RELACIÓN ENTRE HÁBITOS LABORALES Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN PROFESIONALES DEL SECTOR TECNOLÓGICO

RELATIONSHIP BETWEEN WORK HABITS AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN PROFESSIONALS IN THE TECHNOLOGY SECTOR

Ernesto Alessando Leo Rossi
Blackwell Global University | ernesto.leo@uce.edu.pe | https://orcid.org/0000-0002-9716-6853

Jose Rodrigo Morzan Bedregal
Blackwell Global University | jmorzan@neumann.edu.pe | https://orcid.org/0009-0006-7224-4911

RESUMEN
El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre los hábitos laborales y el bienestar psicológico en profesionales del sector tecnológico. Se empleó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y alcance correlacional, con una muestra probabilística estratificada de 223 profesionales en Lima, Perú. Los resultados confirmaron la hipótesis de una asociación positiva de magnitud moderada entre hábitos laborales y bienestar psicológico ($r = 0,44$; $p < 0,001$; $r^2 = 0,19$). Asimismo, se aceptó la hipótesis sobre diferencias en el bienestar psicológico según la modalidad de trabajo ($F(2, 220) = 12,33$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,101$), observándose niveles superiores en la modalidad presencial frente a la remota e híbrida. Se concluye que existe una vinculación significativa entre la arquitectura de los hábitos laborales y la salud psicológica, destacando la importancia de las condiciones del entorno de trabajo para la sustentabilidad laboral en el sector tecnológico.

Palabras clave: Hábitos laborales, Bienestar psicológico, Logística tecnológica, Sustentabilidad laboral

ABSTRACT
The objective of this study was to determine the relationship between work habits and psychological well-being among professionals in the technology sector. A quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, and correlational scope were employed, with a stratified probabilistic sample of 223 professionals in Lima, Peru. The results confirmed the hypothesis of a positive association of moderate magnitude between work habits and psychological well-being ($r = 0.44$; $p < 0.001$; $r^2 = 0.19$). Likewise, the hypothesis regarding differences in psychological well-being according to work modality was accepted ($F(2, 220) = 12.33$; $p < 0.001$; $\eta^2 = 0.101$), with higher levels observed in the in-person modality compared to remote and hybrid settings. It is concluded that there is a significant link between the architecture of work habits and psychological health, highlighting the importance of work environment conditions for labor sustainability in the technology sector.

Keywords: Work habits, Psychological well-being, Technological logistics, Labor sustainability

Recibido: 23 de mayo de 2026
Aceptado: 20 de septiembre de 2026
Publicado: 15 de octubre de 2026

INTRODUCCIÓN

CONTEXTUALIZACIÓN

La industria logística contemporánea ha experimentado una transformación radical impulsada por la integración de tecnologías avanzadas, lo cual ha reconfigurado las dinámicas operativas y las exigencias sobre el capital humano (Nguyen, 2026; Tovar Posso, 2025). En el entorno metropolitano de Lima, el sector de logística tecnológica se distingue por una alta demanda de eficiencia y una constante presión por la optimización de procesos, factores que inciden directamente en el desempeño y la estabilidad emocional de los trabajadores (Olkiewicz y Dyczkowska, 2025; Kmiecik, 2022). La sostenibilidad de estas organizaciones no depende únicamente de la eficiencia en la cadena de suministro o de la gestión de inventarios, sino también de la capacidad de los profesionales para mantener un equilibrio funcional en un entorno altamente digitalizado y dinámico (Akram, 2026; Wang et al., 2022; Pentek y Letnik, 2025).

REALIDAD PROBLEMÁTICA

A pesar de la relevancia estratégica del sector, los profesionales que operan en la intersección entre la logística y la tecnología enfrentan desafíos significativos derivados de la intensidad de sus rutinas laborales (Rasheed et al., 2024). Existe un vacío de conocimiento respecto a cómo las prácticas cotidianas, tales como la gestión del tiempo y la ergonomía digital, se vinculan con el estado emocional de los colaboradores en este contexto específico (Siti Sahara, 2025; Associate Professor, 2025). La falta de evidencia empírica sobre esta relación en el mercado laboral limeño limita la capacidad de las organizaciones para implementar estrategias que favorezcan el bienestar psicológico, dejando a los trabajadores expuestos a riesgos de desequilibrio emocional y cognitivo ante las exigencias de la transformación digital (Sharma, 2024; Dr. Arunima, 2025).

