



Revista Venezolana de Gerencia





Economía digital en Ecuador: Correlación entre teletrabajo y felicidad laboral*

Cueva Estrada, Jorge Manuel**

Resumen

La economía digital promueve formas como el teletrabajo, que ofrece beneficios como el equilibrio vida-trabajo y la flexibilidad; sin embargo, también plantea desafíos relacionados con la productividad y el estrés, factores que pueden incidir en la percepción de bienestar. En este contexto, la felicidad laboral se convierte en un elemento importante de estudio en entornos digitalizados. El objetivo fue evaluar la asociación entre la productividad, el equilibrio vida-trabajo y el estrés laboral con la felicidad laboral durante el teletrabajo. Se utilizó un enfoque cuantitativo, mediante una encuesta en línea aplicada a 592 personas con experiencia en teletrabajo, utilizando escalas tipo Likert validadas con altos coeficientes de fiabilidad ($\alpha > 0.89$). Dado que los datos no presentaron normalidad, se emplearon análisis no paramétricos y regresión ordinal. Los resultados revelaron asociaciones significativas entre la felicidad laboral y las percepciones de productividad y equilibrio vida-trabajo, mientras que la relación con el estrés fue negativa pero débil. Se concluye que el teletrabajo, cuando es gestionado adecuadamente, incrementa la percepción de felicidad laboral, lo que lo convierte en un elemento importante para la gestión organizacional en el marco de la economía digital ecuatoriana.

Palabras clave: Teletrabajo; felicidad laboral; estrés laboral; productividad; economía digital.

Recibido: 11.07.25

Aceptado: 01.09.25

* La Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador financió esta investigación en el marco del programa de formación doctoral de uno de los autores en la Universidad Rey Juan Carlos de España, lo que permitió contar con los recursos requeridos para el desarrollo integral del proyecto.

** Doctorando en Ciencias Sociales y Jurídicas, Universidad Rey Juan Carlos (España). Magíster en Administración de Empresas. Docente de la Universidad Politécnica Salesiana (Ecuador). Miembro del Grupo de Investigación Socio-Económica y Empresarial (GISEE); Email: jm.cueva.2022@alumnos.urjc.es, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3055-1060> *Autor para correspondencia.

Digital Economy in Ecuador: Correlation Between Telework and Job Happiness

Abstract

The digital economy fosters modalities such as teleworking, which provide benefits like work–life balance and flexibility; however, it also raises challenges related to productivity and stress, factors that may affect perceptions of well-being. In this context, job happiness emerges as a relevant element of study in digitalized environments. The objective of this research was to evaluate the association between productivity, work–life balance, and job stress with job happiness during teleworking. A quantitative approach was employed through an online survey administered to 592 individuals with teleworking experience, using Likert-type scales validated with high reliability coefficients ($\alpha > 0.89$). Since the data did not meet normality assumptions, non-parametric analyses and ordinal regression were applied. The results revealed significant associations between job happiness and perceptions of productivity and work–life balance, while the relationship with stress was negative but weak. It is concluded that teleworking, when properly managed, enhances the perception of job happiness, making it an important element for organizational management within the framework of the Ecuadorian digital economy.

Keywords: Telework; job happiness; work stress; productivity; digital economy.

1. Introducción

La economía digital (ED) ha generado transformaciones que afectan la cultura y las dinámicas organizacionales en las sociedades contemporáneas (Sánchez-Bayón, 2021). En este contexto, el teletrabajo se presenta como una práctica de interés global que rediseña los modelos laborales tradicionales (Cueva y Sánchez-Bayón, 2024a). Lo anterior exige a las empresas ajustar la gestión del talento humano para adaptarse a estas condiciones. En este sentido, la gestión de la felicidad laboral emerge como un aspecto relevante en el entorno empresarial digital, sugiriendo mejoras en el bienestar percibido y en el desempeño (Cueva y Sánchez-Bayón, 2024b).

Cueva y Sánchez-Bayón (2025) agregan que las investigaciones, bajo el paradigma positivista, han predominado en el análisis de las relaciones entre las variables que se abordarán en este estudio. No obstante, observaron una limitada producción científica al respecto en América Latina y particularmente en Ecuador. Por lo tanto, el actual estudio pretende explorar la relación entre el teletrabajo y la felicidad laboral en el marco de la economía digital en Ecuador, considerando variables como el equilibrio entre la vida privada y el trabajo, la productividad en el trabajo remoto y el estrés en el ámbito profesional.

Sokolov et al. (2021) describen a la ED como una red organizada sistémicamente, en la que interactúan diversos actores económicos. Este enfoque evidencia su papel como

un mecanismo importante para el desarrollo de los países y las sociedades comerciales, promoviendo mejoras en la experiencia del usuario a través de mayor eficiencia, incrementos en la productividad y un procesamiento más ágil de información sustentados en modelos de innovación (Mottaeva et al., 2023).

También se describe como una dinámica económica que integra la innovación tecnológica y la sostenibilidad, apalancada por el avance de las telecomunicaciones. Este modelo ha impactado en diversos sectores productivos, dando lugar al comercio electrónico, el marketing digital, los servicios financieros y otros infoproductos desarrollados en entornos digitales (Xia et al., 2024). Con base en lo expuesto, se presentan cinco dimensiones que permiten comprender el funcionamiento de la economía digital: gobierno electrónico, comercio electrónico, tecnologías digitales, infraestructura digital y sector de productos y servicios digitales, de acuerdo con las propuestas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2013).

La ED ha reformado las actividades laborales y comerciales, como se observa en diversos sectores, incluyendo los servicios. Esta reestructuración ha promovido la adopción de enfoques y estrategias adaptadas a las demandas y tendencias tecnológicas actuales, fomentando la transición de procesos presenciales a entornos digitales. Pero también se han identificado riesgos asociados, lo que convierte a este fenómeno en un aspecto de análisis para la gestión empresarial (Martynenko y Vershinina, 2018).

