

Revista de Ciencias Sociales

Felicidad laboral durante el teletrabajo: Un estudio descriptivo desde la economía digital en Ecuador*

Cueva Estrada, Jorge Manuel**
Sánchez-Bayón, Antonio***

Resumen

La economía digital ha transformado las relaciones laborales y la cultura de las empresas, consolidando al teletrabajo como una modalidad relevante en este contexto. El objetivo del estudio fue analizar los niveles de felicidad laboral durante el teletrabajo en Ecuador, considerando dimensiones como productividad, equilibrio vida-trabajo y niveles de estrés. Se realizó un estudio cuantitativo, utilizando un cuestionario validado con 35 ítems y aplicado a una muestra de 592 trabajadores ecuatorianos con experiencia en teletrabajo. Los datos fueron procesados con Microsoft Excel, SPSS y R Studio, se representaron mediante diagramas de caja, categorizando los puntajes en niveles y estimando intervalos de confianza con el método bootstrap. Los resultados reportaron niveles moderados a altos de felicidad laboral, con una mediana poblacional entre 35.0 y 38.0 puntos. Sectores como tecnología y educación presentaron percepciones más favorables; mientras que en la ciudad de Cuenca y sectores de servicios remotos mostraron niveles bajos. Se observaron diferencias en las dimensiones analizadas según el nivel educativo, sector laboral y ubicación geográfica. Se concluye que el teletrabajo en Ecuador ofrece condiciones moderadamente favorables para la felicidad laboral. Esto sugiere la necesidad de crear políticas públicas y estrategias organizacionales adaptadas que permitan potenciar y promover el bienestar laboral.

Palabras clave: Economía digital; gestión de felicidad; relaciones laborales; cultura organizacional; teletrabajo.

* La investigación fue financiada por la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, en el marco de la formación doctoral de uno de los autores en la Universidad Rey Juan Carlos, España.

** Doctorando en Ciencias Sociales y Jurídicas por la Universidad Rey Juan Carlos, Móstoles, Madrid, España. Magister en Administración de Empresas. Docente en la Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil, Ecuador. E-mail: jm.cueva.2022@alumnos.urjc.es ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3055-1060>

*** Doctorando en Educación por la Universidad Rey Juan Carlos, Móstoles, Madrid, España. Doctor en Economía y Empresa. Doctor en Economía. Doctor en Filosofía. Doctor en Humanidades, especialidad: Teología. Doctor en Derecho. Profesor de la Facultad de Ciencias, Economía y Empresa en la Universidad Rey Juan Carlos, Móstoles, Madrid, España. E-mail: antonio.sbayon@urjc.es ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4855-8356>

Workplace happiness during telework: A descriptive study from the digital economy in Ecuador

Abstract

The digital economy has transformed labor relations and corporate culture, establishing telework as a relevant modality in this context. The objective of this study was to analyze the levels of workplace happiness during telework in Ecuador, considering dimensions such as productivity, work-life balance, and stress levels. A quantitative study was conducted using a validated questionnaire with 35 items applied to a sample of 592 Ecuadorian workers with telework experience. Data were processed using Microsoft Excel, SPSS, and R Studio, represented through box plots, categorizing scores into levels and estimating confidence intervals using the bootstrap method. The results reported moderate to high levels of workplace happiness, with a population median ranging between 35.0 and 38.0 points. Sectors such as technology and education showed more favorable perceptions, while the city of Cuenca and remote service sectors displayed lower levels. Differences were observed in the analyzed dimensions according to educational level, work sector, and geographic location. It is concluded that telework in Ecuador offers moderately favorable conditions for workplace happiness. This highlights the need to develop public policies and organizational strategies tailored to enhance and promote workplace well-being.

Keywords: Digital economy; happiness management; labor relations; organizational culture; telework.

Introducción

La Economía Digital (ED) ha generado una fuerte transformación en las actividades productivas (Barefoot et al., 2018), sugiriendo un cambio de paradigma que redefine las relaciones laborales y la cultura empresarial (Sánchez-Bayón, 2020a; 2020b; 2021). En este contexto, surge el teletrabajo como una modalidad laboral promovida por las tecnologías, además de posicionarse como un elemento principal dentro del engranaje de la economía digital (Cueva y Sánchez-Bayón, 2024). Esto atrajo el interés de diversas disciplinas, reflejándose en el crecimiento de la producción científica desde los aportes de países considerados potencias tecnológicas y económicas a nivel global.

En relación con los estudios referentes a la gestión de la felicidad como enfoque emergente de liderazgo en el contexto digital, investigaciones previas también evidencian su crecimiento sostenido (Ribeiro et al., 2019; Cueva-Estrada y Sánchez-Bayón, 2024), dada

la importancia que ha recuperado la retención del talento como elemento preponderante dentro del capital intangible y de conocimiento de las organizaciones (Sánchez-Bayón y Trincado, 2021; Hernández-Gracia et al., 2023; Chumaceiro et al., 2023; Restrepo-Ramírez et al., 2024).

En cuanto al estado actual de la investigación sobre la relación entre las variables tratadas anteriormente, han sido los estudios cuantitativos como las correlaciones, regresiones y el modelado de ecuaciones estructurales, los métodos estadísticos más aplicados para examinar la felicidad laboral y el teletrabajo en el contexto de la economía digital. A esto, se puede añadir que resalta una limitada cantidad de estudios desarrollados en Latinoamérica y, en especial, en Ecuador (Cueva y Sánchez-Bayón, 2025).

Desde lo anterior, el presente estudio busca describir los niveles de felicidad laboral durante el teletrabajo en el contexto de la economía digital, considerando dimensiones como la productividad, el equilibrio entre

la vida personal y laboral, y los niveles de estrés, desde la perspectiva de los trabajadores ecuatorianos. Caracterizar este escenario permitirá tener una visión más amplia acerca de los aspectos prioritarios y dificultades. Esto pudiera ayudar a los líderes empresariales a evidenciar la importancia de la gestión del teletrabajo como una forma de aumentar los niveles de bienestar.

1. Fundamentación teórica

1.1. Economía digital

La economía digital se define como una dinámica económica contemporánea, caracterizada por su desarrollo mediante redes de telecomunicaciones, la incorporación de nuevas tecnologías, y la transformación de las relaciones laborales y la cultura organizacional (Sánchez-Bayón, 2020a; 2020b; 2021). Esta dinámica ha permitido el desarrollo de diversos sectores productivos y de gestión empresarial, como el comercio electrónico, el *marketing* digital, los servicios financieros y otros productos y servicios digitales (Xia et al., 2024; Vargas-Chaves, 2024).

Los autores Mottaeva et al. (2023), reconocen a la economía digital como un motor influyente para el crecimiento económico de las naciones y el fortalecimiento de las sociedades comerciales, impulsando mejoras en la experiencia del usuario mediante mayor eficiencia empresarial y modelos innovadores de negocios y servicios (tal tendencia se intensificó tras la crisis de COVID-19, de acuerdo con García y Sánchez-Bayón, 2021). Desde una perspectiva más específica Sokolov et al. (2021), señalan que este estadio de la economía se caracteriza por su extensa red organizada y estructurada de manera sistémica, donde los diversos actores económicos interactúan de forma interdependiente.

En lo que respecta a los elementos que sostienen a la economía digital (ED), la literatura sugiere: 1. El enfoque hacia el uso de tecnologías para optimizar los servicios públicos, la eficiencia administrativa y la

participación ciudadana; 2. Innovación en los procesos digitales de compra y venta, apoyados en *marketing* digital y análisis de datos para mejorar la experiencia del cliente y la eficiencia logística (Csoban-Mirka et al., 2024); 3. El uso sostenido de medios tecnológicos que permitan nuevas formas de gestión en el entorno empresarial; 4. La oferta de bienes y servicios tecnológicos son basales para el crecimiento de la economía digital (Baporikar, 2024); y, 5. La Infraestructura digital, resalta como soporte para la gobernanza digital lo que, da paso al crecimiento económico. Siendo estas áreas, las propuestas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2013) como elementos que caracterizan a la economía digital.

