aumentar la creatividad y toma de decisiones; es así que existen cinco estrategias que se pueden poner en práctica en las empresas para activar dicho sistema. La primera es la práctica de la atención plena, la cual no solo produce bienestar, sino que también favorece la gestión emocional. La segunda es la capacidad de generar ilusión por un futuro mejor, tomando en cuenta que hay que ajustar las expectativas a la realidad y vinculándolo con un propósito corporativo. La tercera es la capacidad de reír y jugar, trae beneficios psicoemocionales, a la vez que genera endorfinas. La cuarta es incrementar la cantidad de naturaleza en los edificios donde se trabaja ya que impacta en la activación y en el sentimiento de bienestar. Finalmente, el cuidar y conectarse con los demás ayuda a tener una mayor sensación de bienestar y aumentar la productividad (Correa, 2021).

Por último, existen seis actividades para la felicidad. En primer lugar, expresar la gratitud y el pensamiento es necesario por lo que cultivar el optimismo y evitar sobrepensar y realizar comparaciones, contribuye a ser feliz. En segundo lugar, invertir en contactos sociales es clave para la salud y el bienestar, por lo que resulta necesario practicar la amabilidad y cuidar las relaciones sociales. En tercer lugar, manejar el estrés es importante para hacerle frente a las dificultades de la vida, esto se logra desarrollando actividades para afrontar el problema. En cuarto lugar, vivir el presente ayuda a mantener las emociones positivas y tener bienestar. Por ello, se debe disfrutar de las experiencias positivas y la práctica de actividades que involucren un estado de concentración alto. En quinto lugar, el compromiso hacia los objetivos, reconocer y elegir metas importantes, dedicarles pasión, esfuerzo y tiempo, aumenta la probabilidad de alcanzar la felicidad auténtica y duradera. En sexto lugar,

ocuparse del cuerpo y alma permite aumentar la felicidad, por lo que practicar la espiritualidad, meditar, realizar actividad física y simular ser una persona feliz son estrategias para lograrlo (Lyubomirsky, 2008).

2.2. Percepción social

Existen cambios en el medio ambiente, ya sean físicos o sociales, que generan que la persona tenga que emplear mecanismos de adaptación. Durante este proceso el individuo evalúa la conducta de los otros y sus propios estados, a esto se le conoce como percepción social. Este concepto hace referencia a los mecanismos de percepción de los otros, la manera de formar las impresiones, el reconocer emociones y la percepción de la persona de su entorno físico y social (Salazar et al., 2012).

Es un proceso que tiene por objetivo conocer y comprender a los individuos. La información y señales que se perciben en los demás son esenciales para entender el comportamiento de los mismos. Ello se debe a que el ser humano es un ser social por naturaleza, por lo cual se esfuerza para descubrir a los demás, entender sus gustos, comportamientos y elaborar hipótesis sobre estos últimos (Baron & Byrne, 2005).

Asimismo, es una capacidad que tienen los seres humanos de percibir los estados mentales de los demás, dándole énfasis a distintas señales del comportamiento humano, esto permite comprender el entorno social de las personas con las que interactúa. Por lo tanto, las personas perciben distintas y diversas señales sociales para generar respuestas y acciones (Atenas et al., 2019)

En la misma línea, la percepción social permite establecer la primera impresión de la persona o el entorno, y determinar la relación que se llevará a cabo (Bruner & Tagiuri, 1954). Es así que, es un proceso mediante el cual el ser humano obtiene información del entorno, esto quiere decir que adquiere estímulos y los procesa para entender qué sucede en su entorno a nivel social, personal y laboral (Ibañez, T. 2003)

Culminando con este apartado, que implicó una revisión exhaustiva e integrada acerca de la temática, es importante mencionar que una limitación de esta es que existe una cantidad reducida de autores que aborden la temática de felicidad laboral ocasionando que este término sea confundido con otros similares. Por lo que resulta importante indagar y descubrir la percepción de la felicidad en el ámbito empresarial. Adicionalmente, la literatura destaca que existen diversos aspectos que se encuentran relacionados al fenómeno de estudio, lo cual orienta a las futuras investigaciones en torno a este, porque plantea un punto de partida acerca de los aspectos que pueden ser indagados. Por otro lado, se encontró que las empresas juegan un papel clave en el desarrollo de la felicidad laboral del colaborador, más aún en el contexto actual, ya que, debido a la pandemia, ha surgido la necesidad de que los centros laborales creen estrategias que permitan su establecimiento como una fuente de seguridad, tranquilidad y felicidad en el proyecto de vida del colaborador.

Cabe destacar que, la presente investigación involucra las necesidades y expectativas individuales de los jóvenes en el ámbito laboral. Contar con un plan de vida general que considere al ámbito organizacional, favorece el desarrollo personal en un contexto empresarial. Además, que el proyecto de vida considere a la etapa universitaria estudiantil, el cual sería el caso de los practicantes pre profesionales, favorece la selección del centro de trabajo. Asimismo, facilita el análisis o reflexión sobre la permanencia dentro de este centro laboral, en el que una persona desarrolla diversas funciones con las que se encuentre entusiasmado (Almeida, 2021).

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, el modelo de Yamamoto fue seleccionado como el más apropiado para el análisis del estudio. A pesar de centrarse en los aspectos de la definición y las estrategias de la felicidad laboral, descuida sus componentes, ya que no los aborda a profundidad. Limitando el concepto de felicidad laboral, esto quiere decir que, dificulta el poder vincularlo con otros aspectos psicológicos, de manera que podría estar sesgando una visión más amplia del concepto (Fisher, 2010). No obstante, una fortaleza del modelo es su propuesta teórica con respecto a la definición de felicidad. Yamamoto señala que la felicidad es plena y duradera, siendo esta definición flexible, brindando una pauta acerca del estudio de esta dentro del ámbito laboral. Por otro lado, se seleccionó el modelo de Yamamoto ya que este plantea que, frente a la necesidad, se deben ejecutar planes de acción en beneficio de la felicidad. Es importante mencionar que el Perú enfrentó un cambio social, económico, político y

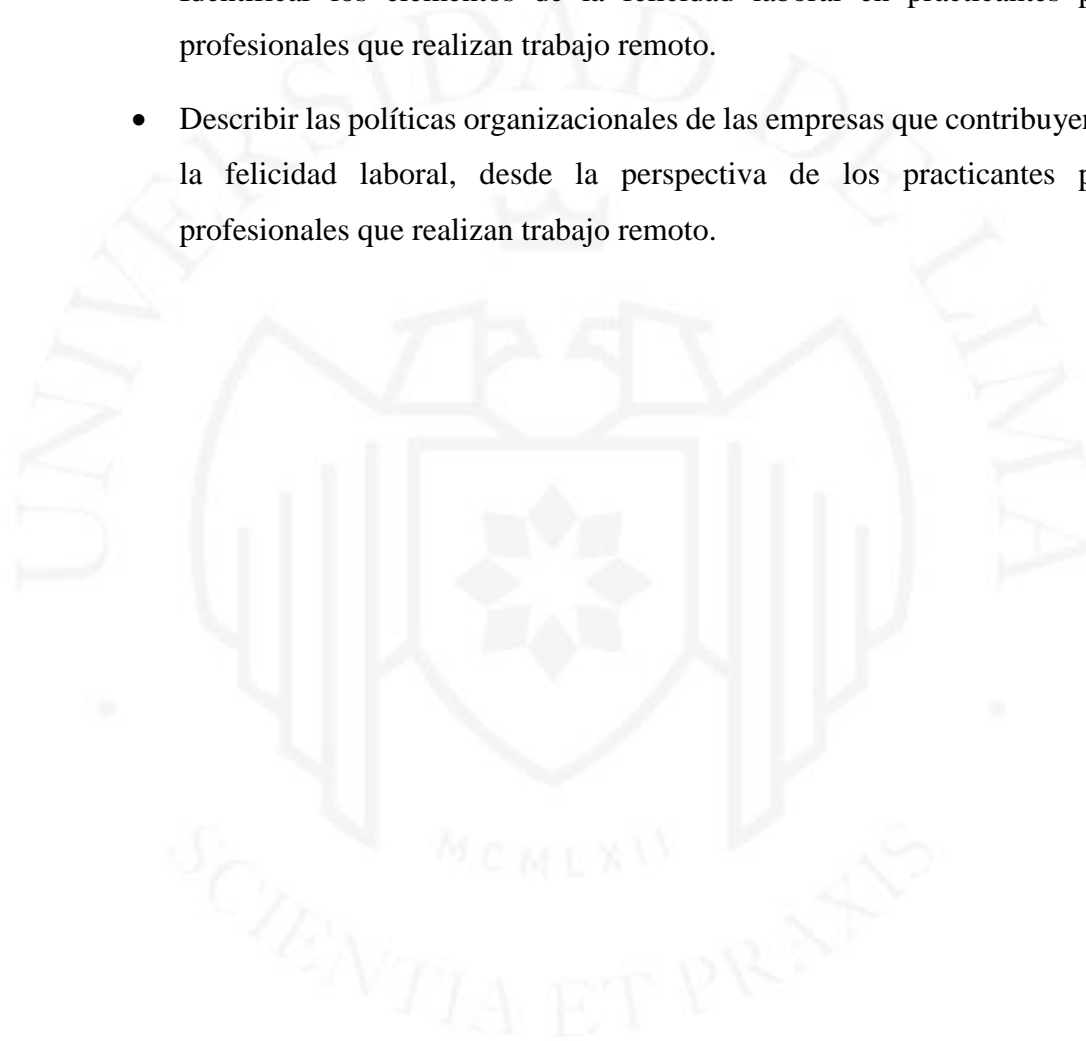
laboral durante la época del COVID-19. Esto impactó en el bienestar de las personas, influyendo en la felicidad laboral. Ante esto, las empresas son responsables de actuar a favor del colaborador, buscando acciones o conductas orientadas al beneficio laboral. Por lo tanto, al abordar las políticas que las empresas buscan implementar en beneficio de la felicidad laboral, es importante conocer las necesidades de las cuales estas parten, para ejecutarlas, lo cual coincide con lo propuesto por el autor.



CAPÍTULO III: OBJETIVOS

3.1. Objetivos

- Explorar la percepción social de la felicidad laboral en practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto.
- Identificar los elementos de la felicidad laboral en practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto.
- Describir las políticas organizacionales de las empresas que contribuyen a la felicidad laboral, desde la perspectiva de los practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto.