La digitalización está renovando la naturaleza del trabajo y las relaciones laborales (Moreno et al., 2023). Tanto las

industrias tradicionales como numerosos puestos de trabajo enfrentan riesgos de desaparición debido a este fenómeno (Fuchs y Cumbers, 2023). Este escenario obliga a las organizaciones a adaptarse, propiciando la creación de formas laborales automatizadas por la tecnología, al tiempo que otros empleos se tornan obsoletos. En este marco, el teletrabajo emerge como una manifestación del impacto de las tecnologías, ofreciendo a las personas mayor flexibilidad y la posibilidad de trabajar de forma remota (Polo Escobar et al., 2023).

Sarbu (2018) describe al teletrabajo como una forma de salario emocional orientada a motivar al equipo. En este sentido, el teletrabajo se presenta como una estrategia no económica que puede generar perspectivas positivas en los colaboradores, debido a beneficios inherentes como la flexibilidad horaria y la posibilidad de tener un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar. Desde otro punto de vista, Bhat et al. (2023) señalan que esta modalidad puede afectar negativamente el compromiso laboral e incrementar el agotamiento; añaden que es necesario examinar la relación entre el teletrabajo y la vida familiar, dado que esta forma laboral puede diluir las fronteras entre estas actividades, generando posibles conflictos familiares y afectando el bienestar.

Entonces, resulta pertinente evaluar la asociación entre la productividad, el equilibrio vida-trabajo y el estrés laboral con la felicidad laboral durante el teletrabajo. Para ello, es necesario diferenciar los conceptos de felicidad laboral (FLab) y felicidad organizacional (FOrg), utilizados como sinónimos de forma incorrecta. La FLab se relaciona con el grado de bienestar y satisfacción que las personas

experimentan en su lugar de trabajo (Fernández, 2015), abordado desde una perspectiva personal. Puede definirse como la satisfacción eudaimónica que una persona siente hacia su trabajo y responsabilidades, percibiendo su labor como significativa para su crecimiento personal y profesional (Ravina-Ripoll et al., 2024; Cuesta-Valiño et al., 2024).

Mientras que la FOrg se define como la capacidad de una empresa para proporcionar condiciones y procesos laborales que faciliten el desarrollo de las competencias de los colaboradores, buscando la creación de una ventaja competitiva sostenible. Esto implica fomentar una cultura organizacional centrada en la felicidad como un activo intangible de difícil replicación, fortaleciendo la gestión del talento humano (Fernández, 2015; Ravina-Ripoll et al., 2021a).

Lo anterior propone que las prácticas y valores empresariales influyen directamente en el bienestar colectivo. Investigaciones previas han señalado que aspectos como el reconocimiento, el respaldo de los líderes, las oportunidades de desarrollo profesional y el equilibrio entre las responsabilidades laborales y las actividades personales son factores determinantes tanto de la FOrg como de la FLab (Galván-Vela et al., 2024; Ravina-Ripoll et al., 2021b).

2. Relación entre el teletrabajo y felicidad laboral

El teletrabajo (TLT), considerado un elemento importante para el desarrollo de la economía digital, permite a las personas laborar desde ubicaciones geográficamente dispersas, utilizando tecnologías y telecomunicaciones como soporte principal (Ramírez Velásquez et al., 2021). Pero su implementación ha

generado debates, especialmente por la falta de claridad de las fronteras entre las actividades laborales y no laborales. Kim et al. (2020) y Valenzuela Chávez et al. (2023) destacan que esta modalidad tiene efectos diversos en el equilibrio entre la vida personal y profesional, así como en el bienestar y la satisfacción de los colaboradores.

El actual estudio se basa en el modelo desarrollado por Irawanto et al. (2021), que examina la relación entre las variables: productividad en el trabajo remoto (ProdTR), equilibrio entre la vida privada y el trabajo (EquiVPT), estrés en el ámbito profesional (EstrP) y satisfacción laboral (SatL). Aunque el modelo original de Irawanto et al. (2021) utiliza la variable satisfacción laboral, en esta investigación se ha optado por reemplazarla con la variable FLab. Esta decisión se basa en que la satisfacción laboral es un componente destacado dentro del concepto más amplio de FLab (Fisher, 2010).

La productividad en el trabajo remoto (ProdTR) puede influir positivamente en la felicidad laboral (FLab), gracias a los beneficios que ofrece esta modalidad, como la flexibilidad, la comodidad y el acceso a tecnologías que potencian la eficiencia en el desempeño de las tareas. Estos factores permiten una mejor gestión del tiempo y una mayor adaptación a las necesidades individuales, contribuyendo al bienestar de los colaboradores (Sánchez-Toledo et al., 2021; López-Cueva et al., 2024). Lo que sugiere una relación positiva entre estas variables.

El equilibrio entre la vida privada y el trabajo (EquiVPT) se entiende como la capacidad de los trabajadores para armonizar sus responsabilidades laborales con su vida familiar, dado que ambos entornos pueden

complementarse para lograr un equilibrio adecuado (Galazhinsky et al., 2019; León-Correa et al., 2020). El teletrabajo facilita a los colaboradores gestionar de manera más eficiente su tiempo y sus responsabilidades personales, lo que puede aumentar los niveles percibidos de EquiVPT (Valenzuela Chávez et al., 2023). Este aumento, a su vez, podría traducirse en un incremento en la percepción de felicidad laboral (FLab), respaldando una relación positiva.