La transformación digital ha hecho que actividades antes presenciales o físicas, evolucionen hacia formatos digitales, en diversos sectores productivos. Investigaciones recientes evidencian cómo este cambio ha influido en el ámbito laboral y comercial, en áreas como la industria, el sector bancario y servicios en general, lo que ha dado paso a la adopción de estrategias en línea con la realidad tecnológica vigente. No obstante, esta transformación también ha revelado algunos problemas importantes de atender, convirtiéndose en un aspecto de gestión empresarial de inmediata atención (Martynenko y Vershinina, 2018).

En este sentido, los autores Díaz et al. (2023) agregan que, en el ámbito empresarial, los cambios motivados por la digitalización han modificado, las formas de trabajo e incluso influenciado en las relaciones laborales. Esto ha obligado a las empresas adoptar estrategias que aseguren su sostenibilidad, emergiendo diferentes formas laborales automatizadas por las tecnologías, dando paso también, a la desaparición de industrias tradicionales y puestos de trabajo debido a la digitalización (Polo et al., 2023; Fuchs y Cumbers, 2023), dado la necesidad de nuevas aptitudes que el contexto laboral y digital sugiere.

El teletrabajo se presenta como una modalidad de salario emocional que permite incentivar al equipo de trabajo (De Mello,

2023; Ossa-Cardona y Álzate-Sánchez, 2024). Combinado con la flexibilidad de horarios y la posibilidad de mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal, esta forma de trabajo se convierte en una opción no monetaria que puede promover transformaciones favorables en las actividades laborales (Vallejo et al., 2024).

Desde una perspectiva crítica, algunos estudios señalan que el teletrabajo puede impactar negativamente en el nivel de compromiso de los colaboradores y contribuir al incremento del agotamiento. Además, destaca la importancia de explorar la interacción entre el ámbito laboral y familiar, puesto que esta modalidad de trabajo tiende a difuminar los límites entre la jornada laboral y la vida personal. Esto podría generar conflictos familiares y afectar el bienestar integral (Ramírez et al., 2021; Bhat et al., 2023). Estas dinámicas asociadas al teletrabajo llevan a pensar cómo las organizaciones pueden abordar el bienestar de los colaboradores mediante la promoción de la felicidad laboral y organizacional, conceptos que, aunque relacionados, presentan características distintivas.

La economía digital organiza el desarrollo empresarial y transforma los procesos laborales, modificando la relación entre los trabajadores, las empresas y la tecnología. La adopción del teletrabajo como parte de esta transformación, redefine la interacción entre el espacio laboral y la vida personal. Analizar cómo estas nuevas dinámicas influyen en la percepción de felicidad laboral permite comprender si favorecen el bienestar de los trabajadores o si introducen tensiones que afectan su calidad de vida.

1.2. Felicidad organizacional

La felicidad organizacional se refiere a la capacidad de una empresa para establecer condiciones y procesos laborales que faciliten a los colaboradores el desarrollo y aprovechamiento de sus competencias, con el

objetivo de generar una ventaja competitiva organizacional sostenible, de tal forma que esta gestión permita retener y atraer el talento (Suárez-Amaya et al., 2024). Entonces se debe diseñar una cultura organizacional enfocada en la felicidad, convirtiéndola en un activo intangible difícil de replicar. Esto implica implementar políticas empresariales que promuevan procesos claros, eficientes y orientados al bienestar, gestionar un entorno laboral que garantice condiciones mínimas adecuadas, y poner especial enfoque en la gestión integral del talento (Fernández, 2015; Ravina-Ripoll, Foncubierta-Rodríguez y López-Sánchez, 2021).

A diferencia de la felicidad laboral la cual se describe como una percepción o nivel de bienestar que los individuos experimentan en su entorno laboral, siendo más específicos se puede definir como la satisfacción eudaimónica que una persona siente hacia su trabajo y sus responsabilidades. Este tipo de satisfacción va más allá del bienestar superficial, enfocándose en la percepción de que el trabajo ayuda a lograr sus objetivos de vida y que está alineado con sus valores personales, lo que permite al individuo crecer integralmente, tanto a nivel personal como profesional (Fernández, 2015; Ravina-Ripoll et al., 2024; Cuesta-Valiño et al., 2024).

En este contexto, estudios previos destacan que el reconocimiento, el apoyo de los líderes, las oportunidades de crecimiento profesional y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal influyen directamente en la felicidad organizacional y laboral (Ravina-Ripoll, Romero-Rodríguez y Ahumada-Tello, 2021; Abellán-Sevilla et al., 2024; García-Tamariz et al., 2024).

Entonces corresponde a los administradores liderar el camino hacia altos niveles de felicidad organizacional, implementando acciones estratégicas orientadas a fomentar la confianza y el bienestar del talento humano. Esto incluye la promoción de valores institucionales que respeten y reconozcan la importancia del capital humano como eje central de la organización. Alcanzar la felicidad organizacional no es un objetivo

inmediato, sino un proceso que exige madurez en la gestión empresarial y un enfoque sostenible a largo plazo, integrando esta visión en la cultura organizacional y en las actividades cotidianas. Lo que permitirá posteriormente, mejorar los niveles de percepción de felicidad laboral.

a. La felicidad laboral y su asociación con el teletrabajo

Dentro de la economía digital, el teletrabajo es observado como una pieza importante para su desarrollo, este modo laboral permite desempeñar actividades desde ubicaciones geográficamente diversas, apoyándose en tecnología y telecomunicaciones. Sin embargo, su aplicación ha generado debates debido a la ambigüedad en la delimitación entre el ámbito laboral y personal, lo que ha llevado a opiniones divergentes sobre su impacto en el equilibrio entre la vida profesional y personal, así como en el bienestar y la satisfacción (Kim et al. 2020; Galiano-Coronil y Blanco-Moreno, 2024).

De acuerdo con Yu y Wu (2021), el teletrabajo muestra beneficios importantes de destacar, como la posibilidad de generar horarios flexibles, que favorecen un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, además de contribuir a la reducción del estrés, esto debido a la presencia de factores como la flexibilidad, la comodidad y otras ventajas asociadas a esta forma de trabajo, sugiriendo un efecto positivo en la percepción de felicidad laboral. Sin embargo, se debe considerar las advertencias de Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías (2022), quienes señalan que el teletrabajo también puede ocasionar elevados niveles de estrés, especialmente cuando no se respetan los límites entre el tiempo laboral y personal.

El equilibrio entre la vida laboral y personal se entiende como la capacidad de los trabajadores para vincular armónicamente sus responsabilidades laborales y familiares, bajo la noción de que ambos ámbitos pueden

complementarse para fomentar una vida equilibrada (León-Correa et al., 2020). Desde esta perspectiva, el teletrabajo ofrece la posibilidad para que los colaboradores organicen de forma más eficiente su tiempo y responsabilidades personales, lo que podría favorecer un mejor equilibrio. Además, de ayudar al aumento de los niveles de percepción de felicidad laboral (Valenzuela et al., 2023; Galván-Vela, 2024) y a disminuir la presencia de estrés laboral (Ge et al., 2021).

