

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

TEMA:

**IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA FELICIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE
EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL EN TIEMPO DE
PANDEMIA**

AUTOR:

Ing. Ingrid Liliana Gómez Delgado

Previo a la obtención del grado Académico de:

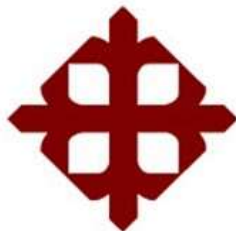
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TUTOR:

Ing. Jenifer Pilar Tobed Cabello, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la ingeniera **Ingrid Liliana Gómez Delgado**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magister en Gestión de Talento Humano**.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Ing. Jenifer Pilar Tobed Cabello, Mgs.

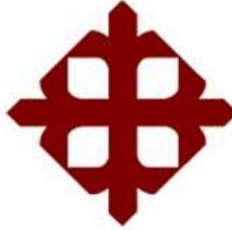
REVISOR

Ing. Freddy Camacho Villagómez, Ph.D.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Ing. Zoila Bustos Goya, Mgs.

Guayaquil, a los 26 días del mes de julio del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Ing. Ingrid Liliana Gómez Delgado

DECLARO QUE:

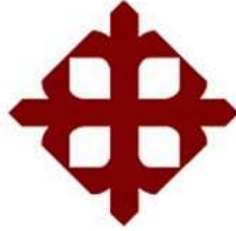
El Proyecto de Investigación **Impacto del teletrabajo en la felicidad laboral de los docentes de educación superior de la ciudad de Guayaquil en tiempo de pandemia**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del artículo profesional de alto nivel del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 26 días del mes de julio del año 2023

EI AUTOR

Ing. Ingrid Liliana Gómez Delgado



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

AUTORIZACIÓN

Yo, Ing. Ingrid Liliana Gómez Delgado

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** de la Maestría en Gestión de Talento Humano, titulado: **Impacto del teletrabajo en la felicidad laboral de los docentes de educación superior de la ciudad de Guayaquil en tiempo de pandemia**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 26 días del mes de julio del año 2023

EL AUTOR

Ing. Ingrid Liliana Gómez Delgado



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

INFORME DE URKUND

TEMA: “Impacto del teletrabajo en la felicidad laboral de los docentes de educación superior de la ciudad de Guayaquil en tiempo de pandemia”

MAESTRANTE: Ing. Ingrid Liliana Gómez Delgado

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, II COHORTE, PARALELO B

ELABORADO POR:

Ing. Jenifer Pilar Tobed Cabello, Mgs.
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

AGRADECIMIENTO

Deseo empezar dando las gracias a mi amado Dios, porque con él todo lo puedo, sin él en mi vida nada soy, nada tengo.

Gracias, madre mía, por tu apoyo incondicional, por esa palabra de aliento que me hacía continuar y no desmayar, gracias por tanto amor que me das.

Agradezco a mis amigos: César, Armando, Nicolás y Jorge por brindarme siempre su apoyo; mil gracias Miss Tobed por brindarme sus conocimientos, por aguantar mis ocurrencias y mis desaciertos; a mi Alma Mater mil gracias, ¡lo hicimos de nuevo!



Ing. Ingrid Liliana Gómez Delgado

DEDICATORIA

A mi padre que goza de la presencia de Dios en el cielo, a él dedico mi trabajo de investigación. Fue un docente universitario que amó y ejerció su cátedra por 30 años, crecí viéndolo preparar clases, preguntas de examen, calificando, entre libros, marcadores, números y gráficos, además, de que me permitía ayudarlo a pasar las notas a limpio en aquellos tiempos. A mi papi, quien me inculcó el amor por los estudios y anhelaba hiciera mi maestría, ¿cómo podría olvidar sus palabras?

Al Ing. Ind. Oscar E. Gómez Fernández, a quien dedico mi trabajo de titulación y mi título de Magister. Te amo y te extraño tanto papá.



Ing. Ingrid Liliana Gómez Delgado

ÍNDICE GENERAL

Resumen	XIII
Abstract	XIV
Introducción	2
Antecedentes	3
Planteamiento de la Investigación	7
Objeto de Estudio	7
Campo de Acción	8
Planteamiento del Problema	8
Formulación del problema	11
Justificación del Problema	11
Preguntas de Investigación	13
Hipótesis	14
Objetivos	14
Objetivo General	14
Objetivos Específicos	14
Delimitación	14
Limitación	14
Capítulo 1 Marco Teórico	16
Teoría de la Felicidad – Psicología Positiva	16
Teoría de los Dos Factores	17
Teoría de la Jerarquía de las Necesidades	20
Marco Conceptual	22
Pandemia	22
Teletrabajo en Época de Pandemia	24
Felicidad	28
Felicidad Laboral	30
Dimensiones que integran la felicidad laboral	31
Importancia de la Felicidad Laboral en Empresas y en Organizaciones de Educación Superior	36