El teletrabajo (TLT) puede influir en los niveles de estrés en el ámbito profesional (EstrP) dependiendo de factores como las condiciones laborales en el hogar, la carga de trabajo y el cumplimiento de los horarios establecidos (Nakrošienė et al., 2019; Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías, 2022). El EstrP impacta negativamente el estado emocional de los trabajadores, y en el contexto del TLT, elementos como la ambigüedad de roles, una carga excesiva de tareas y la presión por cumplir plazos pueden intensificar este estrés, lo que a su vez disminuye la percepción de FLab (Chukwuemeka et al., 2023). El teletrabajo (TLT), considerado un elemento importante para el desarrollo de la economía digital, permite a las personas laborar desde ubicaciones geográficamente dispersas, utilizando tecnologías y telecomunicaciones como soporte principal (Ramírez Velásquez et al., 2021). Pero su implementación ha generado debates, especialmente por la falta de claridad de las fronteras entre las actividades laborales y no laborales. Kim et al. (2020) y Valenzuela Chávez et al. (2023) destacan que esta modalidad tiene efectos diversos en el equilibrio entre la vida personal y profesional, así como en el bienestar y la satisfacción de los colaboradores.

El actual estudio se basa en el

modelo desarrollado por Irawanto et al. (2021), que examina la relación entre las variables: productividad en el trabajo remoto (ProdTR), equilibrio entre la vida privada y el trabajo (EquiVPT), estrés en el ámbito profesional (EstrP) y satisfacción laboral (SatL). Aunque el modelo original de Irawanto et al. (2021) utiliza la variable satisfacción laboral, en esta investigación se ha optado por reemplazarla con la variable FLab. Esta decisión se basa en que la satisfacción laboral es un componente destacado dentro del concepto más amplio de FLab (Fisher, 2010).

La productividad en el trabajo remoto (ProdTR) puede influir positivamente en la felicidad laboral (FLab), gracias a los beneficios que ofrece esta modalidad, como la flexibilidad, la comodidad y el acceso a tecnologías que potencian la eficiencia en el desempeño de las tareas. Estos factores permiten una mejor gestión del tiempo y una mayor adaptación a las necesidades individuales, contribuyendo al bienestar de los colaboradores (Sánchez-Toledo et al., 2021; López-Cueva et al., 2024). Lo que sugiere una relación positiva entre estas variables.

El equilibrio entre la vida privada y el trabajo (EquiVPT) se entiende como la capacidad de los trabajadores para armonizar sus responsabilidades laborales con su vida familiar, dado que ambos entornos pueden complementarse para lograr un equilibrio adecuado (Galazhinsky et al., 2019; León-Correa et al., 2020). El teletrabajo facilita a los colaboradores gestionar de manera más eficiente su tiempo y sus responsabilidades personales, lo que puede aumentar los niveles percibidos de EquiVPT (Valenzuela Chávez et al., 2023). Este aumento, a su vez, podría traducirse en un incremento en la

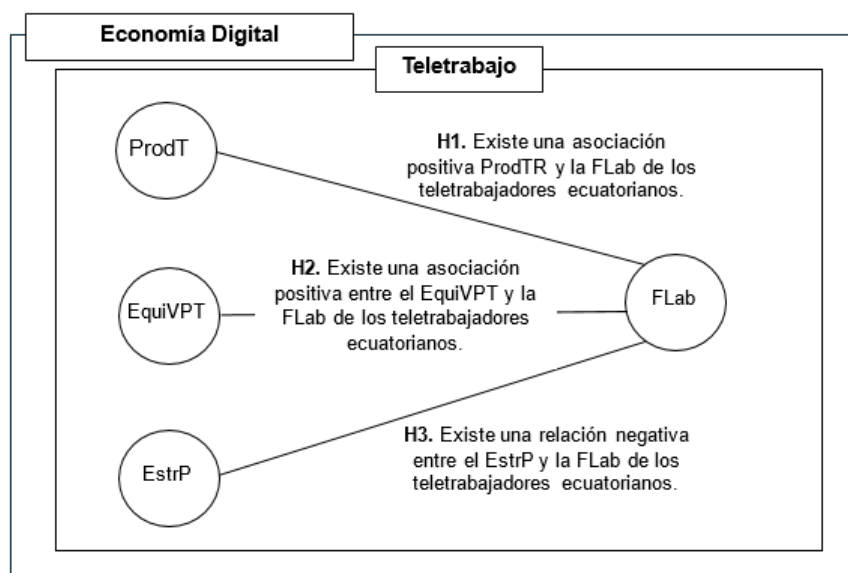
percepción de felicidad laboral (FLab), respaldando una relación positiva.

El teletrabajo (TLT) puede influir en los niveles de estrés en el ámbito profesional (EstrP) dependiendo de factores como las condiciones laborales en el hogar, la carga de trabajo y el cumplimiento de los horarios establecidos (Nakrošienė et al., 2019; Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías, 2022). El EstrP impacta negativamente el estado emocional de los trabajadores, y en el contexto del TLT, elementos como la ambigüedad de roles, una

carga excesiva de tareas y la presión por cumplir plazos pueden intensificar este estrés, lo que a su vez disminuye la percepción de FLab (Chukwuemeka et al., 2023).

Frente a las hipótesis mostradas en el diagrama 1 y considerando la limitada producción científica sobre esta temática en Ecuador, este estudio propone evaluar la relación entre el teletrabajo, como un importante componente de la ED, y la FLab en el contexto de la economía digital ecuatoriana.

Diagrama 1
Representación gráfica de las hipótesis y variables del estudio



3. Enfoque metodológico del estudio

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo dentro del paradigma positivista. Se utilizó un método

deductivo, basado en hipótesis fundamentadas en teorías previas, con el propósito de examinar la relación entre las variables mostradas en el diagrama 1. El diseño del estudio fue no experimental, transversal, descriptivo y

correlacional, para evaluar la magnitud y dirección de las asociaciones entre las variables. Se complementó el análisis con modelos de regresión ordinal para examinar los factores que inciden en la felicidad laboral desde la economía digital ecuatoriana.

Los datos se recopilaban a través de una encuesta virtual diseñada en Microsoft Forms, dirigida a trabajadores ecuatorianos con experiencia en teletrabajo. Aunque en Ecuador no existen estadísticas recientes sobre la cantidad exacta de teletrabajadores, un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) estimó una población de 444.302 personas en esta modalidad (referencia poblacional). La muestra estuvo compuesta por 592 participantes, seleccionada mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia y los datos fueron procesados en *Statistical Package for the Social Sciences*.