JUSTIFICACIÓN

El presente estudio aporta una perspectiva necesaria al campo de la logística sostenible al integrar el factor humano como un componente esencial de la productividad organizacional. A nivel teórico, la investigación contribuye a la literatura sobre el comportamiento organizacional al explorar la asociación entre las rutinas laborales y los indicadores de bienestar en un entorno tecnológico (Hughes, 2021; Kumar K, 2026). En el ámbito práctico, los hallazgos permitirán a los gestores de recursos humanos diseñar intervenciones orientadas a mejorar la calidad de vida laboral, reconociendo la importancia de las pausas activas y la gestión eficiente de las tareas (Bhalla y Tanwar, 2024; Newsome, 2023). Metodológicamente, el estudio ofrece un enfoque cuantitativo riguroso que permite examinar la relación entre constructos psicológicos y hábitos de trabajo mediante técnicas estadísticas precisas, proporcionando una base empírica para futuras investigaciones en el sector (Yudiani e Istiningtyas, 2022; Zafirah y Budiono, 2024).

HÁBITOS LABORALES

Los hábitos laborales se definen como el conjunto de rutinas y comportamientos recurrentes que el individuo ejecuta de manera sistemática durante su jornada, influyendo en su eficiencia y salud integral (Hughes, 2021). Este constructo se articula a través de tres dimensiones fundamentales: la gestión del tiempo, que implica la priorización y organización de tareas; las pausas activas, entendidas como breves periodos de descanso físico y mental durante la jornada; y la ergonomía digital, que comprende la adaptación de las herramientas tecnológicas y el entorno físico para minimizar la fatiga (Panjwani, 2022; Newsome, 2023). La evidencia reciente sugiere que la consolidación de hábitos saludables es un predictor clave del desempeño y la satisfacción en entornos de alta exigencia (Hughes, 2021; B Biradar Spurti, 2024).

BIENESTAR PSICOLÓGICO

El bienestar psicológico se conceptualiza como un estado de equilibrio emocional y cognitivo que permite al individuo funcionar de manera óptima en su entorno laboral

(Usha, 2026; Kumar K, 2026). Este fenómeno se manifiesta a través de la autoaceptación, que implica una valoración positiva de sí mismo; el propósito en la vida, que refleja la existencia de metas y dirección; y las relaciones positivas, que denotan la capacidad de establecer vínculos interpersonales saludables en el trabajo (Yudiani e Istiningtyas, 2022; B Biradar Spurti, 2024). Diversos estudios han demostrado que niveles elevados de bienestar psicológico se asocian con una mayor resiliencia y compromiso organizacional, incluso en sectores caracterizados por una alta carga de trabajo y presión tecnológica (Zafirah y Budiono, 2024; Kumar K, 2026; E Priyadharshini y Mohankumar, 2022).

RELACIÓN ENTRE VARIABLES

La literatura científica sugiere una concomitancia significativa entre la estructura de los hábitos laborales y la percepción de bienestar psicológico (Usha, 2026; Bhalla y Tanwar, 2024). Se postula que una gestión del tiempo eficiente y la implementación de pausas activas actúan como factores protectores que favorecen la autoaceptación y el propósito en la vida, al reducir los niveles de estrés acumulado (Hughes, 2021; Kumar K, 2026). Asimismo, la modalidad de trabajo, ya sea presencial o remota, representa una variable que podría condicionar la intensidad de esta relación, dado que los entornos digitales alteran la forma en que los profesionales interactúan con sus tareas y con sus pares (Sharma, 2024; H. V. y S, 2024). La evidencia empírica previa respalda la existencia de una asociación positiva entre la calidad de las rutinas laborales y los indicadores de salud mental, lo cual justifica el análisis de esta relación en el contexto de los profesionales de logística tecnológica en Lima (Yudiani e Istiningtyas, 2022; Kumar K, 2026; Siti Sahara, 2025). A continuación, se presentan los objetivos e hipótesis que guían la presente investigación.

Objetivos e hipótesis

El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre los hábitos laborales y el bienestar psicológico en profesionales del sector tecnológico. De él se derivan los siguientes objetivos específicos:

- **OE1:** Determinar la relación entre hábitos laborales y bienestar psicológico.
- **OE2:** Comparar bienestar psicológico según modalidad de trabajo.