CAPÍTULO IV: MÉTODO

4.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de tipo cualitativo, en el que se busca un acercamiento interpretativo al tema de la felicidad laboral en practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto. En ese sentido, se optó por una metodología que permitiera recoger percepciones e inferencias de datos, y estuviera orientada al proceso de una realidad dinámica, con el fin de conocer y profundizar la percepción sobre la felicidad laboral. De esta manera, la investigación se centró en analizar casos concretos en su particularidad temporal y local (Cruz et al., 2014; Martínez, 2012; González, 2005).

Con respecto al alcance de la presente investigación es exploratorio y descriptivo. Se menciona que es exploratorio porque se brindó una perspectiva distinta y novedosa con respecto a la poca bibliografía existente sobre la felicidad laboral en relación con practicante pre profesionales (Ramos, 2020). Además, la investigación posee un alcance descriptivo ya que se profundizó y especificó la perspectiva de los practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto con respecto a la felicidad laboral. En cuanto al diseño, es de tipo fenomenológico debido a que se buscó comprender, describir y explorar el punto de vista de los practicantes pre profesionales, así como descubrir aquellos factores que relacionan con la felicidad laboral (Strauss & Corbin, 2002; Ramos, 2020).

4.2. Participantes

La muestra está compuesta por 12 practicantes pre profesionales que trabajan en el área de Recursos Humanos (RRHH) de diversas empresas. Entre sus características se encuentra que sus edades oscilan entre 22 - 26 años, son de ambos sexos y residen en los distritos de Surco, La Molina, Ate, Miraflores y San Isidro; información que fue utilizada para clasificarlos en sus respectivos niveles socioeconómicos (Asociación Peruana de Empresas de inteligencia de Mercado [APEIM], 2021). Se tomaron como criterios de inclusión aquellas características que permitieron catalogar a la muestra como practicante pre profesional que

realizan trabajo remoto: estudiantes de los últimos ciclos, que trabajen de manera remota en el área de RRHH en una empresa privada, a la vez que estén matriculados en al menos tres cursos, que cuenten con al menos tres meses en sus prácticas actuales y pertenezcan a la carrera de psicología. Con respecto a los criterios de exclusión, no se consideraron a participantes de otras carreras, con una experiencia menor a 3 meses, que trabajen en una empresa nacional o en un área diferente a RRHH, que realicen prácticas profesionales, que practiquen de manera presencial o que no se encuentren estudiando y trabajando al mismo tiempo.

En cuanto a la muestra, es de tipo intencional, basada en los criterios anteriormente expuestos, ya que de esta manera se abordaron a profundidad los objetivos planteados. El tipo de muestreo de procedimiento es por conveniencia, ya que los participantes fueron seleccionados debido a que las investigadoras contaban con accesibilidad y facilidad para contactarlos (Salamanca & Martín - Crespo, 2007). En adición, según la intencionalidad se utilizó el muestreo homogéneo ya que la cantidad de muestra es reducida con características similares: estudiantes que practican de manera remota en la misma área de las diversas empresas (Izcara, 2007).

Cabe mencionar que la cantidad de los participantes fue seleccionada mediante el criterio de saturación, en otras palabras, se recolectó información hasta que la última recolectada no presentaba información nueva respecto a los objetivos planteados (Izcara, 2007). Asimismo, se consideró que, debido al contexto actual de la emergencia sanitaria por la pandemia, la cantidad de participantes tendría que ser reducida, dando como resultado que se cuente con 12 participantes.

Tabla 4.1

Tabla de participantes

Seudónimo	Edad	Género	Nivel Socioeconómico	Tiempo practicando	Puesto
DR	22 años	Femenino	B	6 meses	Practicante de Reclutamiento y Selección

FV	24 años	Femenino	A	12 meses	Practicante Human Resources Business Partner
AC	23 años	Femenino	B	6 meses	Practicante de Atracción de Talento
MM	24 años	Femenino	A	6 meses	Practicante de Recursos Humanos
MA	22 años	Femenino	A	12 meses	Practicante de Human Capital
MC	22 años	Femenino	B	6 meses	Practicante de Recursos Humanos
MP	23 años	Femenino	A	4 meses	Human Resources Business Partner Trainee
LG	24 años	Femenino	B	12 meses	Practicante de Talent Acquisition
CP	23 años	Femenino	A	6 meses	Recruiting Intern
RM	23 años	Femenino	A	12 meses	Talent Acquisition Intern
DC	25 años	Masculino	B	6 meses	Practicante de Selección y Desarrollo
BC	26 años	Masculino	B	6 meses	Practicante de Recursos Humanos

4.3. Técnicas de recolección de datos

La entrevista a profundidad es una técnica de la cual hace uso la investigación cualitativa para obtener datos e información del participante, a través de una comunicación oral entre este y el entrevistador. Esta técnica se caracteriza por permitir acceso a los pensamientos del participante, su percepción acerca de los aspectos de su realidad, por lo que contribuye a que el investigador pueda comprender las vivencias de los individuos (Sionek et al., 2020; Troncoso-Pantoja & Amaya-Placencia, 2017). Es por ello que, para la presente investigación se hizo uso de ella, ya que se buscaba conocer la percepción social de felicidad laboral a través de las ideas, pensamientos y percepciones de la población, los practicantes

pre profesionales que realizan teletrabajo. Es así que, se obtuvo la información acerca de las vivencias de felicidad laboral en sus empresas, en otras palabras, desde su propia experiencia, al igual que se conocieron los componentes de felicidad que ellos perciben en sus trabajos y las políticas organizacionales que contribuyen a su felicidad laboral.

Asimismo, se utilizó la entrevista semiestructurada que se caracteriza por ser flexible ya que las preguntas se van adaptando a las respuestas que brinda el participante (Sionek et al., 2020; Troncoso-Pantoja & Amaya-Placencia, 2017). En consecuencia, se contó con un “guión” de las temáticas que se abordarán según los objetivos planteados. Cabe resaltar que las interrogantes y el orden en que se abordaron las temáticas fueron decididas libremente por el entrevistador. La guía sirvió para explorar las áreas principales con cada participante, y a su vez se manejaron tiempos y orden de las reuniones virtuales como se consideró pertinente. Además, este tipo de entrevista no limita las opiniones que el entrevistado brinda. Se utilizó a la guía como instrumento de recolección de datos. Se inició con una revisión exhaustiva sobre la literatura acerca de la felicidad laboral, en base a ello, se elaboró el marco teórico, del cual surgieron áreas para profundizar sobre la felicidad laboral y, con ello, se creó la guía preestablecida, la cual contiene preguntas que permiten conocer las percepciones y vivencias de los practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto; esto quiere decir que es un proceso inductivo.

El instrumento fue sometido a dos criterios de rigor: criterio de jueces y entrevista piloto. En primer lugar, la pertinencia de las preguntas planteadas para la entrevista a profundidad fue evaluada con una observación de tres expertos en el tema. Los expertos puntuaron las preguntas de acuerdo con que tan aceptables las consideraban para las áreas planteadas, también manifestaron observaciones para dichas preguntas, e incluso, en algunos casos, propusieron nuevas preguntas. Los comentarios de los expertos fueron tomados en cuenta e implementados en la guía de entrevista. En segundo lugar, se realizó una entrevista piloto haciendo uso de esta nueva guía de entrevista. Tomando en cuenta la entrevista piloto se modificaron algunas preguntas, dando como resultado el instrumento final que las investigadoras utilizaron como guía de entrevista con los participantes. La guía de entrevista busca indagar acerca de la felicidad laboral, teniendo en cuenta las

temáticas expuestas como objetivos: percepción social de la felicidad laboral, componentes de la felicidad laboral y prácticas de la felicidad laboral en las empresas. Al separar las preguntas en estas tres temáticas se exploraron a profundidad cada uno de estos objetivos en la muestra, de manera que, posteriormente, se analizó con mayor facilidad. La primera área, dirigida a explorar la percepción social de felicidad laboral en practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto, cuenta con cinco preguntas. La segunda área busca identificar los componentes de la felicidad laboral en practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto, para lo cual cuenta con cuatro preguntas. Finalmente, la tercera área está compuesta de cuatro preguntas que buscan conocer las políticas organizacionales de las empresas que contribuyen a la felicidad laboral, desde la perspectiva de los practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto.

4.4. Procedimiento de recolección de información

Los participantes fueron contactados por medios digitales debido a que son conocidos de las investigadoras, se les explicaron los objetivos de la investigación y se les solicitó su participación para los fines de esta. Luego de aceptar participar, se pactó un día y hora para conectarse a la plataforma Zoom Meetings, para desarrollar la entrevista que duró aproximadamente una hora. Posteriormente, se les solicitó el llenado del consentimiento informado y la ficha de datos (en formato Google Forms) para después enviárselo vía digital. El día previo a la fecha pactada, se les envió un recordatorio de la entrevista programada, junto con el enlace para que se puedan conectar. El día de la entrevista los participantes ingresaron a la reunión virtual con la cámara y el audio encendido, durante esta, presentaron un lenguaje no verbal que hacía alusión a la tranquilidad: tono de voz pausado, movimiento de las manos para explicar sus ideas, sonrieron, miraron fijamente la pantalla, etc. Una vez ingresaron a la reunión se les consultó si tenían alguna pregunta o duda acerca del consentimiento para que las investigadoras puedan absolverla. Luego de clarificar las consultas, se les comunicó que se procedería a iniciar la grabación de la entrevista. Se inició la entrevista haciendo uso del instrumento previamente elaborado. Finalmente, se transcribieron las entrevistas para realizar el respectivo análisis de ellas.

CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se realizó un análisis del contenido de las entrevistas. Este consistió en identificar, analizar y reportar datos acerca de las principales temáticas asociadas a la felicidad laboral. La estrategia fue elegida debido a que facilitó la organización y descripción de información al más alto nivel de detalle, plasmando la experiencia de los participantes en una expresión escrita. Asimismo, permitió interpretar sus vivencias de manera que se pudo identificar la esencia de este fenómeno (González & Cano, 2010).

Este análisis involucró 6 pasos para llevarlo a cabo. En primer lugar, se realizó la familiarización con los datos recopilados, a través de la transcripción de las vivencias de los participantes. En segundo lugar, se codificó, esto implicó segmentar y organizar los datos de las entrevistas. En tercer lugar, se crearon los temas, es decir, se agruparon códigos. En cuarto lugar, se ordenaron los temas, utilizando los códigos del primer y segundo nivel para generar una representación gráfica a partir del análisis. En quinto lugar, se definieron y nombraron temas, esto involucró el análisis de cada uno de ellos, el resumen producto de este, la generación de definiciones claras y la asignación de nomenclaturas. Por último, se produjo el reporte, por medio de la selección de extractos de las entrevistas y el análisis de estos que busca responder a la pregunta de investigación (González & Cano, 2010).