El modelo teórico de este estudio se fundamenta en la propuesta de Irawanto et al. (2021), El cuestionario original fue adaptado y validado, asegurando su aplicabilidad en el contexto ecuatoriano. El instrumento final constó de 35 ítems organizados en cuatro escalas: 10 ítems sobre productividad laboral (Neufeld y Fang, 2005); 9 ítems sobre equilibrio trabajo-vida (Fisher et al., 2009); y 6 ítems para evaluar el estrés laboral (Lait y Wallace, 2002). Dado que este estudio analiza la felicidad laboral (FLab) en lugar de la satisfacción laboral, se incorporaron 5 ítems adicionales diseñados para medir componentes como propósito, realización personal y entusiasmo en el trabajo (Fisher, 2010). Así, la variable FLab quedó integrada por 10 ítems (Schriesheim y Tsui, 1980 y Fisher, 2010). Se utilizó una escala Likert de cinco puntos en todos los ítems.

El instrumento de investigación fue validado por especialistas en Gestión de la Felicidad, para asegurar la pertinencia de las preguntas. Posteriormente se realizó un análisis de consistencia interna para cada constructo mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Además, el cuestionario fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de la Universidad Rey Juan Carlos de España.

Para cada una de las cuatro variables principales del estudio, se calculó un puntaje total por participante mediante la suma de sus respectivos ítems, siguiendo las recomendaciones de Allen y Seaman (2007) y Norman (2010). Dado que las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov indicaron que las variables no seguían una distribución normal, se optó por un análisis no paramétrico. Se empleó el coeficiente de correlación de Spearman para examinar la relación entre las variables y evaluar las hipótesis del estudio.

Luego, para evaluar con mayor profundidad la influencia de las variables independientes en la FLab, se utilizó un modelo de regresión ordinal. Esta técnica fue seleccionada debido a la naturaleza ordinal de la variable dependiente, que fue categorizada en tres niveles (bajo, medio y alto), permitiendo analizar cómo cambios en las variables predictoras afectan la probabilidad de pertenecer a cada nivel de felicidad laboral.

4. Efectos del estrés, la productividad y el equilibrio en la felicidad laboral

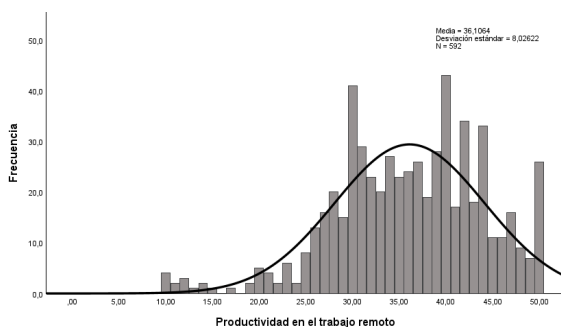
Los resultados del coeficiente Alfa de Cronbach para cada una de las escalas evaluadas indicaron niveles de fiabilidad elevados en todas las dimensiones, lo que confirma la confiabilidad del

cuestionario (Frías-Navarro, 2022). Específicamente, La ProdTR (10 ítems) obtuvo un alfa de 0.892; el EquiVPT (9 ítems), un coeficiente de 0.929; el EstrP (6 ítems), 0.906; y la FLab (10 ítems), 0.949. Estos resultados respaldan la fiabilidad del instrumento.

Para la percepción de productividad

durante el teletrabajo, el gráfico 1 muestra que los valores se concentran entre 30 y 45 puntos, media = 36.10 (VM= 50, Vm = 10). La curva evidencia asimetría hacia la izquierda, indicando que la mayoría de los participantes reportaron niveles moderados a altos.

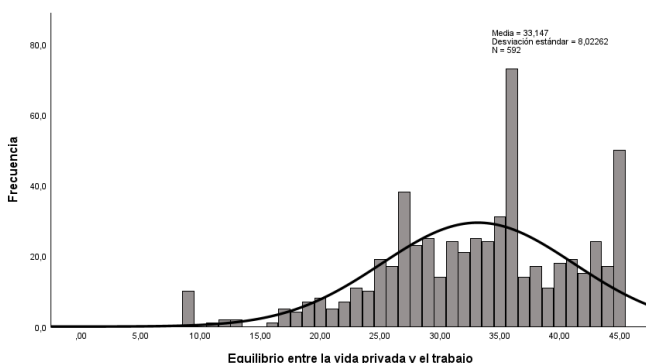
Gráfico 1
Distribución de la percepción de productividad durante el teletrabajo



El gráfico 2 representa la distribución de la percepción de equilibrio entre la vida privada y el trabajo. Se observa que los valores se concentran entre 30 y 40 puntos, media = 33.15

(VM= 45, Vm = 9). La curva sugiere un sesgo hacia la izquierda, señalando percepciones moderadas a altas en esta variable.

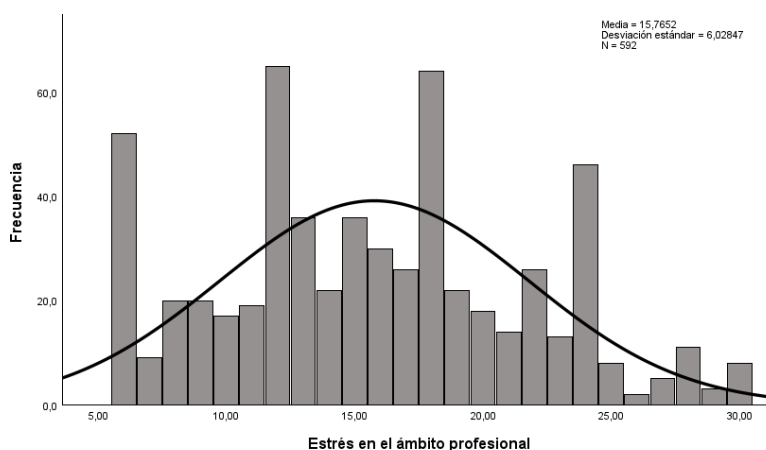
Gráfico 2
Distribución del equilibrio entre la vida privada y el trabajo



El gráfico 3 muestra la distribución de la percepción de estrés laboral entre los teletrabajadores. Los resultados indican una media de 15.77 (VM= 35, Vm = 6). El histograma presenta una

distribución multimodal, con varios picos de frecuencia en distintos niveles de estrés. Esto expone que los trabajadores no experimentan el estrés de forma homogénea.