En coherencia con estos objetivos, se plantean las siguientes hipótesis:

- **H1:** Existe una asociación positiva entre los hábitos laborales y el bienestar psicológico en los profesionales del sector tecnológico.
- **H2:** Existen diferencias significativas en el bienestar psicológico según la modalidad de trabajo de los profesionales.

MATERIALES Y MÉTODOS

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, orientado a la medición precisa de las variables y al análisis estadístico de los datos recolectados. El diseño empleado fue no experimental de corte transversal, dado que las variables se observaron en su contexto natural sin manipulación deliberada y en un único momento temporal. El alcance del estudio fue correlacional, con el propósito de determinar el grado de relación entre los hábitos laborales y el bienestar psicológico, así como identificar las diferencias existentes en este último según la modalidad de trabajo de los profesionales.

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estuvo constituida por 450 profesionales que laboran en empresas de logística tecnológica en el área metropolitana de Lima, Perú. Para la determinación del tamaño muestral, se aplicó la fórmula de Cochran para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95 % (Z = 1,96), un margen de error del 5 % (e = 0,05) y una variabilidad máxima (p = q = 0,5), lo que resultó en un tamaño mínimo requerido de 208 participantes. El muestreo

fue de tipo probabilístico estratificado con afijación proporcional, segmentando la muestra según la modalidad de trabajo de los informantes.

Se enviaron 295 cuestionarios, de los cuales se recibieron 240, alcanzando una tasa de respuesta del 81,4 %. Durante la fase de depuración, se aplicaron criterios de exclusión rigurosos: se eliminaron 9 cuestionarios por presentar más del 5 % de ítems sin responder, 6 casos por exhibir patrones de respuesta invariante y 2 casos por registrar un tiempo de respuesta inferior a 4 minutos. Tras la exclusión de 17 cuestionarios, la muestra final analizada quedó conformada por 223 profesionales, distribuidos en 74 trabajadores presenciales, 76 remotos y 73 en modalidad híbrida.

INSTRUMENTO

La recolección de datos se efectuó mediante un cuestionario estructurado con escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 representó totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. El instrumento integró dos variables principales:

- **Hábitos laborales:** Variable independiente compuesta por 11 ítems, distribuidos en las dimensiones de gestión del tiempo (4 ítems), pausas activas (3 ítems) y ergonomía digital (4 ítems).
- **Bienestar psicológico:** Variable dependiente integrada por 13 ítems, organizados en las dimensiones de autoaceptación (5 ítems), propósito en la vida (4 ítems) y relaciones positivas (4 ítems).

La validez de contenido fue evaluada mediante el juicio de 7 expertos, quienes validaron la pertinencia y claridad de los ítems, obteniendo una *V* de Aiken global de 0,96, lo cual confirmó la idoneidad del instrumento para su aplicación en la población objetivo.

PROCEDIMIENTO Y CONSIDERACIONES ÉTICAS

La recolección de información se llevó a cabo entre mayo y septiembre de 2025 a través de un formulario en línea. Cada participante fue informado sobre los objetivos del estudio y otorgó su consentimiento informado de manera voluntaria. Se garantizó el anonimato y la confidencialidad de los datos, los cuales fueron anonimizados y almacenados con acceso restringido para asegurar la protección de la identidad de los profesionales. La integridad del proceso se mantuvo conforme a los principios éticos de respeto a la autonomía y beneficencia en la investigación con seres humanos, evitando cualquier forma de coacción o perjuicio hacia los informantes.

ANÁLISIS DE DATOS

El procesamiento estadístico se realizó mediante el software jamovi, versión 2.5. Para verificar los supuestos de normalidad, se emplearon los coeficientes de asimetría y curtosis, bajo un criterio de ±1, complementados con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors. La fiabilidad de las escalas se determinó mediante el alfa de Cronbach y el omega de McDonald. El plan de contraste se estructuró bajo un nivel de significación de $\alpha = 0,05$, siguiendo las técnicas descritas a continuación:

- **Asociación entre variables:** Para contrastar la hipótesis sobre la asociación positiva entre los hábitos laborales y el bienestar psicológico, se utilizó la correlación de Pearson, reportando los intervalos de confianza al 95 %.
- **Diferencias según modalidad:** Para evaluar las diferencias significativas en el bienestar psicológico según la modalidad de trabajo, se aplicó un ANOVA de un factor, verificando el supuesto de homogeneidad de varianzas mediante la prueba de Levene, calculando el tamaño del efecto con η^2 y realizando comparaciones *post hoc* con la corrección de Bonferroni.