A continuación, se presentan los resultados del análisis de la felicidad laboral en practicante pre profesionales que realizan trabajo remoto. El análisis de las entrevistas identificó ocho temas. Cada uno de ellos se encuentra compuesto por subcategorías, los cuáles son el centro del análisis (Tabla 5.1) y fueron obtenidos por medio de fragmentos de las entrevistas realizadas.

Tabla 5.1

Tabla de Categoría y Subcategoría

Categoría	Subcategoría
1. Percepción de la felicidad laboral en el trabajo remoto	1.1 Estado de comodidad y alegría que involucra un balance vida - trabajo
	1.2 Obstáculos para alcanzar la felicidad laboral en el trabajo remoto

2. Aspectos externos que afectan la felicidad laboral en el trabajo remoto	2.1 Recompensas brindadas por la empresa 2.2 Interrelación con los compañeros
3. Aspectos internos que afectan la felicidad laboral en el trabajo remoto	3.1 Recursos personales asociados a la felicidad laboral 3.2 Vocación y funciones laborales relacionadas a la felicidad laboral 3.3 Aportar a los demás vinculado a la felicidad laboral
4. Actividades que realiza la empresa a favor de la felicidad laboral en el trabajo remoto	4.1 Actividades de bienestar en favor de la felicidad laboral 4.2 Actividades de integración como estrategia para la felicidad laboral 4.3 Actividades de reconocimiento para promover la felicidad laboral
5. Las políticas empresariales orientadas a la felicidad laboral son útiles, pero no suficientes	

Categoría 1: Percepción de la felicidad laboral en el trabajo remoto

En primer lugar, en la presente categoría se destacan las ideas que el practicante tiene acerca de la felicidad laboral, esta reflexión surge a partir de sus vivencias y experiencias en los diversos centros de prácticas. Además, comentan que existen ciertas situaciones, factores, acciones, políticas e incluso personas que impiden que un practicante logre ser feliz en el trabajo en una modalidad remota.

Subcategoría 1.1: Estado de comodidad y alegría que involucra un balance vida - trabajo

La mayoría de los participantes conciben a la felicidad laboral como un estado que varía en el tiempo, ya que no es constante, y supone sentirse cómodo, contento y a gusto. Además, ellos consideran como un aspecto necesario el equilibrio en su vida personal, laboral y estudiantil. Asimismo, la empresa y el practicante asumen un rol clave para que este alcance la felicidad laboral, ya que esta depende de diversos aspectos.

“La felicidad laboral para los practicantes que trabajan de manera remota, ehh, consideraría que es un estado de, de plenitud para bueno, para este cargo, para los practicantes en el que encuentren un equilibrio entre su vida privada, su vida laboral y también su vida educativa”. (DC, Practicante de Selección y

Desarrollo)

La felicidad laboral es entendida como un proceso que permite alcanzar un estado positivo de plenitud prolongado, compuesto por satisfacción, bienestar, placer, etc. (Alarcón, 2006; Lyubomirsky, 2008; Yamamoto, 2015). Se observó que lo propuesto por los autores está relacionado a las vivencias de los practicantes, quienes refieren que la felicidad laboral abarca más que una emoción hacia su centro de trabajo, sino que también sería un estado mental en el que priman las emociones positivas y permite un equilibrio en su vida. *“Pero será, la, el grado, el nivel de comodidad de, de emociones positivas que te genera tu trabajo”*. (MC, Practicante de Recursos Humanos). Asimismo, refirieron que la felicidad en el trabajo tendría una larga duración; no obstante, varía en el tiempo, *“Entonces, cuando yo les digo que para mí la felicidad es un continuo, realmente lo creo así también”*. (FV Practicante Human Resources Business Partner), de manera que el estado máximo de plenitud no es permanente. En base a ello, se infiere que, los practicantes son capaces de experimentar el estado de felicidad en sus centros de trabajo, en la medida que este les permite alcanzar el balance vida-trabajo que anhelan; brindándoles tiempo para aspectos de su vida como ocio y estudio, a la vez que les facilita la adquisición de nuevos aprendizajes y oportunidades de crecimiento laboral y personal.

Subcategoría 1.2: Obstáculos para alcanzar la felicidad laboral en el trabajo remoto

Existen aspectos que son propios de la coyuntura del 2021 en el Perú, del centro de trabajo o del mismo practicante pre profesional que ocasionan que la felicidad laboral de este se vea afectada.

“Entonces yo creo que sí está haciendo algo bastante retador. Estudiar y trabajar al mismo tiempo. Porque también, seamos sinceros, esto del, de trabajo remoto no es que vas a trabajar solo de, como te dicen tus 30 horas semanales”.

(AC, Practicante de Atracción de Talento)

La insatisfacción o satisfacción en el trabajo de una persona es consecuencia de la interacción con su trabajo y las actitudes frente a este (Herzberg, 1968). Se encontró que existen ciertos aspectos que son los que estarían dificultado la felicidad laboral de los practicantes: poca interacción de los compañeros, un jefe desinteresado, la falta de reconocimiento de sus labores, la coyuntura del 2021 en el Perú (pandemia, política y virtualidad), la sobrecarga laboral, incumplimiento de las horas de trabajo, pocas oportunidades de desarrollo, poco balance vida - trabajo - universidad y el iniciar en una nueva empresa en el contexto anteriormente mencionado. Relacionándolo con la teoría de Herzberg, estas dificultades mencionadas estarían influyendo en que los practicantes perciban insatisfacción con su empleo. En base a lo expuesto anteriormente, se puede inferir que estas dificultades estarían orientadas a que el practicante posea tiempo libre reducido, ya que pareciera que ellos perciben una gran demanda, por parte del centro de prácticas y la universidad, en cuanto a tiempo y esfuerzo, por lo tanto, anhelarían un espacio libre para su vida personal.

Asimismo, en algunos casos, los participantes intentan minimizar estos aspectos que afectan a su felicidad, restándole importancia o realizando bromas sobre las incidencias.

“Ya, este mi jefa que es, ..., es muy como que distraída y, y yo la veo así ¿no? O sea, como que volada, está acá, hasta allá. Se olvida como de contestar, entonces, este, porque obviamente tienen mucha carga laboral”. (CP, Recruiting Intern)

Esta justificación al comportamiento del jefe se podría deber a que el practicante se minimiza a sí mismo y a su aporte hacia a la empresa, porque al estar iniciando su vida laboral y sentir la necesidad de aprender, conlleva a que acepte el trato que le brinda su líder, sea bueno o malo, ya que la interacción con este sería su principal fuente de aprendizaje.

Como consecuencia con lo expresado por los practicantes pre profesionales, se puede inferir que poseen la noción de que lograr un balance vida - trabajo sería necesario para que se encuentren felices en sus centros de prácticas. Además, los obstáculos que

perciben son, mayoritariamente, aspectos que dificultan lograr dicho balance, y en gran parte se debe a la naturaleza de la virtualidad que implica el trabajo remoto. También, se hipotetiza que la situación de justificar algunos obstáculos se debería a que el practicante tiene la necesidad de estar trabajando en la empresa, ya sea por un requisito de la universidad o por la búsqueda de experiencia laboral, por lo que, para evitar situaciones difíciles durante su estadía en la empresa, intenta convencerse a sí mismo de que esos aspectos son irrelevantes.

Categoría 2: Aspectos externos que afectan la felicidad laboral en el trabajo remoto

En segundo lugar, en esta categoría se abordan aquellos componentes con los que la empresa cuenta y depende exclusivamente de esta ofrecerlos, para que el practicante pre profesional se sienta feliz trabajando en una modalidad remota. Estos pueden ser brindados al practicante como una recompensa por su desempeño o pueden encontrarse ligados a la interrelación con los demás.

Subcategoría 2.1: Recompensas brindadas por la empresa

Los practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto resaltan que, para alcanzar la felicidad en el trabajo es necesario que la empresa brinde oportunidades de desarrollo, aprendizaje, capacitaciones y crecimiento. Asimismo, para esta población es importante la motivación extrínseca que brinda la retribución económica.

“Porque quizá aspiro a más, o quizá quiero desarrollarme un poquito más, no sé, quizás si más adelante la empresa en la que estoy crezco profesionalmente, yo creo que me sentiría más feliz”. (DR, Practicante de Reclutamiento y Selección)

“Que te paguen, aunque sea el mínimo, que te reconozcan pasajes o la mitad del sueldo, por último, pero, que te paguen algo ¿no? o sea porque es, no es que te hacen un favor, o sea, la empresa no te hace un favor”. (BC, Practicante de Recursos Humanos)

Las recompensas que se le brindan al colaborador cuando alcanza los objetivos pueden ser de tipo monetarias o no monetarias (Lyubomirsky, 2008; Pérez, 2020). Los practicantes destacan que es importante que la empresa les brinde, por un lado, la oportunidad de crecimiento ya sea vertical u horizontal, aprendizaje a través de su puesto y de sus funciones, y crecimiento personal y profesional, es decir una recompensa no monetaria. Por otro lado, resaltan la importancia de recibir una subvención económica, ya que es un incentivo monetario por el trabajo realizado. Ante lo expuesto, se puede inferir que, esta población aspira a tener un mejor futuro, por lo cual necesitarían de ciertas herramientas, tales como el crecimiento profesional y personal; además, ellos tienen la expectativa de aprender mediante la ejecución de sus funciones. En adición, se considera que este deseo de tener una subvención económica podría deberse al contexto que se vivió en el Perú en el año 2021, ya que el país se encontraba en una crisis política y económica, por lo cual recibir una subvención económica les resultó fundamental para cubrir sus actividades recreativas, que teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, les resulta importante.

Subcategoría 2.2: Interrelación con los compañeros

Los practicantes pre profesionales mencionan que es importante que el centro de prácticas promueva las relaciones interpersonales, tanto a nivel de equipo como con los jefes.

“El jefe más que jefe, durante esta época de virtualidad, ..., tiene que ser un guía, ..., o sea, el jefe no es solamente es alguien que te dice “ok, te toca hacer tal, tal, tal cosa para tal fecha, entrégalo de esta manera”. Tiene que ser alguien que se preocupe también por cómo estás”. (MA, Practicante de Human Capital)

“Para mí es una de las cosas más importantes, o sea que tú vayas y te sientas cómodo en tus relaciones interpersonales”. (CP, Recruiting Intern)

Los practicantes destacan que debe existir apoyo mutuo, confianza y lazos de amistad entre los compañeros de trabajo. Esto se relaciona con la satisfacción que

siente el practicante con la empatía, el respeto y la comunicación generados en las relaciones entre compañeros y líderes (Álvarez, 2018; Lyubomirsky, 2008). Asimismo, mencionan que es importante mantener una relación cercana con su líder, a la vez que este muestra interés y preocupación, y los acompaña durante su permanencia en la empresa. Ello corrobora la importancia de que los practicantes se encuentren satisfechos con la manera en la que los jefes hacen uso de su poder (Álvarez, 2018). Todo ello permite hipotetizar que, para los participantes es importante relacionarse con sus compañeros de trabajo, porque en la coyuntura vivida en el Perú durante el 2021, se enfrentaron en un contexto en el que se encontraban aislados en todos los aspectos de su vida, por lo que valorarán más cualquier oportunidad para socializar.