Gráfico 3
Distribución de la percepción del estrés laboral durante el teletrabajo

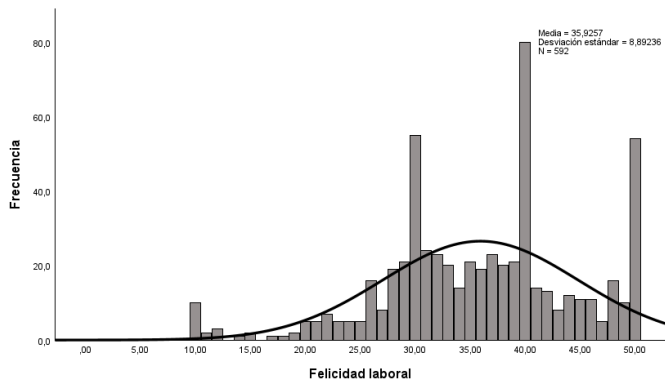


Considerando la naturaleza de las preguntas utilizadas en la medición, se planteó la posibilidad de que el teletrabajo fuese un factor generador de estrés. Sin embargo, los resultados revelan que los encuestados no asocian directamente el teletrabajo con una mayor carga de estrés laboral, lo que contradice algunas hipótesis previas en la literatura. Esto abre la discusión sobre la influencia de variables moderadoras, como el sector laboral, la edad o la experiencia previa en esta modalidad, aspectos que serán

explorados en análisis posteriores.

El Gráfico 4 presenta la distribución de la percepción de los niveles de felicidad laboral entre los encuestados. Los resultados reflejan una media de 35.93 (VM= 50, Vm = 10), lo que demuestra una variabilidad moderada. El histograma exhibe una distribución asimétrica multimodal, con dos picos de frecuencia en valores altos de felicidad laboral (aproximadamente en 40 y 50 puntos). Demostrando percepciones altas de felicidad durante el teletrabajo.

Gráfico 4
Distribución de la percepción de felicidad laboral en el teletrabajo



Los encuestados no percibieron el teletrabajo como una fuente importante de estrés. Esto podría explicarse por los altos niveles en la percepción de productividad, equilibrio vida-trabajo y felicidad laboral, que parecen minimizar su impacto.

Para evaluar la distribución de las variables, se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, con un nivel de

significación de 0.05 (Hernández et al., 2014). El cuadro 1 muestra que en todos los casos se rechaza la hipótesis nula de normalidad ($p < 0.001$), lo que indica que las variables no siguen una distribución normal. En consecuencia, se optó por el uso de pruebas no paramétricas para el análisis de correlaciones, específicamente el coeficiente de correlación de Spearman. (Hernández et al., 2014).

Cuadro 1
Prueba de Normalidad

	Hipótesis nula	Prueba	Sig. ^a	Decisión
1	La distribución de ProdTR es normal con la media 36,11 y la desviación estándar 8,02622.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	<,001	Rechace la hipótesis nula.
2	La distribución de EquiVPT es normal con la media 33,15 y la desviación estándar 8,02262.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	<,001	Rechace la hipótesis nula.
3	La distribución de EstrP es normal con la media 15,77 y la desviación estándar 6,02847.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	<,001	Rechace la hipótesis nula.
4	La distribución de FLab es normal con la media 35,93 y la desviación estándar 8,89236.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	<,001	Rechace la hipótesis nula.

a. El nivel de significación es de ,050. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 299883524.

A continuación, los gráficos de dispersión 5, 6 y 7 ilustran la relación entre (FLab) y cada una de las variables predictoras: (ProdTR), (EquiVPT) y (EstrP). Permitiendo visualizar la

dirección y fuerza de las relaciones propuestas: H1, relación positiva entre ProdTR y FLab; H2, asociación positiva entre EquiVPT y FLab; y H3, relación negativa entre EstrP y FLab.