En el contexto del teletrabajo, diversos factores como las condiciones del entorno doméstico, la carga laboral y el cumplimiento de horarios establecidos, pueden aumentar los niveles de estrés laboral (Nakrošienė et al., 2019). Específicamente, se han identificado aspectos como la ambigüedad de roles, la acumulación de tareas y la presión por cumplir plazos, como elementos que pueden incrementar sobre los niveles de estrés laboral, lo que pudiera repercutir en la percepción de la felicidad laboral (Chukwuemeka et al., 2023).

Comprender la felicidad laboral en el contexto de la economía digital requiere analizar cómo las dinámicas organizacionales influyen en el bienestar de los trabajadores. La incorporación de tecnologías y el teletrabajo han transformado la relación entre empresas y empleados, pero su impacto depende de la gestión de estos cambios. La estructura de las políticas laborales y un entorno equilibrado pueden mejorar la percepción de satisfacción y desarrollo profesional. Entonces, la felicidad organizacional no es un estado fijo, sino un proceso de adaptación que responde a las condiciones laborales y a la forma en que se integran los trabajadores en su entorno.

2. Metodología

Para alcanzar el objetivo principal del estudio, se empleó un enfoque eminentemente cuantitativo, enmarcado en un paradigma positivista formalista, basado en la objetividad y la medición empírica; sin embargo, se ha completado todo ello con propuestas analíticas cualitativas. Se parte

de la combinación del marco teórico de la escuela austriaca y la neoinstitucionalista (con su observación compartida del principio de realidad, el individualismo metodológico y el subjetivismo analítico, de Sánchez-Bayón, 2020a; 2021), más los culturalistas (con su atención a sesgos cognitivos, Sumba y Sánchez-Bayón, 2024), focalizándose en sus aportes sobre digitalización, relaciones laborales y cultura organizacional, para poder estudiar así las percepciones relacionadas con la productividad, el equilibrio entre la vida personal y profesional, el estrés y la felicidad laboral durante el teletrabajo, a partir de datos recopilados en el contexto ecuatoriano.

El diseño de la investigación fue no experimental, transversal y descriptivo, lo que permitió observar de forma general estas dinámicas en el marco de la economía digital ecuatoriana. Este enfoque se limitó a describir las percepciones observadas, sin pretender medir impactos ni establecer relaciones causales.

El cuestionario fue diseñado para captar las percepciones de los participantes sobre el teletrabajo, las respuestas fueron recopiladas directamente de trabajadores ecuatorianos que actualmente teletrabajan o han teletrabajado, ya sea de forma parcial o completa. La recolección de datos se llevó a cabo mediante una encuesta virtual, realizada mediante *Microsoft Form*. La tabulación de los datos se realizó empleando herramientas como *Microsoft Excel*, *IBM Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) y *R Studio*, lo que

garantiza un adecuado procesamiento para la obtención de resultados.

En Ecuador no se dispone de estadísticas actualizadas sobre el número de teletrabajadores. Sin embargo, un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2022 estimó que existían 444.302 teletrabajadores en el país, distribuidos entre el sector público (64,46%) y el sector privado (35,84%). Para garantizar que los encuestados cumplan con los criterios establecidos, se incluyó una pregunta filtro al inicio del cuestionario, destinada a confirmar si el participante ha teletrabajado. La selección de la muestra se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Se utilizó como base el cuestionario desarrollado por Irawanto et al. (2021) para evaluar diversas dimensiones relacionadas con el teletrabajo, tras llevar a cabo las pruebas de validación necesarias, el instrumento final quedó conformado por 35 ítems como se muestra en el Cuadro 1, evaluados en escala *Likert* de cinco puntos. Posteriormente, al cuestionario original de Irawanto et al. (2021), se agregaron 5 ítems al constructo de satisfacción laboral, nombre que fue reemplazado después por felicidad laboral. Estos ítems, inspirados en la investigación de Fisher (2010), evalúan aspectos como la realización personal, el sentido de propósito y el entusiasmo por el trabajo, proporcionando una visión más amplia para observar el concepto de felicidad laboral.

Cuadro 1
Variables a evaluar

Variables evaluadas	Autores	Número de Ítems
Percepción de productividad	Neufeld y Fang (2005)	10
Equilibrio entre vida laboral y personal	Fisher et al. (2009)	9
Estrés laboral	Lait y Wallace (2002)	6
Satisfacción laboral	Schriesheim y Tsui (1980); Fisher (2010).	10

Fuente: Elaboración propia, 2025 con base en Fisher (2010); y, Irawanto et al. (2021).

El instrumento de investigación utilizado fue sometido a un proceso de validación previo a su aplicación. Las preguntas que conforman

cada constructo fueron revisadas por expertos en Gestión de la Felicidad, para garantizar la claridad y relevancia de las preguntas hacia los

objetivos del estudio. El cuestionario también fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética para la investigación de la Universidad Rey Juan Carlos de España, asegurando que cumpliera con los estándares necesarios para su aplicación.
Posteriormente, se realizó un análisis

de consistencia interna (Frias-Navarro, 2022) mediante el cálculo del alfa de Cronbach para cada uno de los factores evaluados. Los resultados obtenidos, presentados en el Cuadro 2, reflejan una alta fiabilidad en todas las escalas utilizadas, lo que respalda la solidez metodológica del instrumento.

Cuadro 2
Análisis de consistencia interna de las variables evaluadas

Variable evaluada	Número de ítems	Alfa de Cronbach	Consistencia Interna (Frias-Navarro, 2022)
Percepción de productividad	10	0.892	Buena
Equilibrio entre vida laboral y personal	9	0.929	Excelente
Estrés laboral	6	0.906	Excelente
Felicidad laboral	10	0.949	Excelente

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Los ítems correspondientes a cada una de las variables evaluadas (ver Cuadro 1) fueron sumados para calcular un puntaje total por participante (Allen y Seaman, 2007; Norman, 2010). Posteriormente, estos puntajes fueron promediados según las distintas categorías sociodemográficas, clasificándolos en tres niveles: Alto, medio y bajo, en función del rango de posibles puntajes. Luego, para obtener una percepción general de cada variable, se calcularon los promedios totales y se representaron mediante diagramas de caja y bigotes, lo que permitió visualizar la distribución y concentración de los datos.
Finalmente, se realizaron pruebas de normalidad KolmogorovSmirnov para evaluar la distribución de las variables. Dado que estas no siguieron una distribución normal, se adoptó un enfoque no paramétrico utilizando el método *bootstrap*, que permitió estimar intervalos de confianza para la mediana poblacional de la suma de cada una de las variables, esto, proporcionó una visión más representativa de las percepciones generales de las variables analizadas.

3. Resultados y discusión

La encuesta fue contestada por un total de 902 personas, de las cuales 310 participantes indicaron no haber teletrabajado, por lo que no completaron las secciones relacionadas con las percepciones durante el teletrabajo. Este primer resultado permite sugerir que el 34,36% de los trabajadores ecuatorianos nunca han experimentado actividades de teletrabajo. En consecuencia, los resultados analizados provienen de las 592 respuestas restantes, este tamaño muestral garantizó un margen de error máximo del 4% en los resultados.
La descripción de la muestra se realizó para identificar posibles sesgos que pudieran influir en los resultados. La composición sociodemográfica y laboral de la muestra se detalla a continuación en el Cuadro 3. La distribución de la muestra reflejó una importante diversidad, en experiencia laboral, género, edad, nivel educativo y sector laboral. La mayoría de los participantes ecuatorianos afirmaron tener experiencia

previa en teletrabajo, con una ligera mayoría masculina en cuanto al género; mientras que los grupos de adultos jóvenes y en plena madurez, representan la mayor proporción en relación con la edad. Predominan los

encuestados con formación superior y de posgrado, lo que sugiere un perfil académico elevado y posiblemente mayor adaptabilidad tecnológica.