Finalizando con los aspectos externos que afectan la felicidad laboral en el trabajo remoto, los participantes destacan la importancia de que la empresa brinde recompensas de tipo monetaria y no monetaria ya que ambas son una fuente de motivación para un mejor desempeño. Además, para esta población es necesario interrelacionarse con sus compañeros de trabajo y los jefes ya que estos reconocen el esfuerzo realizado y sirven como una red de apoyo, lo que permite establecer confianza y reducir el miedo al error que es común en aquellos que recién se están insertando al mundo laboral.

Categoría 3: Aspectos internos que afectan la felicidad laboral en el trabajo remoto

En tercer lugar, en esta categoría se resaltan aquellos componentes que dependen exclusivamente del practicante, para que él mismo se sienta feliz trabajando en una modalidad remota. Estos incluyen los recursos personales, las funciones relacionadas a la vocación y el deseo de aportar a los demás.

Subcategoría 3.1: Recursos personales asociados a la felicidad laboral

Existen habilidades tales como la organización y el deseo de aprender que son parte de las herramientas personales que el practicante pre profesional posee e impactan en su felicidad laboral.

“No sé, esas, esas decisiones a mí me pasa bastante y, no sé, me parece que eso de repente es lo más difícil para el practicante, ..., que es como organizarte y

ponderar que realmente es más importante que otra cosa”. (MP, Human Resources Business Partner Trainee)

Los participantes destacan que es necesario contar con la capacidad para organizarse respecto a las demandas de las tareas universitarias, responsabilidades del trabajo y el espacio de disfrute personal. También mencionan que es importante contar con el deseo de aprender, que permitirá desarrollarse y crecer personal y profesionalmente, lo cual ocasiona que busquen estas oportunidades en la empresa *“Y el hecho de querer crecer dentro de una empresa o crecer en tu carrera... todo eso influye en cómo te estás sintiendo, en cómo te vas desarrollando personalmente”*. (MC, Practicante de Recursos Humanos)”. Estos recursos personales permiten que se enfrenten a las exigencias y demandas que el trabajo implica (Marrero-Centeno et al., 2018). El haber identificado que estos recursos son necesarios se podría deber a que los practicantes pre profesionales, a pesar de su poca experiencia laboral y corta edad, conocen sus fortalezas, oportunidades de mejora y metas personales y profesionales que anhelan alcanzar, por lo tanto, aspectos como la organización y el deseo de crecer toman vital importancia en sus vidas.

Subcategoría 3.2: Vocación y funciones laborales relacionadas a la felicidad laboral

Para los practicantes pre profesionales es necesario que su puesto de trabajo implique llevar a cabo funciones relacionadas a la vocación para alcanzar la felicidad laboral.

“Donde a ti te gusta lo que haces, si estás en una carrera también que te gusta, yo creo que si tienes como esas aristas bien cimentadas de base, si va a poder ser más fácil que digas “Sí yo soy feliz, o sea, si tengo felicidad laboral””. (FV, Practicante Human Resources Business Partner)

Los participantes refieren que, para lograr ser feliz en el trabajo, deben realizar actividades y tareas que se encuentren relacionadas con su carrera profesional.

Esto, debido a que consideran que “no son mano de obra barata” (MA, Practicante de Human Capital), por lo tanto, las funciones que realicen no deberían ser exclusivamente operativas. Es así que, aspiran a tener más responsabilidades dentro de su área de trabajo, que permitan impartir lo aprendido. Relacionándolo con la propuesta de Herzberg (1968), los practicantes sienten insatisfacción al enfrentarse a una tarea rutinaria, ya que no emplean los conocimientos adquiridos durante su carrera, ocasionado que asuman una actitud poco favorable; mientras que las tareas que les permiten asumir mayores responsabilidades, al ser algo novedoso para ellos, lo enfrentan con una actitud positiva. Lo anteriormente expuesto, permite deducir que esta población busca evidenciar lo aprendido en su formación profesional, mediante funciones relevantes que demostrarían su capacidad cognitiva, en el área profesional y personal. Por lo tanto, las funciones que asumirían implicarían realizar aquello que les agrada, ocasionando que se sientan bien en su puesto de trabajo.

Subcategoría 3.3: Aportar a los demás vinculado a la felicidad laboral

Para esta población es importante que las actividades, tareas y funciones que desempeñen dentro de su área de trabajo tengan un impacto positivo en la vida de los demás colaboradores.

“Es súper loco y eso es lo que más me gusta de recursos humanos, como las cosas, como iniciativas que están tan en el aire pueden, pueden desencadenar que haya un alza en ventas, o sea en números. Me parece increíble, eso es algo que me gusta, un montón”. (MM, Practicante de Recursos Humanos)

La mayoría de los participantes señalan que el aportar a distintas poblaciones dentro de la empresa, mediante la ejecución de sus funciones, les brinda felicidad laboral porque les gusta sentir que su trabajo ayuda a los demás. Además, esta cooperación tiene un beneficio personal, en donde se le reconoce el aporte realizado al practicante, al área y a la empresa. Ello corrobora lo propuesto por Strusberg (2017), el sentido de vida indica que apoyar a los demás brinda felicidad, identidad y significado a sus vidas. En base a ello, se hipotetiza que la

generación de los entrevistados tiene interés por el aspecto social, a pesar de que no todas las empresas tienen voluntariados o actividades en beneficio de la sociedad, estas acciones de apoyar a los miembros de la empresa, y, por lo tanto, impactar en sus vidas, permite cumplir con la expectativa de ser solidarios.

Ante lo expresado por los participantes, se puede concluir que los practicantes pre profesionales asumen un rol importante en su felicidad laboral, ya que depende de ellos emplear sus recursos personales en favor de alcanzarla. En adición, su anhelo de ejecutar funciones relacionadas a la vocación se encuentra ligado a su deseo de buscar distintas oportunidades de aprendizaje. Y, precisamente mediante sus funciones pueden impactar positivamente en la empresa, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Asimismo, las actividades que realizan en favor de los demás, aportan significativamente a sus colegas, satisfaciendo su deseo de apoyar a los otros.

Categoría 4: Actividades que realiza la empresa a favor de la felicidad laboral en el trabajo remoto

En cuarto lugar, en la presente categoría se mencionan las acciones, estrategias, actividades y políticas que la empresa realiza para promover la felicidad laboral en los practicantes en una gestión remota. Incluyen las actividades de bienestar, integración y reconocimiento.

Subcategoría 4.1: Actividades de bienestar en favor de la felicidad laboral

Para los practicantes pre profesionales es importante que la empresa realice actividades que promuevan su bienestar físico y mental. Asimismo, destacan la importancia de que el centro laboral realice prácticas que faciliten la flexibilidad respecto a los horarios, para ser felices en el trabajo.

“Mmmm, los, ay ¿como se llama?, los early fridays, sí, me encanta, me encanta y es todo el año porque generalmente es por verano, pero es todo el año, entonces sí se respeta”. (LG, Practicante de Talent Acquisition)

Los participantes afirman que es necesario que la empresa se preocupe por su bienestar, contando con políticas, como los viernes cortos, que son parte de la flexibilidad que la empresa les ofrece para facilitar el balance vida - trabajo. Es necesario que las empresas fomenten en los colaboradores, la adopción de hábitos que beneficien su salud física y mental (Dinwoodie y Rodríguez, 2021). Ello concuerda con lo mencionado por los participantes, para los cuales es importante que su centro de prácticas promueva actividades que beneficien su salud física, emocional y mental, más aún en el contexto de pandemia que atravesaron. Es así que, disfrutan de las actividades deportivas, sesiones de yoga y meditación, y el acompañamiento psicológico. En base a lo mencionado anteriormente, se infiere que para esta población es valioso que la empresa muestre un interés genuino por ellos, ocasionando que se sientan valorados. Por otro lado, los practicantes pre profesionales estarían apreciando que su centro de prácticas se preocupe por brindarles tiempo libre, de manera que puedan disfrutar de su vida personal.

Subcategoría 4.2: Actividades de integración como estrategia para la felicidad laboral

El colectivo de los practicantes pre profesionales destaca que, para alcanzar la felicidad laboral es necesario que la empresa brinde espacios para realizar reuniones informales con su equipo de trabajo.

“Ahora lo que hacemos para compensar esta falta de comunicación informal, es tener after offices cada segundo viernes del mes, donde simplemente no hablamos del trabajo, solamente nos juntamos a jugar”. (MA, Practicante de Human Capital)

La mayoría de los participantes poseen una percepción favorable acerca de las reuniones informales, las cuales son entendidas como un espacio donde se puede dialogar sobre aspectos que son distintos al trabajo, centrándose en indagar sobre información personal, familiar y social *“Pero dentro de la empresa si hay iniciativas, entonces, si es chevere ¿no? se hace una reunión para cantar cumpleaños en cada en cada reunión que entras “el cumpleaños de tal*

chicas””.(LG, Practicante de Talent Acquisition). Dichas interacciones sociales, en el espacio de trabajo y fuera de este, promueven la conexión con los demás compañeros (Correa, 2021; Dinwoodie & Rodríguez, 2021). Por lo tanto, son de vital importancia, ya que permiten una expresión abierta de empatía, gratitud y fomenta el sentido de pertenencia e inclusión (Gaitán, 2021; Guillén, 2021). Esto permite inferir que para esta población son sumamente importantes las reuniones after office porque les permitiría divertirse en un espacio virtual dentro del ámbito laboral, compensando la falta de cercanía física ocasionada por la pandemia.

Subcategoría 4.3: Actividades de reconocimiento para promover la felicidad laboral

Existen actividades empresariales que son valoradas por el practicante pre profesional, ya que ocasionan que su trabajo y esfuerzo sea percibido y recompensado por los demás, impactando positivamente en su felicidad laboral.