Gráfico 5
Dispersión entre ProdTR y FLab

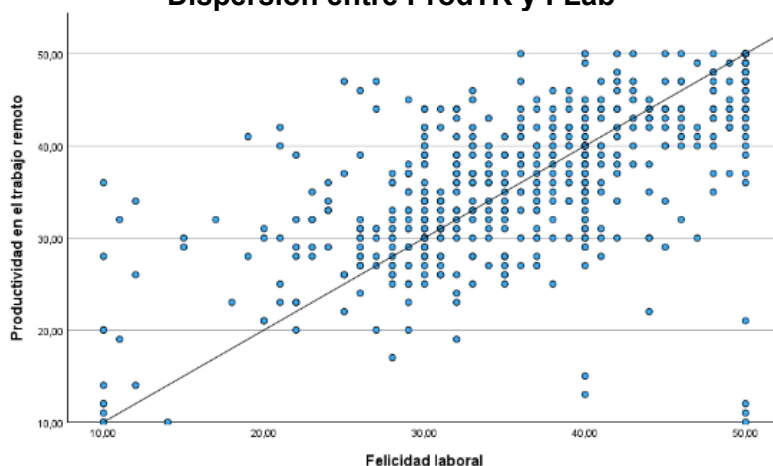


Gráfico 6
Dispersión entre EquiVPT y FLab

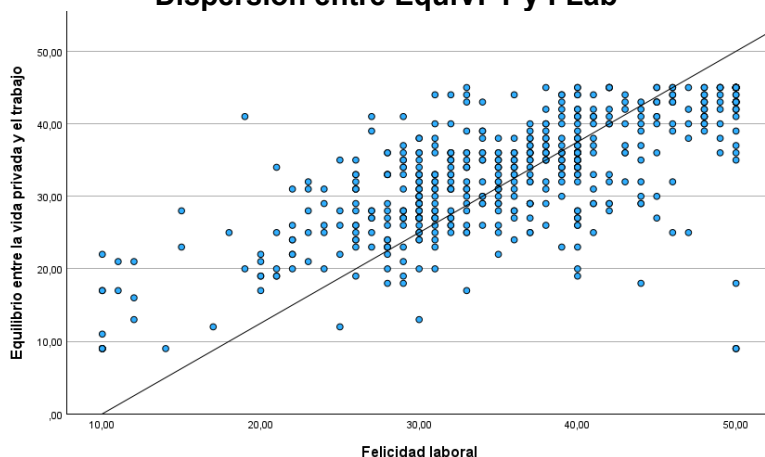
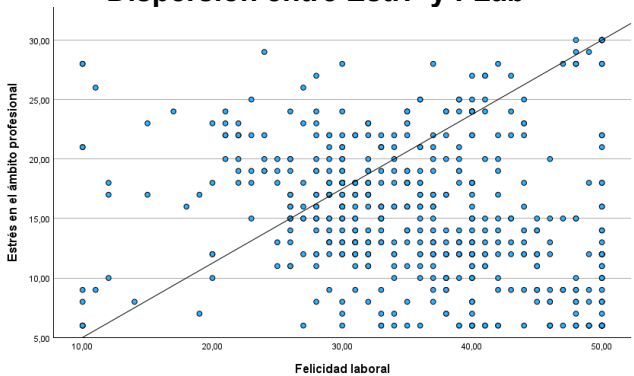


Gráfico 7
Dispersión entre EstrP y FLab



Se observa una tendencia positiva en las asociaciones entre FLab y ProdTR como el EquiVPT, lo que respalda las hipótesis H1 y H2. La relación con el estrés profesional EstrP muestra una tendencia menos clara, lo que sugiere la necesidad de un análisis más detallado para determinar su relación.

En la Tabla 1 se presentan los resultados del análisis de correlaciones de Spearman, se observa una relación positiva y significativa entre la ProdTR y la FLab ($\rho = 0.646$, $p < 0.01$), así como

con el EquiVPT ($\rho = 0.704$, $p < 0.01$), lo que respalda las hipótesis H1 y H2. Por otro lado, la correlación entre el EstrP y la FLab es negativa y débil ($\rho = -0.206$, $p < 0.01$), esta relación atenuada puede explicarse por el bajo nivel general de estrés percibido en la muestra, así como por la influencia protectora de factores como la productividad y el equilibrio entre la vida personal y laboral, expresados por los niveles positivos de percepción en estas variables.

Tabla 1
Matriz de correlaciones de Spearman entre las variables del estudio

FLab	1,000	-0,206	0,704	0,646
EstrP	-0,206	1,000	-0,229	-0,186
EquiVPT	0,704	-0,229	1,000	0,749
ProdTR	0,646	-0,186	0,749	1,000
	FLab	EstrP	EquiVPT	ProdTR

4.1. Modelo de regresión logística ordinal

En esta sección se presentan los resultados de los modelos de regresión ordinal aplicados para analizar el efecto moderador de diversas variables sociodemográficas y laborales sobre la relación entre el estrés laboral (EstrP) y la felicidad laboral (FLab). La mayoría de las interacciones no fueron estadísticamente significativas, se identificaron efectos diferenciales

relevantes en función del género y del sector laboral. El modelo con género como moderador evidenció un efecto de interacción significativo, lo que muestra que la relación entre estrés y felicidad laboral varía según esta categoría. También se detectó una interacción significativa en el sector de servicios remotos. Para facilitar la comprensión global, la Tabla 2 resume los principales indicadores estadísticos y resultados obtenidos en cada modelo.

Tabla 2
Efecto moderador de variables sociodemográficas y laborales en la relación entre el estrés y la felicidad laboral

Variable moderadora	χ^2 (gl); p (modelo)	Pseudo R ² (Nagelkerke)	Significancia Estrés	Significancia Interacción	Prueba de líneas paralelas	Interpretación principal
Género	$\chi^2 = 20.098$ (4); p < .001	.040	p = .076	p = .003	p = .137 (✓)	El efecto del estrés varía significativamente según el género.
Sector laboral	$\chi^2 = 18.493$ (8); p = .018	.037	p = .006	p = .157 (solo servicios remotos p = .048)	p < .001 (X)	El sector de servicios remotos mostró una moderación significativa.
Tipo de trabajador	$\chi^2 = 12.839$ (4); p = .012	.026	p = .045	p = .311	p = .592 (✓)	El estrés afecta la felicidad, pero el tipo de trabajo no modera la relación.
Dedicación laboral	$\chi^2 = 12.116$ (3); p = .007	.024	p = .009	p = .091	p = .677 (✓)	La dedicación no modera, pero hay un efecto directo del estrés.
Ciudad de trabajo	$\chi^2 = 16.216$ (5); p = .006	.032	p = .539	p = .290	p = .153 (✓)	No se evidenció moderación por ciudad.
Edad	$\chi^2 = 12.357$ (6); p = .054	.025	p = .890	p = .274	p = .008 (X)	El modelo no mostró efectos significativos, pero incumple el supuesto.
Nivel educativo	$\chi^2 = 14.241$ (6); p = .027	.028	p = .243	p = .559	p = .318 (✓)	No se encontró efecto moderador ni efecto directo significativo.
Sin moderador (modelo base)	$\chi^2 = 9.431$ (1); p = .002	.019	p = .002	-	p = .457 (✓)	El estrés tiene un efecto directo, aunque bajo, sobre la felicidad.