Cuadro 3
Distribución de la Muestra por Variables Demográficas y Contextuales

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Situación laboral actual	He teletrabajado anteriormente	476	80,41%
	Actualmente teletrabajando	116	19,59%
	Total	592	100,00%
Género	Masculino	312	52,70%
	Femenino	276	46,62%
	Prefiero no decirlo	4	0,68%
	Total	592	100,00%
Edad	30-41 años: Adultos jóvenes	228	38,51%
	42-53 años: Adultos en plena madurez	177	29,90%
	18-29 años: Jóvenes adultos	126	21,28%
	54-65 años: Adultos maduros	57	9,63%
	66 años y más: Adultos mayores	4	0,68%
	Total	592	100,00%
Nivel educativo	Educación superior (incompleta y completa)	224	37,84%
	Postgrado (maestría, doctorado, especialización)	205	34,63%
	Técnico/Tecnológico	97	16,39%
	Secundaria	60	10,14%
	Primaria	6	1,01%
	Total	592	100,00%
Sector laboral	Otros sectores	174	29,39%
	Educación	147	24,83%
	Finanzas y Contabilidad	85	14,36%
	Tecnología y comunicación	78	13,18%
	Comercio electrónico	55	9,29%
	Marketing digital y diseño gráfico	39	6,59%
	Servicios remotos	14	2,36%
	Total	592	100,00%

Fuente: Elaboración propia, 2025.

3.1. Percepción de productividad durante el teletrabajo

Para interpretar cualitativamente los resultados de la percepción de productividad durante el teletrabajo, se establecieron tres categorías con base en el rango de puntajes posibles (10 a 50), calculados a partir de la

suma de las respuestas en la escala *Likert* de 10 ítems. Estas categorías se definieron como: Bajo (10-23.33), medio (23.34-36.66) y alto (36.67-50), permitiendo clasificar los valores promedio de acuerdo con su magnitud relativa. Los resultados mostraron diferencias importantes según las variables demográficas.

En términos de ubicación geográfica,

Licencia de Creative Commons

Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

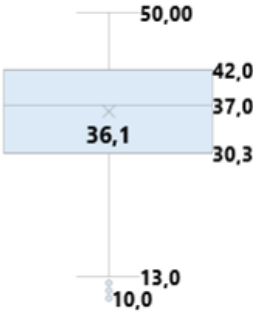
los participantes de Guayaquil reportaron el promedio más alto (37.12), indicando una percepción de productividad alta; mientras que en Cuenca se obtuvo el promedio más bajo (33.07, media baja). En relación con los sectores laborales, los trabajadores del sector educativo destacaron con un promedio clasificado como alto (37.82), en contraste con los participantes que ofrecen servicios remotos, quienes presentaron el valor más bajo (33.21, media baja).

Respecto al nivel educativo, los participantes con formación de posgrado (maestría, doctorado o especialización) alcanzaron un promedio de 38.52, categorizado como alto, frente a los de formación técnica o tecnológica, con un promedio de 33.49 (media baja). Por grupos de edad, aunque los adultos mayores (66 años o más) presentaron un promedio elevado de 40.50 (alto), su baja representatividad en la muestra (4 personas) limita las conclusiones generales; no obstante, el grupo con mayor representatividad y un promedio destacable fue el de adultos en plena madurez (42-53 años), con 37.03 (alto).

En cuanto a la experiencia laboral, los participantes con más de 20 años de trayectoria

reportaron un promedio de 36.99 (alto), lo que sugiere que la experiencia acumulada contribuye a una mayor percepción de productividad. Respecto al género, las mujeres obtuvieron el promedio más alto (36.17, media), seguidas de los hombres (36.11, media) y quienes prefirieron no declarar su género (31.75, media baja). Finalmente, los trabajadores de empresas privadas alcanzaron el promedio más alto (36.54, media alta), superando a los trabajadores independientes (36.29, media) y a los empleados gubernamentales (35.26, media).

A continuación, en el Gráfico I se presenta el análisis de la variable productividad durante el teletrabajo mediante un diagrama de caja y bigotes. Este gráfico, muestra la concentración del 50% de los datos entre 30.3 y 42 puntos, con un promedio general de 36.1, lo que señala una percepción moderada a alta de productividad. Siendo sustentado por la presencia de valores extremos como 10, 11 y 12. Este análisis evidencia una tendencia positiva en la percepción de productividad en el contexto del teletrabajo.



Fuente: Elaboración propia, 2025.

Gráfico I: Percepción de Productividad durante el Teletrabajo

Para inferir sobre la percepción de productividad durante el teletrabajo a nivel poblacional, se empleó un enfoque no paramétrico debido a la ausencia de normalidad

en la distribución de los datos. La prueba de Kolmogorov-Smirnov ($\square < 0.001$) confirmó que las sumas de las variables (Productividad; Equilibrio entre la vida personal y profesional;

Estrés laboral y Felicidad Laboral) no siguen una distribución normal, lo que justificó el uso de métodos alternativos para realizar estimaciones (Conover, 1999; Field, 2018).

En este caso, se utilizó el método *bootstrap*, lo cual permitió calcular un intervalo de confianza al 95% para la mediana poblacional sobre la escala original de los datos. Señalando que la mediana poblacional de la percepción de productividad durante el teletrabajo se encuentra entre 36.0 y 37.5, resultado que confirma que la percepción general de productividad en la población durante el teletrabajo es moderadamente alta.

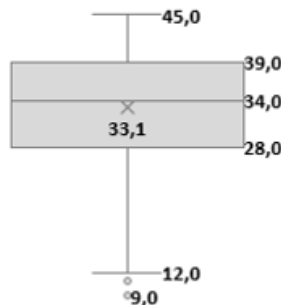
3.2. Percepción del equilibrio entre la vida profesional y personal durante el teletrabajo

Para interpretar cualitativamente los resultados de la percepción de equilibrio entre la vida profesional y personal durante el teletrabajo, se establecieron tres categorías con base en el rango de puntajes posibles (9 a 45), calculados a partir de la suma de las respuestas en la escala *Likert* de 9 ítems. Estas categorías se establecieron como: Bajo (9-21), medio (21.01-33), y alto (33.01-45), permitiendo clasificar los valores promedio. Los resultados reflejaron diferencias según las variables demográficas. En términos de

situación laboral, quienes actualmente están teletrabajando obtuvieron el promedio más alto (33.84, medio-alto).

En relación con el nivel educativo, los participantes con formación de posgrado lideraron con un promedio de 34.74 (alto); mientras que quienes poseen formación técnica o tecnológica reportaron el valor más bajo (30.68, medio-bajo). En cuanto al sector laboral, el educativo destacó con un promedio alto (34.48), en contraste con los servicios remotos, promedio (30.50, medio-bajo). Por grupos de edad, los adultos en plena madurez (42-53 años) destacaron con un promedio de 33.94 (medio-alto). Respecto a la ubicación geográfica, los participantes de Guayaquil alcanzaron el promedio más alto (34.18, alto); en tanto que, los de Cuenca registraron el más bajo (30.24, medio-bajo).

A continuación, en el Gráfico II se presenta el análisis de la variable Percepción de equilibrio entre la vida profesional y personal en su conjunto, mediante un diagrama de caja y bigotes. Este gráfico muestra que el 50% de los datos se concentra entre 28 y 39 puntos, con un promedio general de 33.15, lo que indica una percepción moderada a alta de equilibrio entre la vida profesional y personal. Además, se observan valores extremos inferiores como 9, 11 y 12, que destacan por su distancia respecto a la mayoría de los datos.



Fuente: Elaboración propia, 2025.