“Yo creo que algo también que aporta bastante son los eventos de reconocimiento que hay, porque ahí también como que te motiva ¿no? Te motiva a seguir mejorando a decir “guau, yo quiero ser así algún día””. (AC, Practicante de Atracción de Talento)

Las situaciones donde reconocen y premian el esfuerzo realizado por los practicantes pre profesionales, son una fuente de motivación para estos. Asimismo, se encuentran agradecidos por los regalos materiales que la empresa les pueda proporcionar, los planes de desarrollo que les ofrecen y el reconocimiento verbal que se les brinda frente a los demás colaboradores. Este reconocimiento otorgado hace referencia a la gratitud de la empresa por el trabajo desempeñado (Gaitán, 2021). Se hipotetiza que los participantes buscan obtener este agradecimiento debido a que les genera una sensación de orgullo personal por el esfuerzo empleado en las actividades diarias.

Como consecuencia con lo expresado en la categoría, existen actividades que la organización debe poseer para que el practicante alcance la felicidad laboral. Estas acciones y políticas empresariales deben ir alineadas con la flexibilidad de horarios,

espacios donde se promueva el bienestar físico y mental, y reuniones informales. También, el centro de prácticas debe brindar reconocimiento verbal y regalos materiales que favorezcan la motivación del practicante pre profesional. Todo ello, con el objetivo de que el practicante logre tener una estadía laboral positiva que promueva un buen desempeño.

Categoría 5: Las políticas empresariales orientadas a la felicidad laboral son útiles, pero no suficientes.

En quinto lugar, en esta categoría se destacan aquellos comportamientos y creencias que surgen como consecuencia de la gestión de felicidad que la empresa realiza en la modalidad remota. Asimismo, incluye el deseo que poseen los practicantes sobre las estrategias, acciones, programas o actividades que debería ofrecer la empresa para lograr su felicidad laboral en una gestión remota.

“Pero si me lo decías, ahí, al inicio como “Queremos que te quedes más de 6 meses”, mi convenio fue por 8, pero yo decía “Alaa, quiero que sean los 8 meses y me quiero largar””. (FV, Practicante Human Resources Business Partner)

Los practicantes pre profesionales destacan que sí es posible alcanzar la felicidad laboral en un cargo de practicante, si la empresa se preocupa por desarrollar habilidades que les permitan alcanzar sus objetivos profesionales y personales *“Hay el tema de línea de carrera, el tema de, de que te dejan, por ejemplo, sale una vacante y hay mucho apoyo, o sea, hay mucha rotación interna y dentro la empresa de prioridad para que la gente pueda rotar entre puestos o experimentar”*. (MP, Human Resources Business Partner Trainee). No obstante, debido a la complejidad de insertarse en el mundo laboral en el contexto peruano en el año 2021, refieren que, en un inicio de sus prácticas, estas eran un “suplicio”. Es así que muchos se cuestionaban sobre la permanencia en el trabajo, desempeñando sus funciones únicamente por requisito de la universidad. Siguiendo con la teoría de Herzberg (1968), en un inicio del convenio, los practicantes contaban con los factores higiénicos que la empresa les proporcionaba; sin embargo, el aspecto motivacional, es decir, la oportunidad de desarrollar habilidades no se realizaba, ya que

la empresa se centraba en que el practicante aprenda sus funciones y conozca acerca de la empresa. No obstante, transcurrido algunos meses, las empresas toman mayor interés en que los practicantes adquieran nuevas habilidades que benefician a la misma empresa y al practicante, de manera que el practicante cuenta también con los factores motivadores. Siendo que al tener ambos factores se pueda encontrar satisfecho con el centro de prácticas. Se puede inferir que la poca felicidad laboral que percibían en un inicio, también se debería a que los practicantes pre profesionales recién están ingresando al mundo laboral. En consecuencia, tendrían que reorganizar su vida, lo cual, al ser complejo, ocasiona frustración por la demora en alcanzar la felicidad. Por otro lado, a pesar del contexto político, económico y social que podría impactar negativamente en los practicantes, estos consideran que pueden alcanzar la felicidad en el trabajo, quizás por los estándares de tranquilidad y seguridad que perciben en el centro laboral.

“Pero quizá más adelante, programas o talleres de integración ¿no? Para conocernos más también, quizá jugar”. (DR, Practicante de Reclutamiento y Selección)

“Algo que me gusta y bueno, de repente en la organización no hay, pero me parece bien bonito que he visto bastante en redes, es cuando eres nuevo y te reciben con un kit de todo el merchandising de la empresa”. (AC, Practicante de Atracción de Talento)

No obstante, los practicantes pre profesionales resaltaron el anhelo que poseen acerca de que su centro laboral cuente con mayores programas de integración, lo cuales promuevan el contacto y permitan la socialización con sus demás compañeros. De tal manera, mencionaron que incluso preferirían contar con una gestión mixta, es decir, presencial y virtual, para poder obtener una mayor cercanía física con sus compañeros. Por otro lado, destacan que la empresa debe reconocer la labor desempeñada en sus centros de trabajo, mediante el envío de regalos a sus hogares, la remuneración y un aumento en la cantidad de capacitaciones. Tomando en cuenta lo anterior, se considera que para los participantes serían insuficientes las actividades que las empresas les están ofreciendo para que su felicidad esté consolidada, ya que anhelan que se profundicen y mejoren las políticas actuales en favor de la felicidad laboral.

Finalizando con las consecuencias de las políticas empresariales orientadas a la felicidad laboral, los participantes enfatizan que, actualmente, se encuentran felices en sus trabajos, a pesar de que en un inicio no se sentían a gusto en sus centros laborales; destacando la importancia de las actividades realizadas por la organización. Sin embargo, pareciera que estos programas no son suficientes para alcanzar el estado de plenitud, por lo que desean que se implementen más actividades. Cabe resaltar que, si bien estos programas son insuficientes bajo la perspectiva de los practicantes, sí los estarían ayudando a aproximarse a la felicidad laboral. De manera que sí es posible alcanzar la felicidad laboral.

Finalmente, respecto a las limitaciones, se encuentra que, el acceso a los participantes es limitado debido a que, el contacto con la muestra se realizó en una modalidad virtual, aspectos como el vínculo que se podría establecer entre el participante y las entrevistadoras se pudo ver afectado, al igual que la lectura del lenguaje no verbal; así como el internet perjudicó la conexión y la comunicación al momento de recopilar información. Por último, es importante señalar que existe otra limitación respecto a la muestra, ya que esta fue homogénea, todos los participantes pertenecían a la misma universidad, carrera, área laboral, nivel socioeconómico alto, y sus prácticas fueron reguladas por la ley, por lo cual la información recopilada está sesgada bajo esta perspectiva.

Figura 5.1

Red analítica



CONCLUSIONES

- Para los participantes, la felicidad laboral implica un estado de alegría que fluctúa en el tiempo y el balance de vida – trabajo. Asimismo, se concluye que existen distintas situaciones que dificultan e impiden que un practicante pueda ser feliz en el trabajo, tales como la pandemia, la virtualidad, la falta de cercanía y de contacto.
- Los practicantes pre profesionales son conscientes de que existen aspectos externos, brindados por el centro de prácticas, que permiten alcanzar su felicidad laboral. Específicamente, la presencia de diversas recompensas monetarias o no monetarias que son otorgadas por la empresa y la promoción de espacios de interrelación con los compañeros.
- La felicidad laboral de los practicantes pre profesionales depende de ellos mismos, ya que deben de utilizar sus recursos personales, como la organización y motivación por el desarrollo, para alcanzarla. También toman un papel protagónico en su felicidad laboral a través de realizar funciones laborales relacionadas a la vocación y su interés por aportar valor, mediante la ayuda a los otros miembros de la empresa.
- Se concluye que es necesario que las empresas realicen actividades a favor de la felicidad laboral, ya que estas impactan positivamente en el desempeño de los practicantes pre profesionales. Más aún si estos programas están orientados hacia la flexibilidad de horarios, la promoción de bienestar físico y mental, reuniones informales, reconocimientos verbales y regalos, ya que todos estos son los más valorados por esta población.
- Respecto a las consecuencias de las políticas empresariales orientadas a la felicidad laboral, a los practicantes al inicio de sus prácticas pre profesionales se les dificultaba alcanzar la felicidad laboral, porque se encuentran en un contexto político, económico y social complicado. Sin embargo, después de algunos meses de labores en la empresa y de conocer las distintas acciones y políticas que desarrollan dentro de la misma, obtuvieron una percepción positiva acerca de la felicidad laboral. Concluyendo que es posible alcanzar la felicidad laboral en un contexto remoto. No obstante, es importante resaltar que, a pesar de ello, los

practicantes anhelan que se implementen una mayor cantidad de programas, políticas y actividades en favor de la felicidad laboral.



RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las futuras investigaciones profundizar con literatura novedosa y actual sobre los términos psicológicos tales como satisfacción laboral, bienestar laboral y seguridad psicológica. Con el propósito de que, durante la creación de la guía de preguntas, se puedan elaborar preguntas que posteriormente serán aplicadas mediante la técnica elegida para indagar sobre el fenómeno.
- Se sugiere que, en la recolección de datos cualitativos de los aspectos externos de la felicidad laboral, específicamente las recompensas, se realicen preguntas orientadas a conocer las preferencias monetarias y no monetarias de los practicantes pre profesionales.
- A raíz del descubrimiento de que los practicantes pre profesionales destacan la vocación y realizar funciones relacionadas a esta, se exhorta el abordaje de estos aspectos en las futuras investigaciones, ya que es de gran interés para la población y en la literatura no se ha encontrado bibliografía que haga referencia a ello, hasta la fecha.
- Se recomienda a los futuros investigadores indagar acerca de las políticas de felicidad laboral que realizan sus centros de trabajo en una muestra diversas, de manera que, con esa información, las empresas puedan orientar sus planes de felicidad laboral hacia lo que sus practicantes disfrutan más.
- En cuanto a las consecuencias de las políticas empresariales orientadas a la felicidad laboral, los practicantes poseen anhelos y expectativas sobre sus centros de prácticas. Por lo tanto, se sugiere que, durante la entrevista a profundidad, se indague acerca de las acciones mediante las cuales se pueda realizar aquello que los participantes proponen, ya que les permitirá alcanzar la felicidad laboral.