5. Teletrabajo y la felicidad laboral: Discusión de los resultados

Los resultados sugieren que los beneficios del teletrabajo, acompañados

de condiciones adecuadas, pueden neutralizar los efectos negativos del estrés (Nakrošienė et al., 2019; Fisher, 2010). La asociación encontrada entre productividad percibida y felicidad laboral respalda las propuestas de Irawanto

et al. (2021); Neufeld & Fang (2005), quienes destacan que una percepción de eficacia en el trabajo remoto puede potenciar el bienestar subjetivo de los colaboradores. Esto confirma que la sensación de logro y rendimiento personal actúa como un factor protector en contextos de teletrabajo. Sin embargo, los autores Valenzuela Chávez et al. (2023) encontraron en Lima, Perú, bajos niveles de satisfacción laboral y bienestar, lo que podría estar relacionado con condiciones laborales más precarias o una menor implementación de estrategias organizacionales de apoyo. Este contraste evidencia la relevancia del contexto organizacional y nacional al evaluar el impacto del teletrabajo sobre la felicidad.

En el contexto de la economía digital en Ecuador, la percepción de equilibrio entre la vida privada y el trabajo presentó la asociación más fuerte con la percepción de felicidad laboral, lo que concuerda con lo encontrado por Bhat et al. (2023), quienes sostienen que una mayor flexibilidad laboral favorece el compromiso y disminuye el agotamiento. En este sentido, la CEPAL (2013) sostiene que, si se implementa la digitalización adecuadamente en las sociedades comerciales, puede contribuir a reducir desigualdades, lo cual amplía las oportunidades para el bienestar laboral.

Por su lado, aunque el estrés mostró un efecto directo, este fue débil y moderado por factores como el género y el sector. Esto refuerza estudios como los de Chukwuemeka et al. (2023), que vinculan el estrés laboral con las condiciones del trabajo remoto, más que con la modalidad en sí misma. En el caso ecuatoriano, la percepción general fue de bajo estrés, lo cual podría explicarse por la autonomía y flexibilidad

asociadas al teletrabajo, además de la alta percepción de productividad durante esta modalidad, tal como plantean Sarbu (2018) y Sánchez-Toledo (2021).

La interacción significativa entre estrés y género muestra que las mujeres experimentan estrés de forma distinta, lo que está relacionado con la carga adicional al conciliar responsabilidades laborales y familiares. Kim et al. (2020) señalan que las mujeres suelen estar expuestas a mayores niveles de presión debido a las expectativas sociales tradicionales, que asignan a ellas un rol predominante en el cuidado del hogar, incluso cuando desempeñan jornadas laborales completas. Esta doble carga puede aumentar la percepción de estrés.

El resultado en el sector de servicios remotos es relevante, pues este grupo mostró mayor vulnerabilidad al estrés. Esto puede relacionarse con una mayor exposición a demandas digitales fuertes (Gálvez et al., 2020), lo que pudiera resultar en un menor control sobre las tareas asignadas, aumentando la percepción de estrés.

6. Conclusiones

Este estudio proporciona evidencia empírica sobre la relación entre el teletrabajo y la felicidad laboral (FLab) en el contexto de la economía digital ecuatoriana. Se confirmaron las tres hipótesis planteadas: H1 y H2 (asociaciones positivas de ProdTR y EquiVPT con FLab), mientras que la tercera (H3) fue respaldada al identificar una relación negativa y débil entre el estrés y la felicidad laboral, sugiriendo que las actividades de teletrabajo no son observadas como generadoras de estrés, además de evidenciar la necesidad de políticas organizacionales que fortalezcan la confianza, la

autonomía y la claridad en los roles durante esta modalidad de trabajo.

Desde un enfoque teórico, el actual estudio amplía la comprensión del bienestar en entornos laborales digitalizados desde un país latinoamericano, donde el teletrabajo no se encuentra plenamente institucionalizado. Los resultados sostienen que el equilibrio entre la vida privada y el trabajo constituye una dimensión del teletrabajo relacionada más fuertemente con la percepción de bienestar y felicidad. Además, el análisis de variables moderadoras permitió observar diferencias significativas según el género o el tipo de actividad, lo que sugiere la necesidad de estrategias diferenciadas para fortalecer la calidad del trabajo remoto y promover los niveles de percepción de bienestar.

En términos prácticos, se concluye que una implementación adecuada del teletrabajo favorece la percepción de felicidad laboral, siempre que se garantice un entorno flexible, equilibrado y tecnológicamente sostenible. Debe prestarse especial atención a los colectivos más vulnerables al estrés, como quienes laboran en servicios remotos, que requieren desarrollar mayores capacidades de autogestión en entornos digitales para evitar sobrecarga y tensiones laborales. Asimismo, se debe considerar la situación de las mujeres, quienes enfrentan con mayor frecuencia una doble carga entre responsabilidades laborales y domésticas. En este sentido, tanto las organizaciones públicas como privadas pueden utilizar estos resultados para justificar el diseño de estrategias inclusivas, contextualizadas y orientadas a la promoción de la felicidad laboral como eje del desarrollo digital y la sostenibilidad empresarial.

Se reconoce que el diseño correlacional impide establecer

relaciones causales y que las mediciones se basaron en percepciones autoinformadas, lo cual puede condicionar las respuestas en función de estados emocionales. Sin embargo, el rigor metodológico y la alta consistencia interna de los instrumentos conceden solidez a los resultados. Futuras investigaciones podrían centrarse en el análisis de sectores laborales específicos y de las principales ciudades del Ecuador, considerando sus características socioeconómicas. Es pertinente incorporar modelos de ecuaciones estructurales que permitan explorar relaciones complejas entre las variables estudiadas, así como proponer el diseño de experimentos para poder analizar la percepción de felicidad desde un punto de vista más objetivo y etnográfico. Además, se propone realizar estudios comparativos entre países latinoamericanos o profundizar en otras dimensiones de la economía digital. Todo ello contribuiría a la generación de evidencia desde América Latina sobre la percepción de felicidad laboral en entornos digitalizados, como un elemento estratégico de gestión que favorece al desarrollo económico de la región.