Gráfico II: Percepción de Productividad durante el Teletrabajo

Para inferir sobre la percepción de equilibrio entre la vida personal y profesional durante el teletrabajo a nivel poblacional, se empleó un enfoque no paramétrico debido a la ausencia de normalidad en la distribución de los datos. En este caso, se utilizó el método *bootstrap*, lo cual permitió calcular un intervalo de confianza al 95% para la mediana poblacional sobre la escala original de los datos. Los resultados indican que la mediana poblacional de la percepción de equilibrio entre la vida personal y profesional durante el teletrabajo se encuentra entre 33.0 y 35.0, lo que confirma que, en general, la población percibe un equilibrio moderado a alto en este aspecto durante el teletrabajo.

3.3. Percepción de estrés laboral durante el teletrabajo

Con el fin de interpretar cualitativamente los resultados de la Percepción de estrés laboral durante el teletrabajo, se establecieron tres categorías con base en el rango de puntajes posibles (6 a 30), calculados a partir de la suma de las respuestas en la escala *Likert* de 6 ítems. Estas categorías se definieron como: Bajo (6-14), moderado (14.01-22), y alto (22.01-30), lo que permite clasificar los valores promedio según su magnitud relativa. En términos de situación laboral, quienes actualmente están teletrabajando reportaron el promedio más bajo de estrés (14.49, bajo); mientras que aquellos que han teletrabajado anteriormente presentaron un promedio mayor (16.08, moderado).

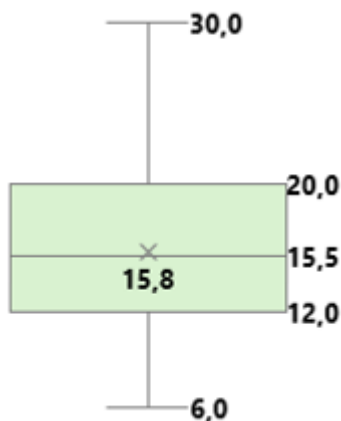
En relación con la jornada laboral, los participantes con jornada parcial registraron un promedio más alto de estrés (16.63, moderado) frente a quienes trabajan tiempo completo (15.14, bajo). Por tiempo en el empleo actual, los trabajadores con 7 a 9 años en su posición presentaron el promedio más alto (17.50, moderado), en contraste con quienes tienen 10 años o más (14.67, bajo). En relación con el

género, los hombres obtuvieron un promedio superior (16.17, moderado); mientras que las mujeres reportaron un promedio ligeramente menor (15.33, bajo). Por edad, los jóvenes adultos (18-29 años) registraron el promedio más alto de estrés laboral (16.48, moderado); en tanto que los adultos maduros (54-65 años) tuvieron el promedio más bajo (15.26, bajo).

En cuanto al nivel educativo, los participantes con formación primaria alcanzaron el promedio más alto (17.33, moderado); mientras que aquellos con estudios de posgrado registraron el promedio más bajo (14.67, bajo); respecto al tipo de empleo, los trabajadores independientes reportaron el promedio más alto (15.91, moderado), seguidos por quienes trabajan en empresas privadas (15.82, moderado) y empleados gubernamentales (15.60, bajo).

En los sectores laborales, los participantes en servicios remotos reportaron el promedio más alto (16.29, moderado), seguidos por tecnología y comunicación (16.24, moderado); mientras que el sector educativo presentó el promedio más bajo (15.06, bajo). Finalmente, en cuanto a ubicación geográfica, los participantes de Cuenca reportaron el promedio más alto de estrés (16.32, moderado), en contraste con quienes residen en otras ciudades de Ecuador (15.34, bajo).

En el Gráfico III, se presenta el análisis de la variable Percepción de estrés laboral durante el teletrabajo en su conjunto, mediante un diagrama de caja y bigotes. Este gráfico muestra que el 50% de los datos se concentra entre 12 y 20 puntos, con un promedio general de 15.8, lo que indica un nivel moderado de estrés laboral. El rango total de la variable abarca desde 6 hasta 30 puntos, lo que refleja una distribución completa sin la presencia de valores atípicos.



Fuente: Elaboración propia, 2025.

Gráfico III: Percepción de estrés laboral durante el teletrabajo

Para inferir sobre la Percepción de estrés laboral durante el teletrabajo a nivel poblacional, se adoptó un enfoque no paramétrico, adecuado ante la ausencia de normalidad en la distribución de los datos. Se utilizó el método *bootstrap* para calcular un intervalo de confianza al 95% en la escala original de los datos. Los resultados indican que la mediana poblacional del estrés laboral durante el teletrabajo se encuentra entre 15.0 y 16.0. Este intervalo sugiere que, en promedio, los niveles de estrés laboral percibidos por la población se sitúan en un rango moderado, lo que refleja una percepción general de presión laboral moderada en este contexto.

3.4. Percepción de Felicidad Laboral durante el teletrabajo

Para interpretar cualitativamente los resultados de la Percepción de felicidad laboral durante el teletrabajo, se establecieron tres categorías basadas en el rango de puntajes posibles (10 a 50), calculados a partir de la suma de las respuestas en la escala *Likert* de 10 ítems. Estas categorías se definieron como: Bajo (10-23.33), medio (23.34-36.66) y alto (36.67-50), permitiendo clasificar los valores

promedio de percepción de felicidad laboral.

En lo referente a la situación laboral, quienes actualmente están teletrabajando reportaron el promedio más alto (37.72, alto); mientras que aquellos que han teletrabajado anteriormente presentaron un promedio menor (35.49, medio). Acerca de la jornada laboral, los participantes con jornada completa alcanzaron un promedio de felicidad laboral alto (36.38), en comparación con quienes trabajan tiempo parcial (35.30, medio).

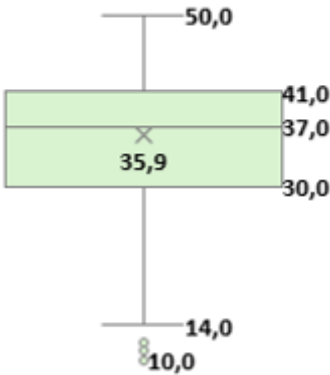
Por tiempo en el empleo actual, los participantes con 1 a 3 años en su posición reportaron el promedio más alto (37.67, alto); mientras que aquellos con 10 años o más registraron el promedio más bajo (31.60, medio). En términos de género, tanto hombres como mujeres obtuvieron promedios similares (36.32 y 36.36, respectivamente, ambos altos). Por edad, los jóvenes adultos (18 a 29 años) reportaron el promedio más elevado (36.36, medio alto) de percepción de felicidad laboral.

En cuanto al nivel educativo, los participantes con estudios de posgrado lideraron con un promedio alto (37.15); mientras que los de nivel técnico o tecnológico obtuvieron el promedio más bajo (35.07, medio). Por sectores laborales, tecnología y comunicación destacó con el promedio más

alto (37.12, alto), seguido por *marketing* digital (37.03, alto); en tanto que los servicios remotos registraron el promedio más bajo (33.86, medio). Finalmente, en relación con la ubicación geográfica, Guayaquil presentó el promedio más alto (36.59, alto), en contraste con Cuenca (34.50, medio). Estos resultados reflejan una percepción general de felicidad laboral moderadamente alta, con variaciones notables según las características individuales y contextuales.

En el Gráfico IV, se muestra el análisis de la Percepción de felicidad laboral durante el teletrabajo, mediante un diagrama de caja y bigotes. Se observa que el 50% de

los datos se concentra entre 30 y 41 puntos, con un promedio general de 35.9, lo que indica una percepción moderada a alta de felicidad laboral. También se evidencian valores extremos inferiores, como 10 y 14, que destacan por su distancia respecto al rango intercuartílico. Estos casos reflejan percepciones significativamente más bajas de felicidad laboral, posiblemente relacionadas con experiencias laborales menos favorables en el contexto del teletrabajo. Sin embargo, la tendencia general sugiere que los participantes valoran positivamente su experiencia laboral bajo esta modalidad.