REFERENCIAS

- Acosta, C. (2017). *Motivaciones laborales de Millennials que trabajan en diversas empresas de la ciudad de Bogotá, Colombia* [Trabajo de grado, Universidad de la Sabana]. Intellectum Repositorio Institucional de La Universidad de La Sabana.
<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/30987/Catalina%20Acosta%20Piñeros%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(1), 99-106.
<https://www.redalyc.org/pdf/284/28440110.pdf>
- Almeida, J. (2021). El proyecto de vida: Un desarrollo organizacional desde lo humano. *Interconectando Saberes*, 11, 9-13. <https://doi.org/10.25009/is.v0i11.2683>
- Álvarez, D. (2018). *Factores de la felicidad que intervienen en la productividad de los asesores comerciales del sector Inmobiliario del Municipio de Medellín* [Tesis de licenciatura, Universidad de Antioquía]. Repositorio Institucional Universidad de Antioquía.
http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9893/1/AlvarezDavid_%202018_FactoresFelicidadIntervienen.pdf
- Asociación Peruana de Empresas de inteligencia de Mercado. (2021). *Niveles Socioeconómicos 2021*. <http://apeim.com.pe/wp-content/uploads/2021/10/niveles-socioecono%CC%81micos-apeim-v2-2021.pdf>
- Atenas, T., Díaz, E., Bustos, J., San Martín, R. & Rodríguez, C. (2019). Cognición Social: Conceptos y Bases Neurales. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 57(4), 365-376. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272019000400365>
- Bangun, Y., Pritasari, A., Budyanto, F., Wirawan, C., Wisesa, A. & Ginting, H. (2021). Role of Happiness: Mediating Digital Technology and Job Performance Among Lecturers. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-8. 10.3389/fpsyg.2021.593155
- Baron, R. & Byrne, D. (2005). *Psicología Social*.
<https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/psi-social.pdf>
- Barreto, D., Celis, C., & Pinzón, I. (2019). Estudiantes universitarios que trabajan: subjetividad, construcción de sentido e insatisfacción. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 54, 95-115.
<https://doi.org/10.35575/rvucn.n58a4>
- BBC News Mundo. (12 de noviembre de 2020). Crisis en Perú: 3 claves que explican la inestabilidad política en el país. *BBC News*.
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-54916840>

- BBC News Mundo. (13 de diciembre de 2020). Coronavirus en la Antártida: la base chilena de investigación reporta 36 casos de covid-19. *BBC News*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-55420145>
- Belapatiño, V., Crispin, Y., Grippa, F., Perea, H. & Vega, H. (27 de julio de 2021). *Situación Perú. Tercer trimestre 2021*. <https://www.bbvarsearch.com/publicaciones/situacion-peru-tercer-trimestre-2021-3/>
- Bruner, J. y Tagiuri, R. (1974). *In Handbook of Social Psychology* [version PDF].
- Coronavirus: Casos confirmados de COVID-19 aumentaron a 1719088. (20 de abril de 2021). *Canal N*. <https://canaln.pe/actualidad/coronavirus-se-elevan-9-casos-coronavirus-peru-n407757>
- Correa, M. (2021). El bienestar depende de nuestro sistema nervioso parasimpático [Versión PDF]. *Sumando ideas: Bienestar y felicidad en el entorno laboral*.
- Cruz, C., Olivares, S. & González, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: Grupo Editorial Patria. <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074381498.pdf>
- Daza, A., Beltrán, L. & Silva, J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad Ciencias Económicas*. 29(1), 66-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. (15 de marzo de 2020). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decre.to-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>
- Decreto Legislativo N° 1401, Decreto legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público. (24 de abril de 2019). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-aprueba-el-regimen-especial-que-regu-decreto-legislativo-n-1401-1689969-1/>
- Dinwoodie, D. & Rodríguez, E. (2021). Prácticas de liderazgo basadas en la evidencia para prosperar en tiempos turbulentos [Versión PDF]. *Sumando ideas: Bienestar y felicidad en el entorno laboral*.
- Domínguez, R. & Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21, 660 - 679. <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199551160035.pdf>
- Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. (24 de enero de 2020). *La República*. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/?ref=lre>

- Equipo Navent. (2019). Conoce los beneficios de las prácticas profesionales y pre profesionales. *Bumeran*. <https://www.bumeran.com.pe/noticias/practicas-preprofesionales-y-profesionales-en-las-empresas-excelentes-oportunidades/>
- Ernst & Young, Perú 2021, Fondo Editorial USIL, Universidad San Ignacio de Loyola y Arellano Consultoría para crecer. (2019). *La felicidad de los peruanos KusiKuy*. <https://asep.pe/wp-content/uploads/2019/04/Kusikuy-la-felicidad-de-los-peruanos-SECURED.pdf>
- Espinoza, M. (2017). *Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América Móvil-Claro, Arequipa, 2016-2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio Universidad Católica San Pablo. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSP_6edbeaf3124daf8f9f2c49a401c78095/Description
- Fajardo, E. & Cervantes, L. (7 de noviembre de 2020). Modernización de la educación virtual y su incidencia en el contexto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). *Revista Academia y Virtualidad*, 13(2) 103-116. <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/ravi/article/view/4724/4362>
- Fisher, C. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Franco, A. & Ñopo, H. (2018). *Avances de Investigación. Empleo, productividad e innovación* [versión PDF]. Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- Gaitán, I. (2021). La innovación, pilar del bienestar y felicidad en el entorno laboral. [versión PDF]. *Sumando ideas: Bienestar y felicidad en el entorno laboral*.
- García, R., Cáceres, M. & Bautista, M. (2019). Convivencia y bienestar: categorías necesarias para la educación positiva. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 177-183. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-177.pdf>
- González, D. (2005). Más allá de un manual de introducción a la metodología: diversidad y unidad en el campo de la investigación cualitativa. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 7(2)./ <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/193>
- González, T. & Cano, A. (2010). Introducción al análisis de datos en investigación cualitativa: Tipos de análisis y proceso de codificación (II). *NURE Investigación*, 7(45). <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/485/474>
- Guillén, L. (2021). Claves para promover el bienestar en el trabajo en entornos de incertidumbre [versión PDF]. *Sumando ideas: Bienestar y felicidad en el entorno laboral*.
- Harvard Deusto. (2021). *Sumando ideas: Bienestar y felicidad en el entorno laboral*. [versión PDF].

- Helliwell, J., Layard, R., Sachs, J., De Neve, J. Aknin, L & Wang, S. (2018). [Reporte Mundial de la Felicidad]. https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2018/WHR_web.pdf
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 13-22.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194
- Ibañez, T. (2003). *Introducción a la psicología social*. Capítulo I. El cómo y el porqué de la psicología social. Editorial UOC. [versión PDF].
- Institut de Publique Sondage d'Opinion Secteur. (2020a). *El estado de felicidad en un mundo COVID*. <https://www.ipsos.com/es-co/global-happiness-study-2020>
- Institut de Publique Sondage d'Opinion Secteur. (2020b). *Felicidad Global 2020*. https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-10/global_happiness_2020_survey_es.pdf
- Izcara, S. (2007). *Introducción al muestreo* [versión PDF].
<https://riuat.uat.edu.mx/handle/123456789/1553>
- Las Heras, M. (2021). Mejorar nuestro bienestar adoptando una actitud lúdica en el trabajo [versión PDF]. *Sumando ideas: Bienestar y felicidad en el entorno laboral*.
- Lybomirsky, S. (2008). *La Ciencia de la Felicidad* [versión PDF].
- Málaga, R., Oré, T. & Távara, J. (2014). Jóvenes que no trabajan ni estudian. *Economía* 37(74), 95- 132.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/11414>
- Marrero-Centeno, J., Moreno-Velasquez, I. & Sánchez-Cardona, I. (2018). Fibromialgia en Trabajo: explorando su Impacto en el Desempeño Laboral. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(1), 8-21.
<https://doi.org/10.21772/ripo.v36n1a01>
- Martínez, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa: Principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 613-619. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/csc/a/VgFnXGmqhGHNMBsv4h76tyg/?lang=es>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021a). *Informe mensual del empleo formal privado*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2996475/IMEF%2042%20RR.pdf?v=1649212229>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021b). *Documento Estadístico Anual sobre Modalidades Formativas Laborales declarados en el T-Registro de la Planilla Electrónica*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3352477/BOLETIN_ANUAL_2021%2030.06.22.pdf?v=1657030986

- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151.
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (11 de agosto de 2020). *La COVID-19 interrumpe la educación de más del 70% de los jóvenes*.
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_753062/lang--es/index.htm
- Pérez, A. (2020). *Sistema de incentivos y salario emocional* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Institucional de la UPCH.
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8991/Sistema_PerezTacanga_Ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3).
<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Ryan, R. & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52, 141-166.
https://www.researchgate.net/publication/12181660_On_Happiness_and_Human_Potentials_A_Review_of_Research_on_Hedonic_and_Eudaimonic_Well-Being
- Redacción Gestión. (30 de enero de 2021). Año escolar 2021: ¿Cuándo inician las clases y cómo será el proceso de matrícula? *Gestión*. <https://gestion.pe/peru/ano-escolar-2021-cuando-inician-las-clases-y-como-sera-el-proceso-de-matricula-minedu-proceso-de-matricula-covid-19-nndc-noticia/?ref=gesr>
- Salamanca, A. & Martín-Crespo, A. (2007). El Muestreo en la Investigación Cualitativa. *NURE Investigación*, (27).
<https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/340/330>
- Salas, A. (2017). La felicidad en el trabajo: un reto alcanzable para las empresas. *Capital Humano*.
https://www.researchgate.net/publication/320800369_La_felicidad_en_el_trabajo_un_reto_alcanzable_para_las_empresas
- Salazar, J., Montero, M., Muñoz, C., Sánchez, E. & Villegas, J. (2012). *En Psicología Social*. http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/1059/264_3.pdf
- Sanabria, I. (2020). Educación virtual: oportunidad para “aprender a aprender”. *Fundación Carolina*, 1-14. <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2020/07/AC-42.-2020.pdf>
- Sánchez, J. (2018). El significado vital en las organizaciones: aportaciones de la economía de la felicidad. *Revista Anual De Ciencias Eclesiásticas*, 13, 143–156.
<http://www.cauriensia.es/index.php/cauriensia/article/view/XIII-EMO8/411>