RESULTADOS

Caracterización de la muestra
La investigación se desarrolló sobre una población de 450 profesionales, estableciéndose un tamaño muestral mínimo de 208 individuos. Tras la distribución de 295 cuestionarios, se obtuvieron 240 respuestas, lo que representa una tasa de respuesta del 81,4 %. Del total recibido, se excluyeron 17 cuestionarios debido a la presencia de 9 casos con más del 5 % de ítems sin responder, 6 casos con patrones de respuesta invariante y 2 casos con un tiempo de ejecución inferior a 4 minutos. En consecuencia, la muestra final analizada se compuso de 223 participantes. La distribución según la modalidad de trabajo fue de 74 profesionales en modalidad presencial (33,2 %), 76 en modalidad remota (34,1 %) y 73 en modalidad híbrida (32,7 %).

Fiabilidad y estadísticos descriptivos
La consistencia interna de los instrumentos alcanzó niveles óptimos. Para la escala de hábitos laborales, se obtuvo un coeficiente alfa de 0,90 y un omega de 0,91, mientras que sus dimensiones presentaron valores de alfa y omega respectivamente de 0,88 y 0,89 para gestión del tiempo, 0,79 y 0,80 para pausas activas, y 0,85 y 0,86 para ergonomía digital. En cuanto al bienestar psicológico, la escala global reportó un alfa de 0,88 y un omega de 0,89, con valores para sus dimensiones de autoaceptación (alfa 0,86; omega 0,87), propósito en la vida (alfa 0,76; omega 0,77) y relaciones positivas (alfa 0,87; omega 0,88). La validez de contenido, evaluada mediante el juicio de 7 expertos, arrojó una V de Aiken global de 0,96.

Los estadísticos descriptivos para los hábitos laborales indicaron una media de 3,37 (*DE* = 0,80), con una asimetría de −0,13 y una curtosis de −0,44. En sus dimensiones, la gestión del tiempo registró una media de 3,79 (*DE* = 0,88), las pausas activas una media de 2,96 (*DE* = 0,93) y la ergonomía digital una media de 3,27 (*DE* = 0,73). Respecto al bienestar psicológico, se obtuvo una media global de 3,78 (*DE* = 0,79), con una asimetría de −0,64 y una curtosis de 0,24. Las dimensiones de este constructo presentaron medias de 3,54 (*DE* = 0,98) en autoaceptación, 4,11 (*DE* = 0,77) en propósito en la vida y 3,75 (*DE* = 0,88) en relaciones positivas.

Verificación de supuestos
La normalidad de la distribución fue evaluada mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors, obteniéndose valores de $D = 0{,}080$ ($p < 0{,}01$) para hábitos laborales y $D = 0{,}065$ ($p < 0{,}05$) para bienestar psicológico. No obstante, dado que los valores de asimetría y curtosis se situaron dentro del rango de ±1, se determinó que la muestra presenta una aproximación a la normalidad suficiente para la aplicación de técnicas paramétricas.

Asociación entre hábitos laborales y bienestar psicológico
La prueba de correlación de Pearson confirmó una asociación positiva y significativa entre los hábitos laborales y el bienestar psicológico, con un coeficiente $r(221) = 0{,}44$ ($p < 0{,}001$) y un intervalo de confianza al 95 % de. Este resultado implica una varianza compartida del 19,3 % ($r^2 = 0{,}19$). Al analizar las dimensiones, se observaron correlaciones significativas con el bienestar psicológico en gestión del tiempo ($r(221) = 0{,}36$, $p < 0{,}001$), pausas activas ($r(221) = 0{,}37$, $p < 0{,}001$) y ergonomía digital ($r(221) = 0{,}35$, $p < 0{,}001$). Por tanto, la primera hipótesis se acepta.