Fuente: Elaboración propia, 2025.

Gráfico IV: Percepción de Felicidad Laboral durante el teletrabajo

Para inferir sobre la Percepción de felicidad laboral durante el teletrabajo a nivel poblacional, se utilizó un enfoque no paramétrico debido a la ausencia de normalidad en la distribución de los datos. El método *bootstrap*, basado en 1.000 replicaciones, permitió calcular un intervalo de confianza al 95% para la mediana poblacional en la escala original de los datos. Los resultados indicaron que la mediana poblacional de felicidad laboral durante el teletrabajo se encuentra entre 35.0 y 38.0, con una estimación puntual de la mediana de 37.0. Este resultado confirma que, en general, la población percibe un nivel

moderado a alto de felicidad laboral durante el teletrabajo, reflejando experiencias positivas asociadas a este contexto.

Los resultados obtenidos permitieron analizar cómo el teletrabajo, dentro del contexto de la economía digital, influye en la percepción de productividad, equilibrio entre la vida personal y profesional, estrés laboral y felicidad laboral. Estas dimensiones no presentan un impacto uniforme, puesto que varían según el nivel educativo, el sector laboral, la experiencia en teletrabajo y otros factores contextuales. A partir de estos datos, se contrastan las percepciones reportadas con

la literatura existente, lo que permite examinar las condiciones que favorecen o dificultan una experiencia laboral satisfactoria en esta modalidad.

El 34,36% de los encuestados indicó no haber teletrabajado, lo que evidencia una brecha importante en la adopción de esta modalidad de trabajo, a pesar de la tendencia global. Factores como la capacitación en habilidades digitales, la adaptación organizacional y el fortalecimiento de políticas públicas podrían influir en esta realidad. En este sentido, García-Rubio et al. (2021) señalan que, durante la pandemia de COVID-19, la implementación del teletrabajo en Ecuador enfrentó problemas importantes como fallas en sistemas de conexión, limitando su adopción generalizada.

Por otra parte, los autores Catania y Maurizio (2024) señalan que el teletrabajo es más frecuente entre trabajadores con niveles educativos altos, quienes poseen las competencias digitales necesarias para desempeñar sus funciones de manera remota. Este planteamiento se respalda en la composición de la muestra actual, donde predomina la participación de individuos con educación superior y posgrado, lo que podría estar relacionado con percepciones más positivas hacia el teletrabajo, gracias a su mayor competencia en habilidades digitales y capacidad de adaptación a entornos laborales virtuales.

Los resultados muestran una percepción moderada a alta de productividad durante el teletrabajo, con los puntajes más altos registrados en Guayaquil y en el sector educativo. Esto sugiere que ciertas ciudades y sectores han creado entornos más propicios para el teletrabajo, posiblemente gracias a mejores recursos tecnológicos y acceso a capacitación. Lo anterior, se alinea con investigaciones que destacan que factores como el acceso a tecnología y una cultura organizacional favorable pueden potenciar la percepción de productividad en el teletrabajo (Wang et al., 2021; Acevedo-Duque et al., 2021).

Por otra parte, las percepciones más bajas sobre productividad en Cuenca y

sectores como los servicios remotos, pueden estar vinculadas a condiciones laborales o contextuales menos favorables, que podrían influir en la satisfacción de los trabajadores, puesto que una percepción limitada de productividad puede afectar la motivación y el bienestar general.

El estudio también evidenció una percepción de equilibrio moderado a alto entre la vida profesional y personal durante el teletrabajo, con puntajes destacados en participantes con formación de posgrado. Esto puede estar asociado a mayores habilidades de gestión del tiempo y acceso a recursos que facilitan la conciliación (Fisher et al., 2009). En contraste, sectores como los servicios remotos que presentan menores niveles de equilibrio, posiblemente debido a la naturaleza de las actividades realizadas, que dificultan la separación entre lo laboral y lo personal (León-Correa et al., 2020).

También, se identificaron niveles moderados de percepción de estrés laboral durante el teletrabajo, con puntajes más altos en jóvenes adultos (18-29 años) y en quienes trabajan jornadas parciales. Este patrón sugiere que los trabajadores jóvenes, al encontrarse en etapas iniciales de su carrera, enfrentan mayores demandas para cumplir expectativas laborales y adaptarse a dinámicas remotas (Nakrošienė et al., 2019). En el caso de las jornadas parciales, la fragmentación del tiempo laboral puede interrumpir la continuidad en las tareas, incrementando la percepción de sobrecarga.

La felicidad laboral durante el teletrabajo parece estar influenciada por factores como el sector laboral y el nivel educativo. De ello se induce que aquellos con mayores recursos tecnológicos y competencias encuentran esta modalidad más satisfactoria (Ravina-Ripoll et al., 2024), lo que resalta la necesidad de proponer estrategias diseñadas acorde a las necesidades de los diferentes sectores laborales y ciudades en el contexto ecuatoriano.

La expansión del teletrabajo dentro de la economía digital muestra que su efectividad está ligada al acceso tecnológico, pero, además, por la forma en que se integra en la

estructura organizacional y en la vida de los trabajadores. La experiencia laboral en esta modalidad está influenciada por la capacidad de las organizaciones para ubicar límites entre lo profesional y lo personal, distribuir la carga de trabajo equitativamente y garantizar condiciones que minimicen el estrés. Analizar el teletrabajo desde su relación con la calidad de vida laboral permite identificar las condiciones que favorecen un entorno sostenible para los colaboradores, donde el bienestar y la eficiencia operativa trabajen coherentemente.

Conclusiones

El actual estudio descriptivo aporta al entendimiento de la felicidad laboral en el contexto del teletrabajo, específicamente en el marco de la economía digital en Ecuador. Los resultados reflejan niveles moderados a altos de percepción de felicidad laboral entre los trabajadores ecuatorianos durante el teletrabajo, evidenciando variaciones según factores sociodemográficos y sectoriales. En particular, se destaca que los participantes con mayor nivel educativo, así como aquellos pertenecientes a los sectores de tecnología y educación, reportaron percepciones más favorables de felicidad laboral, debido a una mejor preparación en competencias digitales y mayor acceso a recursos tecnológicos. Por lo tanto, se concluye que una adecuada interacción entre competencias digitales y acceso a recursos tecnológicos favorece una experiencia positiva durante el teletrabajo.

No obstante, la ciudad de Cuenca y sectores como los servicios remotos, mostraron niveles más bajos de percepción de felicidad laboral. Lo anterior evidencia la influencia de las disparidades contextuales y estructurales en la experiencia de teletrabajo. Por lo tanto, es necesaria la creación de políticas públicas y la formulación de propuestas enfocadas a disminuir la brecha digital, considerando las diferencias regionales o sectoriales. En este contexto, resulta básico fortalecer la capacitación en organización del trabajo para entornos digitales, particularmente,

por el impacto del efecto multipantalla y la gestión simultánea de aplicaciones, factores que incrementan la carga cognitiva y pueden afectar la concentración, el desempeño y la percepción de bienestar durante el teletrabajo.

El actual estudio establece una base empírica para futuras investigaciones orientadas a explorar con mayor profundidad las dinámicas del teletrabajo en economías emergentes, que pueden fundamentar la creación de intervenciones orientadas a fomentar el bienestar laboral y la sostenibilidad de esta modalidad en entornos diversos. En este sentido, se plantea la necesidad de realizar estudios comparativos entre el sector público y privado, con el objetivo de sistematizar estrategias exitosas y promover su adaptación en distintos entornos laborales.