- Seligman, M. (2016). *Floreecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. https://kupdf.net/download/330650718-libro-floreecer-la-nueva-psicologia-positiva-y-la-busqueda-del-bienestar-martin-seligman-que-es-el-bienestarpdf_5af42da5e2b6f52249365707_pdf
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychological Association*, 55(1) 5-14. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0003-066X.55.1.5>
- Sionek, L., Mineguel, D. & Freitas, J. (2020). “Si supiera, no estaría aquí”: Implicaciones y desafíos de la entrevista cualitativa. *Psicología Em Estudio*, 25, 1-15. <https://www.scielo.br/j/pe/a/88csRhmNGynh6X63TgKp9mD/?lang=en&format=pdf>
- Strauss, A. & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. <https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/bases-investigacion-cualitativa.pdf>
- Strusberg, G. (2017). *La experiencia de la felicidad en jóvenes peruanos en el trabajo remunerado y el trabajo voluntario* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8976/STRU_SBERG_BENAVIDES_LA_EXPERIENCIA_DE_LA_FELICIDAD_EN_JOVENES_PERUANOS_EN_EL_TRABAJO_REMUNERADO.pdf?sequence=1&sAllowed=y
- Troncoso-Pantoja, C. & Amaya-Placencia, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65, 329-322. <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235/>
- Wickramanayake, J. (12 de agosto de 2017). La juventud puede cambiar al mundo para hacerlo mejor, dice la enviada de la ONU para los jóvenes. *Noticias ONU*. <https://news.un.org/es/story/2017/08/1384161#:~:text=el%20COVID%2D19-,La%20juventud%20puede%20cambiar%20al%20mundo%20para%20hacerlo%20mejor%2C%20dice,la%20ONU%20para%20los%20j%C3%B3venes&text=Agreg%20que%20decidi%C3%B3%20viajar%20a,ajusta%20al%20contexto%20nacional%20iraqu%C3%AD>
- Wyrwicka, M. & Chuda, A. (2019). The diagnosis of organizational culture as a change's factor in the context application of design thinking. *LogForum* 15 (2), 279-290. <http://doi.org/10.17270/J.LOG.2019.319>
- Yamamoto, J. (2013). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. *Tiempodeopinión*. https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo_de_opinion_jorge_yamamoto.pdf

Yamamoto, J. (2015). *Un modelo de bienestar subjetivo para Lima Metropolitana*
[Tesis de doctorado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio
Institucional Pontificia Universidad Católica del Perú.
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7682/YAMA
MOTO_SUDA_JORGE_MODELO_BIENESTAR.pdf?sequence=1&isAllowed
=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7682/YAMAMOTO_SUDA_JORGE_MODELO_BIENESTAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



ANEXOS

Anexo 1: Guía de Entrevista

Felicidad Laboral en Practicantes Pre Profesionales que realizan Trabajo Remoto

Objetivos de la investigación

- Explorar la percepción social de felicidad laboral en practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto.
- Identificar los componentes de la felicidad laboral en practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto.
- Describir las políticas organizacionales de las empresas que contribuyen a la felicidad laboral en los practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto.

Áreas temáticas

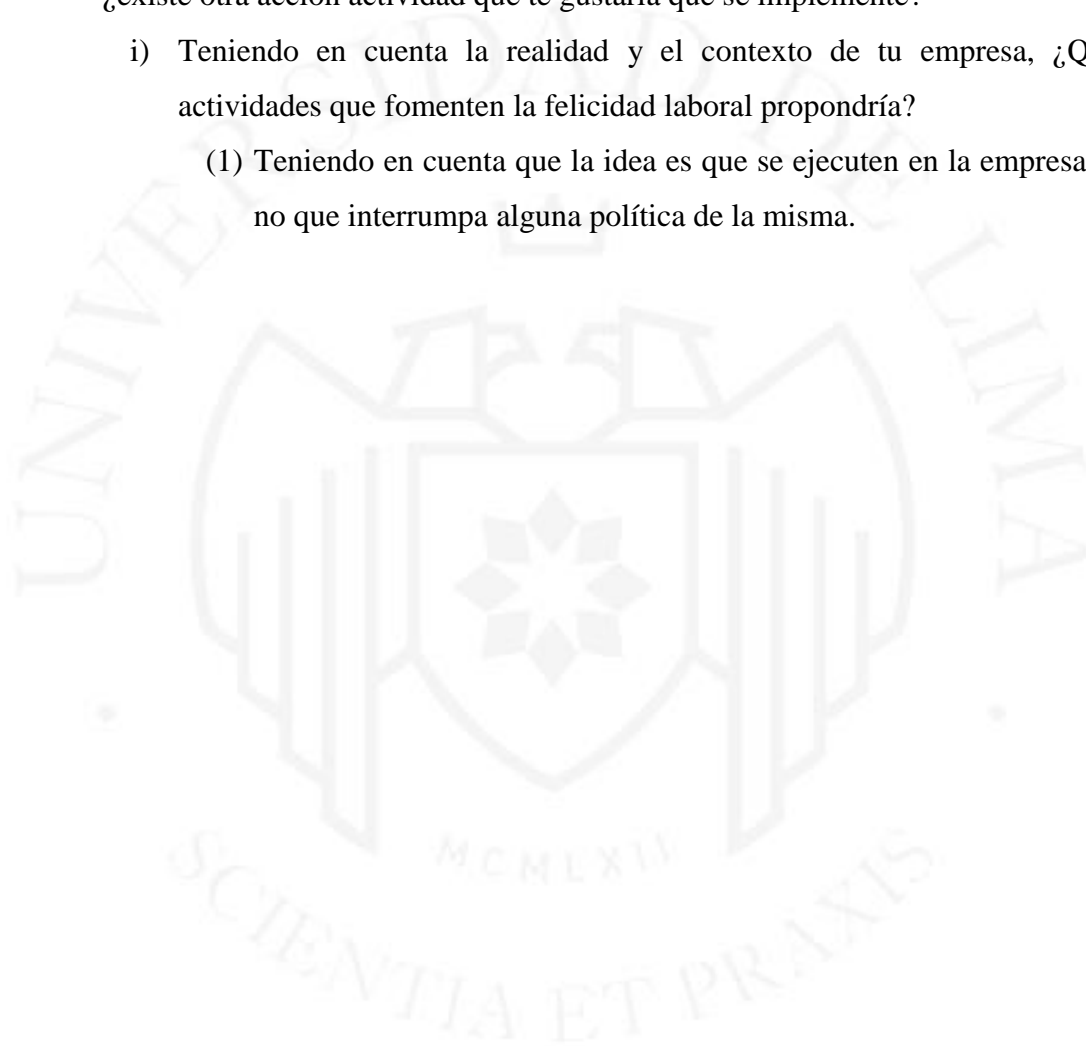
1) Percepción social de felicidad laboral

- a) ¿Qué sabes acerca del concepto “felicidad laboral”?
- b) Si tuvieras que definir la “Felicidad Laboral en practicantes que trabajan de manera remota” ¿Cómo la definirías?
- c) Podrías contarnos qué piensas acerca de los practicantes que estudian y trabajan
 - i) Y tú crees que son felices en su trabajo
- d) ¿Qué sabes acerca del bienestar laboral?
 - i) ¿Consideras que felicidad laboral y bienestar laboral están relacionados?
- e) ¿Crees que existe una diferencia en la percepción de la felicidad laboral, entre una gestión remota y una presencial?

2) Componentes de la felicidad laboral presentes en el trabajo de los practicantes

- a) ¿Consideras que eres feliz en tu trabajo actual? ¿Por qué?
- b) ¿De qué depende que tú te sientas feliz en el trabajo?
 - i) ¿Qué factores o componentes crees que son necesarios para que te puedas sentir feliz en tu trabajo?
- c) De los componentes que nos has mencionado ¿cuál consideras que es el más importante?
- d) De los componentes que nos has mencionado ¿cuál consideras que es el menos importante?

- 3) Políticas organizacionales de felicidad laboral en las empresas
- a) ¿Crees que existe felicidad laboral en tu entorno?
 - b) ¿Consideras que las empresas deben contar con prácticas para promover la felicidad laboral? ¿Por qué?
 - c) ¿Existen acciones o actividades que realice la empresa en la que trabajas que influyan en tu felicidad laboral? ¿Cuáles?
 - d) Aparte de las actividades que nos has mencionado que realizan en tu empresa, ¿existe otra acción actividad que te gustaría que se implemente?
 - i) Teniendo en cuenta la realidad y el contexto de tu empresa, ¿Qué actividades que fomenten la felicidad laboral propondría?
 - (1) Teniendo en cuenta que la idea es que se ejecuten en la empresa, y no que interrumpa alguna política de la misma.



Anexo 2: Juicio de Expertos

VALORACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado Especialista, _____

Se le solicita colaborar en el proceso de validación de la guía de preguntas de la investigación "Felicidad Laboral en Practicantes Pre Profesionales que realizan Trabajo Remoto".

La presente guía de preguntas busca

- Explorar la concepción de felicidad laboral en practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto.
- Identificar los componentes de la felicidad laboral en practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto.
- Conocer las políticas organizacionales de las empresas que contribuyen a la felicidad laboral en los practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto.

A continuación, se resumen los principales aspectos que se tendrán en cuenta para determinar en el proceso de validación del instrumento.

Objetivos de la validación	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar la pertinencia de las áreas temáticas presentadas - Evaluar la redacción de las preguntas. - Evaluar el contenido de las preguntas. - Brindar observaciones de mejora, de acuerdo a su experiencia dentro del ámbito de la práctica sobre felicidad laboral
Expertos	<ul style="list-style-type: none"> - Tres especialistas vinculados a la temática felicidad laboral - Psicólogos empresariales.
Modo de validación	<p>Optimizar los criterios de rigor metodológico de la investigación cualitativa</p> <p><u>Método individual:</u> Cada experto responde al documento y proporciona sus valoraciones en base a los criterios solicitados.</p>

La guía propuesta ayudará a que se pueda realizar la entrevista semi-estructurada a profundidad.

Se le presentarán 14 preguntas agrupadas de acuerdo a las 3 áreas a explorar: concepción de felicidad laboral, componentes de la felicidad laboral presentes en el trabajo de los practicantes, y políticas organizacionales de felicidad laboral en las empresas. Estas deberán ser valoradas de acuerdo a los siguientes criterios:

1: Área/ Pregunta muy poco aceptable	2: Área/Pregunta poco aceptable	3: Área/Pregunta regularmente aceptable	4: Área/Pregunta aceptable	5: Área/Pregunta muy aceptable
---	--	--	---	---

En el caso de considerar que alguna pregunta es poco o muy poco aceptable para lograr los objetivos de explorar la concepción de felicidad laboral, identificar los componentes de la felicidad laboral presentes en el trabajo de los practicantes, y conocer las políticas organizacionales de felicidad laboral en las empresas, se le invita a indicar la razón o su duda en la casilla de "Observaciones".

DOCUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nombre: _____ Especialista en: _____

Valore las siguientes áreas y preguntas:

1: Pregunta muy poco aceptable	2: Área/Pregunta poco aceptable	3: Área/Pregunta regularmente aceptable	4: Área/Pregunta aceptable	5: Área/Pregunta muy aceptable
--------------------------------------	---------------------------------------	--	----------------------------------	--------------------------------------

ÁREA		Valoración					Observaciones
Concepción de felicidad laboral		1	2	3	4	5	
1	¿Qué conoces acerca del concepto "felicidad laboral"?						
2	¿Qué entiendes por el término "felicidad laboral"?						
3	¿Crees que los practicantes que estudian y trabajan, son felices en su trabajo?						
4	¿Consideras que felicidad laboral y bienestar laboral es lo mismo?						
5	¿Crees que existe una diferencia entre la felicidad laboral entre una gestión remota y una presencial?						