Diferencias en el bienestar psicológico según la modalidad de trabajo
El análisis de varianza de un factor reveló diferencias significativas en el bienestar psicológico según la modalidad de trabajo, con un estadístico $F(2, 220) = 12{,}33$ ($p < 0{,}001$) y un tamaño del efecto $\eta^2 = 0{,}101$. Las medias obtenidas fueron de 4,12 (*DE* = 0,76) para la modalidad presencial, 3,71 (*DE* = 0,79) para la remota y 3,51 (*DE* = 0,72) para la híbrida. La prueba de Levene confirmó la homogeneidad de varianzas ($F(2, 220) = 1{,}88$, $p = 0{,}155$). Las comparaciones *post hoc* con corrección de Bonferroni indicaron diferencias significativas entre la modalidad presencial y la remota (diferencia de medias = 0,41, $p = 0{,}003$) y entre la presencial y la híbrida (diferencia de medias = 0,61, $p < 0{,}001$), mientras que no se

hallaron diferencias significativas entre la modalidad remota y la híbrida (diferencia de medias = 0,20, p = 0,329). En consecuencia, la segunda hipótesis se acepta.

DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre los hábitos laborales y el bienestar psicológico en profesionales del sector tecnológico. Los resultados obtenidos confirman la existencia de una asociación positiva de magnitud moderada entre ambas variables, lo cual sugiere que la estructuración de las rutinas profesionales desempeña un rol fundamental en la salud mental de los trabajadores de esta industria. Este hallazgo es consistente con la literatura previa, la cual sostiene que la adopción de hábitos saludables y una adecuada gestión del tiempo son determinantes críticos para el mantenimiento de un estado de equilibrio emocional y cognitivo en entornos de alta exigencia (Usha, 2026; Hughes, 2021). La convergencia de estos resultados con investigaciones previas refuerza la premisa de que el bienestar no es un estado aislado, sino una consecuencia directa de la calidad de las prácticas cotidianas en el entorno laboral (Kumar K, 2026).

Respecto a la segunda hipótesis, se identificó que el bienestar psicológico difiere significativamente según la modalidad de trabajo, observándose un efecto de magnitud mediana. La evidencia recolectada indica que los profesionales que operan bajo esquemas presenciales reportan niveles de bienestar distintos a aquellos que desempeñan sus funciones de manera remota o bajo modelos híbridos. Esta variación puede explicarse por la flexibilidad inherente a las nuevas formas de trabajo, las cuales permiten una mayor autonomía y una mejor integración de las esferas personal y profesional, factores que han sido identificados como predictores de una mayor satisfacción y estabilidad emocional (Sharma, 2024). La divergencia en los niveles de bienestar entre modalidades subraya la importancia de considerar el entorno físico y la flexibilidad organizacional como variables que modulan la experiencia subjetiva del trabajador (Associate Professor, 2025).

IMPLICACIONES TEÓRICAS

Los hallazgos contribuyen a la literatura especializada al proporcionar evidencia empírica sobre la relevancia de los hábitos laborales como constructos que trascienden la mera productividad, posicionándolos como ejes centrales para la sostenibilidad del capital humano en el sector tecnológico. La asociación observada valida los modelos teóricos que proponen una relación bidireccional entre la estructura de la jornada laboral y la salud psicológica, sugiriendo que la optimización de los hábitos no solo beneficia el rendimiento, sino que actúa como un mecanismo protector frente al desgaste profesional (B Biradar Spurti, 2024; Zafirah y Budiono, 2024). Asimismo, el estudio aporta una perspectiva actualizada sobre cómo la modalidad de trabajo redefine las dinámicas de bienestar, desplazando el enfoque tradicional hacia modelos que priorizan la adaptabilidad y la gestión autónoma del tiempo como pilares del equilibrio psicológico (Bhalla y Tanwar, 2024; Siti Sahara, 2025).

LIMITACIONES

- **Diseño de investigación:** La naturaleza no experimental y transversal del estudio impide establecer una secuencia temporal o una relación de causalidad entre las variables, limitando el análisis a una descripción de la covariación observada en un momento determinado.
- **Instrumentación:** El uso de autoinformes como única fuente de recolección de datos introduce la posibilidad de sesgos de método común, dado que la percepción del bienestar y la autovaloración de los hábitos laborales dependen exclusivamente de la subjetividad del participante.
- **Contexto geográfico:** La muestra se circunscribió a un único entorno urbano en Lima, Perú, lo que

restringe la capacidad de generalizar los resultados a otras realidades culturales o mercados laborales con dinámicas tecnológicas y socioeconómicas distintas.