Los resultados obtenidos aportan una perspectiva detallada sobre la felicidad laboral durante el teletrabajo en el contexto de la economía digital ecuatoriana. Sin embargo, es importante agregar que la naturaleza descriptiva del estudio y el uso de una muestra no probabilística limitan la generalización de los hallazgos. Además, la información recabada se basa en percepciones autoinformadas, lo que puede estar sujeto a sesgos de respuestas.

Referencias bibliográficas

- Abellán-Sevilla, A.-J., Ortiz-de-Urbina-Criado, M., y Mora-Valentín, E.-M. (2024). Analíticas de recursos humanos para la gestión del cambio y de la felicidad. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(28), 221-236. <https://doi.org/10.17163/ret.n28.2024.03>
- Acevedo-Duque, Á., González-Díaz, R. R., González-Delard, C., y Sánchez, L. (2021). Teletrabajo como estrategia emergente en la educación universitaria en tiempos de pandemia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(3), 460-476. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i3.36782>

- Allen, I. E., y Seaman, C. A. (2007). Likert scales and data analyses. *Quality Progress*, 40(7), 64-65. <https://www.bayviewanalytics.com/reports/asq/likert-scales-and-data-analyses.pdf>
- Baporikar, N. (2024). Barriers and impact of the digital economy. In P. Ordóñez, M. Almunawar y M. Anshari (Eds.), *Strengthening Sustainable Digitalization of Asian Economy and Society* (pp. 38-53). IGI Global Scientific Publishing. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-1942-0.ch003>
- Barefoot, K., Curtis, D., Jolliff, W., Nicholson, J. R., y Omohundro, R. (2018). *Defining and measuring the digital economy*. Working Paper. US Department of Commerce Bureau of Economic Analysis. <https://www.bea.gov/sites/default/files/papers/defining-and-measuring-the-digital-economy.pdf>
- Bhat, Z. H., Yousuf, U., y Saba, N. (2023). Revolutionizing work-life balance: Unleashing the power of telecommuting on work engagement and exhaustion levels. *Cogent Business & Management*, 10(2), 2242160. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2242160>
- Castañeda-Santillán, L. L., y Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Catania, S., y Maurizio, R. (2024). Intensidad y características del trabajo a domicilio y del teletrabajo durante la pandemia por COVID-19 y la posterior fase de recuperación del empleo en América Latina. *Revista de Economía Política de Buenos Aires*, 18(28), 9-55. [https://doi.org/10.56503/repba.Nro.28\(18\)/2973](https://doi.org/10.56503/repba.Nro.28(18)/2973)
- Chukwuemeka, U. M., Okonkwo, U. P., Njoku, C. J., Igwe, S. E., Oyewumi, T. J., y Ugwuanyi, D. C. (2023). Work-related stress, quality of life, and coping mechanism among lecturers in a Tertiary Educational Institution in Anambra State, Nigeria. *BMC Psychology*, 11(1), 73. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01114-5>
- Chumaceiro, A. C., Hernández, J. J., y Velazco, J. C. (2023). Políticas públicas para la gestión de la felicidad organizacional. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(4), 125-138. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i4.41240>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL (2013). *Economía digital para el cambio estructural y la igualdad*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/35408-economia-digital-cambio-estructural-la-igualdad>
- Conover, W. J. (1999). *Practical nonparametric statistics*. Wiley.
- Csoban-Mirka, E., Esqueda-Henríquez, S., y Ríos, A. (2024). Predicción del comportamiento de compra online: Una aplicación del modelo S-O-R. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(27), 21-33. <https://doi.org/10.17163/ret.n27.2024.02>
- Cuesta-Valiño, P., Gutiérrez-Rodríguez, P., y Ravina, R. (2024). Guest editorial. Happiness and corporate social responsibility: The role of organizational culture and consumers in a sustainable economy. *Management Decision*, 62(2), 373-380. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2024-216>
- Cueva, J. M., y Sánchez-Bayón, A. (2024). Estudio bibliométrico de Economía Digital y sus tendencias. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, (1), 195-209. <https://doi.org/10.17561/ree.n1.2024.8229>

- Cueva, J. M., y Sánchez-Bayón, A. (2025). Economía Digital y Felicidad Laboral: Giro hermenéutico y cambio paradigmático. *Revista Empresa y Humanismo*, XXVIII(1), 53-82. <https://doi.org/10.15581/015.XXVIII.1.53-82>
- Cueva-Estrada, J., y Sánchez-Bayón, A. (2024). Gestión de la Felicidad: bibliometría y tendencias. *ANDULI. Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, (26), 1-19. <https://doi.org/10.12795/anduli.2024.i26.01>
- De Mello, P. J. (2023). Impactos del teletrabajo en la satisfacción laboral y el salario emocional. Caso empresa de telecomunicaciones de Uruguay. *Project Design and Management*, 6(1), 23-40. <https://doi.org/10.35992/pdm.6vi1.2140>
- Díaz, A., Martín, M. D. M., González, M., y Rivera, M. (2023). Digitalization and the impact on the labour relations I. In J. Lubacha, B. Mäihäniemi y R. Wisła (Eds.), *The European Digital Economy* (pp. 83-100). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003450160-8>
- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo*. Ediciones B de Books.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage Publications.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., y Smith, C. S. (2009). Más allá del trabajo y la familia: Una medida de la interferencia y mejora entre el trabajo y el no trabajo. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 14(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Frías-Navarro, D. (2022). *Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Fuchs, M., y Cumbers, A. (2023). Digitalization and labor restructuring. *ZFW-Advances in Economic Geography*, 67(4), 173-176. <https://doi.org/10.1515/zfw-2023-0047>
- Galiano-Coronil, A., y Blanco-Moreno, S. (2024). Satisfacción y retención de empleados: marketing social y felicidad. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(28), 237-259. <https://doi.org/10.17163/ret.n28.2024.04>
- Galván-Vela, E., Ravina-Ripoll, R., Salazar-Altamirano, M. A., y Sorzano-Rodríguez, D. M. (2024). El trinomio compromiso, satisfacción y justicia organizacional en el binomio felicidad e intención de rotar. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(28), 187-202. <https://doi.org/10.17163/ret.n28.2024.01>
- García, D., y Sánchez-Bayón, A. (2021). Cultural consumption and entertainment in the Covid-19 lockdown in Spain: Orange economy crisis or review? *VISUAL REVIEW. International Visual Culture Review*, 8(2), 131-149. <https://doi.org/10.37467/gka-revvisual.v8.2805>
- García-Rubio, M. P., Silva-Ordoñez, C. A., Salazar-Mera, J. E., y Gavilanez-Paz, F. E. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(E-3), 168-180. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36500>
- García-Tamariz, P. E., Mansilla-Mahmud, M. A., y Mateo-Dueñas, R. (2024). Compromiso con la tarea y satisfacción laboral: Evidencia en el sector comercial peruano. *Retos Revista*