ÁREA		Valoración					Observaciones
Componentes de la felicidad laboral presentes en el trabajo de los practicantes		1	2	3	4	5	
1	¿Consideras que eres feliz en tu trabajo actual?						
2	¿De qué depende que tu te sientas feliz en el trabajo?						

3	¿Cuál es el componente que nos has mencionado que tu consideras más importante?						
4	¿Cuál es el componente que nos has mencionado que tu consideras menos importante?						



ÁREA		Valoración					Observaciones
Políticas organizacionales de felicidad laboral en las empresas		1	2	3	4	5	
1	¿Crees que existe felicidad laboral en tu entorno?						
2	¿Consideras que las empresas deben contar con prácticas para promover la felicidad laboral? ¿Por qué?						
3	¿Existen acciones o actividades que realice la empresa en la que trabajas que influya en tu felicidad laboral? ¿Cuáles?						
4	Aparte de las actividades que nos has mencionado que realizan en tu empresa, ¿existe otra acción actividad que te gustaría que se implemente?						
5	Teniendo en cuenta la viabilidad de propuestas en la empresa donde practica, ¿Qué actividades que fomenten la felicidad laboral propondría?						

Firma de especialista

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS PARTICIPANTES

Yo, acepto participar voluntariamente en esta investigación conducida por Vanesa Reyes y Nicole Seminario, actividad que forma parte del curso Seminario de Investigación I de la Facultad de Psicología de la Universidad de Lima. He sido informado (a) de que concederé una entrevista virtual, a través de la plataforma de zoom, cuya duración aproximada es de 50 minutos y en la cual las preguntas pretenden recabar información acerca de la concepción de felicidad laboral en practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto, los componentes de la felicidad laboral en practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto y las políticas organizacionales de las empresas que contribuyen a la felicidad laboral en los practicantes pre profesionales que realizan trabajo remoto.

La entrevista en la que participaré es individual, la información que yo provea es estrictamente confidencial y doy mi autorización para que sea filmada y grabada mi voz. Asimismo, reconozco que la información que yo brinde en el curso de esta entrevista será anónima y no será utilizada para ningún otro propósito fuera de lo mencionado sin mi consentimiento.

Además, he sido informado (a) de que puedo hacer preguntas en el transcurso de mi participación, que puedo abstenerme de responder cuando así lo decida y que me puedo retirar en cualquier momento si así lo deseo sin que todo esto me perjudique.

También, doy mi consentimiento para que algunas de mis verbalizaciones sean transcritas y aparezcan en el informe final junto a las de otras personas con la finalidad de que se muestren los resultados. Me han garantizado que mi nombre no aparecerá en ninguna parte y que nadie podrá identificar que esas transcripciones me pertenecen.

Finalmente, de tener preguntas sobre mi participación en este proceso, puedo contactar a la Profesora del curso, María del Carmen Espinoza (mcespino@ulima.edu.pe).

Lima, 15 de Junio de 2021

Nombre del participante

Firma del participante

Fecha

Anexo 4: Libro de códigos

Categoría	Subcategoría	Descripción o definición
PERCEPCIÓN DE LA FELICIDAD LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO	Estado de comodidad y alegría que involucra un balance vida-trabajo	Son las ideas que el practicante tiene acerca de lo que implica la felicidad laboral, esta reflexión surge a partir de sus vivencias y experiencias en sus diversos centros de prácticas. Por un lado, los practicantes hacen referencia a otros términos psicológicos que consideran como sinónimos de felicidad laboral como bienestar laboral, satisfacción laboral y salud física, mental, emocional, social, psicológica. Por otro lado, comentan que existen ciertas situaciones, factores, acciones, políticas e incluso personas que impiden que un practicante logre ser feliz en el trabajo en una modalidad remota.
	Obstáculos para alcanzar la felicidad laboral en el trabajo remoto	
ASPECTOS EXTERNOS QUE AFECTAN LA FELICIDAD LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO	Recompensas brindadas por la empresa	Son aquellos componentes con los que la empresa cuenta y depende exclusivamente de esta ofrecerlos, para que el practicante pre profesional se sienta feliz trabajando en una modalidad remota. Estos pueden ser brindados para el practicante como una recompensa por su desempeño o pueden encontrarse ligados a la interrelación con los demás.
	Interrelación con los compañeros	
ASPECTOS INTERNOS QUE AFECTAN LA FELICIDAD LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO	Recursos personales asociados a la felicidad laboral	Son aquellos componentes que dependen exclusivamente del practicante, para que él mismo se sienta feliz trabajando en una modalidad remota. Estos incluyen los recursos personales, las funciones relacionadas a la vocación y el deseo de aportar a los demás.
	Vocación y funciones laborales relacionadas a la felicidad laboral	
	Aportar a los demás vinculado a la felicidad laboral	
ACTIVIDADES QUE REALIZA LA EMPRESA A FAVOR DE LA FELICIDAD LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO	Actividades de bienestar en favor de la felicidad laboral	Son las acciones, estrategias, actividades y políticas que la empresa realiza para promover la felicidad laboral en los practicantes en una gestión remota. Incluyen las actividades de bienestar, integración y reconocimiento.
	Actividades de integración como estrategia para la felicidad laboral	
	Actividades de reconocimiento para promover la felicidad laboral	
CONSECUENCIAS DE LAS POLÍTICAS EMPRESARIALES ORIENTADAS A LA FELICIDAD LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO	Resultado de las políticas empresariales orientadas a la felicidad laboral	En quinto lugar, en esta categoría se destacan aquellos comportamientos y creencias que surgen como consecuencia de la gestión de felicidad que la empresa realiza en la modalidad remota. Asimismo, incluye el deseo que poseen los practicantes sobre las estrategias, acciones, programas o actividades que debería ofrecer la empresa para lograr su felicidad laboral en una gestión remota.
	Anhelos de que se desarrollen estrategias orientadas a la felicidad laboral en el trabajo remoto	

ENTREGA FINAL TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 repositorio.ulima.edu.pe 2%
Fuente de Internet

2 tesis.pucp.edu.pe 1%
Fuente de Internet

3 hdl.handle.net 1%
Fuente de Internet

4 repositorio.ucv.edu.pe <1%
Fuente de Internet

5 www.theibfr.com <1%
Fuente de Internet

6 www.arellano.pe <1%
Fuente de Internet

7 es.scribd.com <1%
Fuente de Internet

8 www.slideshare.net <1%
Fuente de Internet

9 gref.org <1%
Fuente de Internet

10	s3.amazonaws.com Fuente de Internet	<1 %
11	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
12	revistas.udec.cl Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Nacional de Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
16	Rosas Vargas Brenda Isela. "Análisis teórico del modelo PERMA y sus intervenciones", TESIUNAM, 2022 Publicación	<1 %
17	bibliotecadigital.udea.edu.co Fuente de Internet	<1 %
18	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Delgado Caballero Jacqueline. "Percepción de la felicidad en mujeres casadas", TESIUNAM, 2010 Publicación	<1 %

20	larepublica.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
23	www.risti.xyz Fuente de Internet	<1 %
24	revistahorizontes.org Fuente de Internet	<1 %
25	Palomero Jandete Carlos Adrián. "Significado psicológico de felicidad y percepción de algunas dificultades para alcanzarla en adultos mayores mexicanos depauperados", TESIUNAM, 2017 Publicación	<1 %
26	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Fundación Universitaria del Area Andina Trabajo del estudiante	<1 %
28	www.ipsos.com Fuente de Internet	<1 %
29	www.spreaker.com Fuente de Internet	<1 %

30	Submitted to Universidad de Lima Trabajo del estudiante	<1 %
31	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	w.imt.mx Fuente de Internet	<1 %
33	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	<1 %
34	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
35	tesis.ipn.mx Fuente de Internet	<1 %
36	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
37	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
38	www.emyriad.com Fuente de Internet	<1 %
39	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1 %
40	Campos Velarde Aurora. "Cambios hemodinamicos preoperatorios, transoperatorios y postoperatorios en	<1 %

pacientes pediátricos con persistencia de conducta arteriosa", TESIUNAM, 2002

Publicación

41	bonga.unisimon.edu.co Fuente de Internet	<1 %
42	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
43	libros.unad.edu.co Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.uca.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.ufsm.br Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	uniminuto-dspace.scimago.es Fuente de Internet	<1 %

52

worldwidescience.org

Fuente de Internet

<1 %

53

www.midelafelicidad.com

Fuente de Internet

<1 %

54

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1 %

55

"Construcción identitaria de hombres trans chilenos y sus necesidades en torno a la atención en centros de salud", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2022

Publicación

<1 %

56

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 31 (2015)", Brill, 2017

Publicación

<1 %

57

1library.co

Fuente de Internet

<1 %

58

Lina María Murillo Pérez. "El emprendimiento social como motor de desarrollo sostenible: propuesta de un modelo para fortalecer la gestión del impacto social en los grupos de interés", Universitat Politècnica de València, 2022

Publicación

<1 %

59

Rodríguez Castillo Katya. "La resiliencia familiar", TESIUNAM, 2020

Publicación

<1 %

60 actualidadlaboral.com <1 %
Fuente de Internet

61 dusselpeters.com <1 %
Fuente de Internet

62 freetrade.tamiu.edu <1 %
Fuente de Internet

63 intranet.uwiener.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

64 lacamara.pe <1 %
Fuente de Internet

65 pirhua.udep.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

66 publicacionescd.ulead.edu.ec <1 %
Fuente de Internet

67 reliefweb.int <1 %
Fuente de Internet

68 repositorio.cientifica.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

69 repositorio.ucss.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

70 repositorio.unheval.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

71 repositorio.uns.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

72	www.alfepsi.org Fuente de Internet	<1 %
73	www.bdigital.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %
74	www.harvard-deusto.com Fuente de Internet	<1 %
75	www.idea.int Fuente de Internet	<1 %
76	www.scielo.org.co Fuente de Internet	<1 %
77	www.trillaseduforma.com Fuente de Internet	<1 %
78	Alexander Frank Pasquel Cajas, Verónica Tomasa Cajas Bravo, Roberto Carlos Dávila Morán. "Remote Work in Peru during the COVID-19 Pandemic", Administrative Sciences, 2023 Publicación	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias Apagado

Excluir bibliografía

Activo