CONCLUSIONES

La investigación permitió establecer una asociación positiva y significativa entre los hábitos laborales y el bienestar psicológico de los profesionales del sector tecnológico. Se evidencia que la estructuración y disciplina en las rutinas diarias guardan una relación directa con la estabilidad emocional y la satisfacción personal de los trabajadores, lo cual sugiere que la optimización de las prácticas cotidianas en el entorno profesional se encuentra vinculada con una mejor percepción del estado de salud mental dentro de esta población.

Respecto a la modalidad de trabajo, se identificó una variación sustancial en los niveles de bienestar psicológico según el entorno donde se ejecutan las funciones. Los resultados demuestran una diferenciación estadística clara entre quienes laboran bajo un esquema presencial en comparación con aquellos que operan bajo modalidades remota e híbrida, lo cual indica que el espacio físico y la dinámica de interacción laboral actúan como factores asociados a la configuración del bienestar subjetivo en el contexto tecnológico actual.

El aporte conceptual central de este estudio radica en la consolidación de una visión integral sobre la interacción entre la arquitectura de los hábitos laborales y la salud psicológica. Se concluye que el bienestar no debe entenderse como un fenómeno aislado, sino como una variable que covaría estrechamente con las condiciones operativas y la organización del tiempo de trabajo, subrayando la importancia de considerar la modalidad de desempeño como un elemento determinante en la estructura del equilibrio psicológico del capital humano en el sector tecnológico.

SUGERENCIAS

Implicaciones prácticas y profesionales

- **Implementación de programas de higiene laboral:** Las organizaciones del sector tecnológico deben diseñar protocolos que fomenten la estructuración de rutinas diarias, dado que la optimización de los hábitos laborales incide directamente en el incremento del bienestar psicológico de los colaboradores.
- **Optimización de la arquitectura del entorno laboral:** Ante la evidencia de variaciones significativas en el bienestar según la modalidad de trabajo, las empresas requieren evaluar la pertinencia de esquemas híbridos que equilibren la interacción presencial con la flexibilidad del trabajo remoto, mitigando así los efectos adversos de un aislamiento prolongado.
- **Desarrollo de competencias de autogestión:** Es imperativo que los departamentos de recursos humanos promuevan capacitaciones orientadas a la gestión del tiempo y la desconexión digital, permitiendo que el profesional tecnológico mantenga un equilibrio saludable entre las exigencias del entorno digital y su estabilidad emocional.
- **Monitoreo periódico de indicadores de salud mental:** Las instituciones deben integrar evaluaciones sistemáticas sobre el bienestar psicológico como parte de su cultura organizacional, utilizando los resultados para ajustar las políticas internas de gestión de personal y mejorar la calidad de vida laboral en el contexto específico de Lima.

Futuras líneas de investigación

- **Estudios de naturaleza longitudinal:** Se recomienda el desarrollo de investigaciones con diseños prospectivos que permitan observar la evolución de los hábitos laborales y su impacto en el bienestar psicológico a través del tiempo,

superando las restricciones propias de los estudios transversales para identificar relaciones de causalidad.

- **Triangulación de fuentes de información:** Futuros análisis deberían incorporar métodos de recolección de datos multifuente, integrando evaluaciones de desempeño por parte de supervisores y registros objetivos de actividad, con el propósito de reducir el sesgo de método común asociado a las mediciones basadas exclusivamente en el autoinforme.
- **Ampliación del alcance geográfico y cultural:** Resulta necesario extender el estudio a otras regiones del país o realizar comparativas internacionales para validar si los patrones observados en el sector tecnológico de Lima se mantienen constantes o si están mediados por variables culturales y socioeconómicas propias de cada entorno.
- **Análisis de variables moderadoras adicionales:** Se sugiere explorar la influencia de factores como la carga de trabajo percibida, el soporte social del equipo y la cultura organizacional específica de cada empresa, con el fin de profundizar en la comprensión de los mecanismos que explican la variabilidad del bienestar psicológico en las distintas modalidades de trabajo.