- de Ciencias de la Administración y Economía, 14(28), 203-220. <https://doi.org/10.17163/ret.n28.2024.02>
- Ge, J., He, J., Liu, Y., Zhang, J., Pan, J., Zhang, X., y Liu, D. (2021). Effects of effort-reward imbalance, job satisfaction, and work engagement on self-rated health among healthcare workers. *BMC Public Health*, 21, 195. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10233-w>
- Hernández-Gracia, T. J., Anaya, P. A., Duana-Avila, D., y Brito, C. J. (2023). Felicidad laboral en trabajadores de empresas manufactureras en una región hidalguense. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(E-8), 492-503. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40970>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., y Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work-life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Kim, J., Henly, J. R., Golden, L. M., y Lambert, S. J. (2020). Workplace flexibility and worker well-being by gender. *Journal of Marriage and Family*, 82(3), 892-910. <https://doi.org/10.1111/jomf.12633>
- Lait, J., y Wallace, J. E. (2002). Stress at work: A study of organizational-professional conflict and unmet expectations. *Relations Industrielles*, 57(3), 463-490. <https://doi.org/10.7202/006886ar>
- León-Correa, J., García-Clavijo, C. A., Patricia-Martínez, G., y Romero-Ospina, M. F. (2020). Factores de salud relacionados con la depresión que influyen en la productividad. *Suma de Negocios*, 11(25), 171-179. <http://doi.org/10.14349/sumneg/2020.V11.N25.A8>
- Martynenko, T. S., y Vershinina, I. A. (2018). Digital economy: The possibility of sustainable development and overcoming social and environmental inequality in Russia. *Revista Espacios*, 39(44). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n44/a18v39n44p12.pdf>
- Mottaeva, A., Khussainova, Z., y Gordeyeva, Y. (2023). Impact of the digital economy on the development of economic systems. *E3S Web of Conferences*, 381, 02011. https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2023/18/e3sconf_aquaculture2023_02011.pdf
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., y Goštautaitė, B. (2019). Working from home: Characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Neufeld, D. J., y Fang, Y. (2005). Individual, social and situational determinants of telecommuter productivity. *Information & Management*, 42(7), 1037-1049. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.001>
- Norman G. (2010). Likert scales, levels of measurement and the “laws” of statistics. *Advances in health sciences education: Theory and practice*, 15(5), 625-632. <https://doi.org/10.1007/s10459-010-9222-y>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2022). *Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina: Ecuador* (2022). OIT. <https://www.ilo.org/es/media/365026/download#:~:text=L%20%20C3%BAltima%20cifra%20disponible%20revela,reciente%20del%20teletrabajo%20en%20Ecuador>
- Ossa-Cardona, J. L., y Álzate-Sánchez, K. A. (2024). La conexión salarial: Más allá de los números, una relación psicológica. Efectos de la compensación salarial en el engagement del empleado. *Revista CEA*, 10(24), e3041. <https://doi.org/10.22430/24223182.3041>

- Polo, B. R., Hinojosa, C. A., Sánchez, A. J., y Aldea, C. E. (2023). Teletrabajo en organizaciones: Competencias y valoración de actividades en las empresas del norte de Amazonas-Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(E-7), 88-100. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40449>
- Ramírez, J. C., Tapia, H. E., Vega, C. R., y Villagómez, M. (2021). Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 662-677. <https://doi.org/10.52080/rvgv26n94.12>
- Ravina-Ripoll, R., Díaz-García, G. A., Ahumada-Tello, E., y Galván-Vela, E. (2024). Emotional wage, happiness at work and organisational justice as triggers for happiness management. *Journal of Management Development*, 43(2), 236-252. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2023-0046>
- Ravina-Ripoll, R., Foncubierta-Rodríguez, M.-J., y López-Sánchez, J. A. (2021). Certification Happiness Management: An integral instrument for human resources management in post-COVID-19 era. *International Journal of Business Environment*, 12(3), 287-299. <https://doi.org/10.1504/IJBE.2021.116606>
- Ravina-Ripoll, R., Romero-Rodríguez, L. M., y Ahumada-Tello, E. (2021). Workplace happiness as a trinomial of organizational climate, academic satisfaction and organizational engagement. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 22(3), 474-490. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2020-0532>
- Restrepo-Ramírez, C. G., Sepúlveda-Rivillas, C. I., y Gómez-Montoya, M. (2024). Relación entre orientación estratégica a la innovación y desempeño organizacional: Rol mediador del capital intelectual. *Revista CEA*, 10(23), e2989. <https://doi.org/10.22430/24223182.2989>
- Ribeiro, D. J. T., Laranjeira, E., y Remondes, J. (2019). Creation of the 'Happiness 360°' Model: Qualitative analysis from survey responses. *Fronteira: Journal of Social, Technological and Environmental Science*, 8(1), 93-112. <https://doi.org/10.21664/2238-8869.2019v8i1.p93-112>
- Sánchez-Bayón, A. (2020a). Renovación del pensamiento económico-empresarial tras la globalización: Talentism & Happiness Economics, *Bajo Palabra. II Época*, (24), 293-318. <https://doi.org/10.15366/bp.2020.24.015>
- Sánchez-Bayón, A. (2020b). Una Historia de RR.HH. y su transformación digital: Del fordismo al talentismo y la gestión de la felicidad. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(3), 198-214. http://www.aeemt.com/Revista/AEEMT_NF/VOL_29_N03_2020_SEP/Original%203.pdf
- Sánchez-Bayón, A. (2021). Balance de la economía digital ante la singularidad tecnológica: Cambios en el bienestar laboral y la cultura empresarial. *Sociología y Tecnociencia*, 11(E-2), 53-80. <https://revistas.uva.es/index.php/sociotecn/article/view/5628>
- Sánchez-Bayón, A., y Trincado, E. (2021). Rise and fall of human research and the improvement of talent development in digital economy. *Studies in Business and Economics*, 16(3), 200-214. <https://doi.org/10.2478/sbe-2021-0055>
- Schriesheim, C., y Tsui, A. S. (1980). Development and validation of a short satisfaction instrument for use in survey feedback interventions. *Western Academy of Management Meeting*, 1980, 115-117.
- Sokolov, M., Marushko, D., Zhigun, L.,

- Morozov, I., y Surilov, M. (2021). Youth innovative entrepreneurship under digitalization of economics: Analysis of foreign experience in assessing the effectiveness of support. *Economic Annals-XXI*, 193(9-10), 34-44. <https://doi.org/10.21003/ea.V193-04>
- Suárez-Amaya, W. M., Galdame, E. A., González, B. J., y Maldonado, M. I. (2024). Engagement laboral en organizaciones empresariales: Mapeo sistemático de la literatura. *Suma de Negocios*, 15(33), 156-166. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2024.V15.N33.A8>
- Sumba, N., y Sanchez-Bayon, A. (2024). Avances en la economía conductual: cambio paradigmático hacia una economía humanista. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 26(2), 615-632. www.doi.org/10.36390/telos262.02
- Valenzuela, C. N., Anastacio, V. M., y Chávez, K. J. (2023). Teletrabajo en Lima: Evaluación de satisfacción laboral y riesgos psicosociales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(E-10), 1140-1159. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/41185>
- Vallejo, K., López, R., y Flores, L. (2024). Impact of quality of life in Ecuadorian private sector workers: Humanitarian law 2020. *Ágora de Heterodoxias*, 10(1), 66-86. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10615768>
- Vargas-Chaves, I. (2024). Cooperativas y Responsabilidad Social Corporativa: Una revisión de los fundamentos teóricos para comprender su articulación desde la libre empresa. *Fronteira: Journal of Social, Technological and Environmental Science*, 13(2), 210-227. <https://revistas.unievangelica.edu.br/index.php/fronteiras/article/view/7343>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., y Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Xia, L., Baghaie, S., y Sajadi, S. M. (2024). The digital economy: Challenges and opportunities in the new era of technology and electronic communications. *Ain Shams Engineering Journal*, 15(2), 102411. <https://doi.org/10.1016/j.asej.2023.102411>
- Yu, J., y Wu, Y. (2021). El impacto del teletrabajo obligatorio en la satisfacción laboral de los empleados durante la COVID-19: Una perspectiva del sistema de eventos. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(24), 13207. <https://doi.org/10.3390/ijerph182413207>