Referencias

- Allen, I. E., & Seaman, C. A. (2007). Likert scales and data analyses. *Quality Progress*, 40(7), 64-65. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1850191>
- Bhat, Z. H., Yousuf, U., & 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., & Sánchez-Macias, 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>
- Chukwuemeka, U. M., Okonkwo, U. P., Njoku, C. J., Igwe, S. E., Oyewumi, T. J., & Ugwuanyi, D. C. (2023). Work-related stress, quality of life, and coping mechanism among lecturers in Anambra State, Nigeria. *BMC Psychology*, 11(1), 73. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01114-5>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2013). *Economía digital para el cambio estructural y la igualdad*. Naciones Unidas, CEPAL. <http://bit.ly/4gsvRp6>
- Cuesta-Valiño, P., Gutiérrez-Rodríguez, P., & Ravina-Ripoll, 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 Estrada, J. M., & Sánchez-Bayón, A. (2024a). 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-Estrada, J.-M., & Sánchez-Bayón, A. (2024b). 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>
- Cueva-Estrada, J.-M., & Sánchez-Bayón, A. (2025). Economía digital y felicidad laboral: Giro hermenéutico y cambio paradigmático. *Revista Empresa y Humanismo*, 28(1), 53-82. <https://doi.org/10.15581/015.XXVIII.1.53-82>
- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo*. Ediciones B.
- 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., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 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., & Cumbers, A. (2023). Digitalization and labor restructuring. *ZfW–Advances in Economic Geography*, 67(4), 173–176. <https://doi.org/10.1515/zfw-2023-0047>
- Galazhinsky, E. V., Bokhan, T. G., Ulianich, A. L., Terekhina, O. V., & Shabalovskaya, M. V. (2019). The connection between subjective well-being and ideas of happiness (the direction of values, intensity of motivation and ideas about responsibility) among university students. *Science for Education Today*, 9(6), 19–38. <https://doi.org/10.15293/2658-6762.1906.02>
- Galván-Vela, E., Ravina-Ripoll, R., Salazar-Altamirano, M. A., & 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>
- Gálvez, A., Tirado, F., & Alcaraz, J. M. (2020). "Oh! Teleworking!": Regimes of engagement and the lived experience of female Spanish teleworkers. *Business Ethics: A European Review*, 29(1), 180-192. <https://doi.org/10.1111/beer.12240>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & 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., & 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., & 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., & Romero-Ospina, M. F. (2020). Factores de salud relacionados con la depresión que influyen en la productividad. *Suma de Negocios*, 11(25), 171-179. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2020.V11.N25.A8>
- López-Cueva, L. A., López-Cueva, M. A., López-Paz, P. M., & Quispe-Velásquez, R. B. (2024). Satisfacción laboral y trabajo remoto: Análisis de la relación en el personal catedrático de una universidad pública en Puno Perú. *Revista Electrónica Educare*, 28(1), 168-187. <https://doi.org/10.15359/ree.28-1.18504>
- Martynenko, T. S., & Vershinina, I. A. (2018). Digital economy: The possibility of sustainable development and overcoming social and environmental inequality in Russia. *Revista Espacios*, 39(44). <http://bit.ly/4mU19HE>
- Moreno, A. D., López, M. D. M. M., Limón, M. G., & Fernández, M. R. (2023). Digitalization and the impact on the labour relations 1. En *The European Digital Economy* (pp. 83-100). <https://doi.org/10.4324/9781003450160-8>
- Mottaeva, A., Khussainova, Z., & Gordeyeva, Y. (2023). Impact of the digital economy on the development of economic systems. En *E3S Web of Conferences* (Vol. 381, p. 02011). EDP Sciences. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202338102011>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & 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., & 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. (2022). *Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina: Ecuador*.

- Organización Internacional del Trabajo. <http://bit.ly/4gguCXk>
- Polo Escobar, B. R., Hinojosa Salazar, C. A., Sánchez Pantaleón, A. J., & Aldea Román, C. E. (2023). Teletrabajo en organizaciones: Competencias y valoración de actividades en las empresas del norte de Amazonas-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 88-100. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40449>
- Ramírez Velásquez, J. C., Tapia Tapia, H. E., Vega Abad, C. R., & 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., & 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., & López-Sánchez, J. A. (2021a). 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., & Ahumada-Tello, E. (2021b). 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>
- Sánchez-Bayón, A. (2021). The digital economy review under the technological singularity: Technovation in labour relations and entrepreneur culture. *Sociología y Tecnociencia*, 11(Extra_2), 53-80. <http://bit.ly/3VKucRZ>
- Sánchez-Toledo, A. M. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2), 234-254. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602021000200234
- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 70, 37-51. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>
- Schriesheim, C., & Tsui, A. S. (1980, April). *Development and validation of a short satisfaction instrument for use in survey feedback interventions*. [Paper presentation]. Western Academy of Management Meeting.
- Sokolov, M., Marushko, D., Zhigun, L., Morozov, I., & 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>
- Valenzuela, C. N., Anastacio, V. M., & Chávez, K. J. (2023). Teletrabajo en Lima: Evaluación de satisfacción laboral y riesgos psicosociales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(10), 1140-1159. <http://bit.ly/4mbWwQo>
- Xia, L., Baghaie, S., & Sajadi, S. M. (2024). The digital economy: Challenges and opportunities in the new era of technology and electronic communications. *Ain Shams Engineering Journal*, 102, 411. <https://doi.org/10.1016/j.asej.2023.102411>