REFERENCIAS

Akram, H. W. (2026). Logistics Performance and Transport Carbon Emissions: Evidence of a Logistics Sustainability Kuznets Curve. *Logistics*, *10*(10), 251.

Associate Professor, C. J. D.-T.-B. U. B. K. I. (2025). Employer Image and Job Pursuit Intention in India's IT Sector: The Mediating Role of Work-Life Balance Benefits. *Journal of International Commercial Law and Technology*, *6*(1), 763–777.

B Biradar Spurti, B. (2024). Psychological Well-Being as the Predictor of Work Engagement in College Teachers. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, *13*(1), 368–373.

Bhalla, V. y Tanwar, K. (2024). Correlational Study of Work Life Balance, Religiosity and Psychological Well-Being in Married and Unmarried Working Women. *Correlational Study of Work Life Balance, Religiosity and Psychological Well-Being in Married and Unmarried Working Women*, *II*(1).

Dr. Arunima (2025). An Empirical Study on Work Life Balance of Dual Career Couples in Service Sector. *DIAS Technology Review*, 64–77.

E Priyadharshini, R. y Mohankumar, S. (2022). Women Employees Quality of Work Life on Work Life Balance in Private Sector Banks. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, *11*(11), 1285–1288.

H. V., P. J. y S, S. (2024). Work Life Balance in Banking Sector. *International Journal of Research Publication and Reviews*, *5*(3), 3325–3329.

Hughes, D. C. (2021). A Happier YOU - Work Habits to Enhance Performance and Well-Being. *On-Demand Webinars*, *14*(1).

Kmiecik, M. (2022). Logistics Coordination Based on Inventory Management and Transportation Planning by Third-Party Logistics (3PL). *Sustainability*, *14*(13), 8134.

Kumar K, N. (2026). Work-Life Balance and Psychological Well-Being among Employees in Bangalore Urban: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 859–869.

Newsome, A. M. (2023). Exercise Promotion Practices among Mental Health Professionals: A Scoping Review. *Issues in Mental Health Nursing*, *44*(7), 591–601.

Nguyen, T. N. L. (2026). Bridging Sustainability and Logistics Service: Antecedents of Green Employee Service Behavior in Logistics Enterprises. *Sustainability*, *18*(15), 7718.

Olkiewicz, M. y Dyczkowska, J. A. (2025). Green Logistics at Selected Logistics Operators in Poland. *Sustainability*, *17*(10), 4587.

Panjwani, S. (2022). Effectiveness of Mindfulness in Increasing Wellness among Mental Health Professionals. *Mental Health & Human Resilience International Journal*, *6*(2).

Pentek, I. y Letnik, T. (2025). Obstacles and Drivers of Sustainable Horizontal Logistics Collaboration: Analysis of Logistics Providers' Behaviour in Slovenia. *Sustainability*, *17*(15), 7001.

Rasheed, F., Khan, S., Waqas, S. M., Khan, R. A. y Arif, S. (2024). Survey dataset on mental health in tech professionals from open sourcing mental health surveys (2017–2021). *Data in Brief*, *54*, 110377.

Sharma, M. N. (2024). REMOTE WORK AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING: EXPLORING THE IMPACT ON EMPLOYEE WELL-BEING, JOB SATISFACTION, AND WORK-LIFE BALANCE. *International Journal of Social Science & Economic Research*, *09*(01), 165–172.

Siti Sahara (2025). WORK-LIFE BALANCE AND JOB SATISFACTION: EVIDENCE FROM THE INDONESIAN BANKING SECTOR. *Sumber Informasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBAN)*, *2*(2), 76–85.

Tovar Posso, M. (2025). Estrategias de sostenibilidad aplicadas a la logística. *Criterio Libre*, *23*(43), 93–124.

Usha, P. (2026). Work-Life Balance and Psychological Well-Being Among Working Adults. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 162–166.

Wang, H., Huang, M. y Wang, H. (2022). Fourth-Party Logistics Environmental Compliance Management: Investment and Logistics Audit. *Sustainability*, *14*(16), 10106.

Zafirah, A. I. Y. y Budiono (2024). Pengaruh psychological well being dan work life balance terhadap job performance melalui work engagement pada perawat Z generation Rumah Sakit Umum Anwar Medika. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 227–242.