Personal Docente Universitario-----	39
Capítulo 2 Marco Referencial -----	42
Antecedentes de la Investigación-----	42
Marco Legal-----	44
Capítulo 3 Marco Metodológico -----	46
Método -----	46
Tipo de Investigación-----	46
Alcance-----	47
Población y Muestra -----	49
Instrumentos y Técnicas Utilizadas -----	51
Instrumento-----	51
Técnicas Utilizadas-----	53
Variables del Estudio -----	53
Recolección y Análisis de Datos -----	54
Procedimientos -----	54
Resultados -----	55
Alpha de Cronbach-----	56
Fiabilidad de Cuestionario Propio-----	56
Estadística Descriptiva -----	56
Socio –Demográfico -----	56
Variable Dependiente: Felicidad Laboral -----	57
Variable Independiente: Teletrabajo -----	64
Estadística Inferencial -----	75
Coeficiente de Correlación -----	75
Regresión Lineal Múltiple – Promedio de la felicidad laboral-----	75
Regresión Lineal Simple - Felicidad Laboral vs. Teletrabajo -----	82
Conclusiones -----	87
Recomendaciones -----	89
Referencias Bibliográficas-----	91
Apéndice -----	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estrategias para el enriquecimiento del trabajo.....	20
Tabla 2 Conceptos referentes al teletrabajo	25
Tabla 3 Equipamiento tecnológico en hogares 2019-2020	27
Tabla 4 Acceso a internet en los hogares a nivel nacional, urbana y rural 2019-2020	27
Tabla 5 Investigación descriptiva sus ventajas y desventajas.....	48
Tabla 6 Número de docentes por unidades educativas universitarias	49
Tabla 7 Ventajas y desventajas de muestra aleatoria simple	51
Tabla 8 Variables del estudio.....	54
Tabla 9 Análisis de fiabilidad del instrumento	56
Tabla 10 Sección Socio-demográfica	57
Tabla 11 Coeficiente de correlación.....	75
Tabla 12 Regresión lineal múltiple.....	76
Tabla 13 ANOVA adicional para variables en el orden ajustado.....	78
Tabla 14 Intervalos de confianza del 95,0% para las estimaciones de los coeficientes.....	78
Tabla 15 Matriz de correlación para las estimaciones de los coeficientes.....	79
Tabla 16 Residuos atípicos.....	80
Tabla 17 Puntos influyentes.....	81
Tabla 18 Coeficientes	82
Tabla 19 Análisis de varianza con carencia de ajuste	84
Tabla 20 Valores predichos.....	84
Tabla 21 Comparación de modelos alternos	85
Tabla 22 Residuos atípicos.....	86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Teletrabajo emergente – evolución.....	6
Figura 2 Teoría de los dos factores de Herzberg – factor motivador	18
Figura 3 Teoría de los dos factores de Herzberg – factor higiene	18
Figura 4 Pirámide de la jerarquía de las necesidades de Maslow.....	22
Figura 5 Tasa de desempleo.....	24
Figura 6 Dimensiones de la felicidad laboral.....	31
Figura 7 Estructura de la investigación cuantitativa.....	47
Figura 8 Formula de muestra aleatoria simple / proporción de población finita	50
Figura 9 Pregunta de la variable felicidad laboral: disfruto mi trabajo	58
Figura 10 Pregunta de la variable felicidad laboral: tengo una vida equilibrada	58
Figura 11 Pregunta de la variable felicidad laboral: tengo estabilidad profesional.....	59
Figura 12 Pregunta de la variable felicidad laboral: en el trabajo obtengo las justas recompensas	60
Figura 13 Pregunta de la variable felicidad laboral: el clima organizacional de la empresa es bueno	60
Figura 14 Pregunta de la variable felicidad laboral: el clima organizacional en mi unidad de trabajo es bueno	61
Figura 15 Pregunta de la variable felicidad laboral: los jefes dirigen bien	62
Figura 16 Pregunta de la variable felicidad laboral: disfruto haciendo bien mi trabajo	62
Figura 17 Pregunta de la variable felicidad laboral: la motivación interna de mi puesto es alta ..	63
Figura 18 Pregunta de la variable felicidad laboral: mis tareas en la empresa están bien diseñadas	64

Figura 19 Pregunta de la variable teletrabajo: consideraba que era necesario trabajar desde casa por el COVID-19	65
Figura 20 Pregunta de la variable teletrabajo: me encontraba preparado (a) para desarrollar el trabajo en casa.....	66
Figura 21 Pregunta de la variable teletrabajo: el salario que recibo por la modalidad de trabajo en casa es acorde a mis consideraciones y necesidades	67
Figura 22 Pregunta de la variable teletrabajo: contaba con los instrumentales y herramientas para realizar el trabajo en casa	68
Figura 23 Pregunta de la variable teletrabajo: el teletrabajo no limita mi nivel de comunicación con mis superiores	69
Figura 24 Pregunta de la variable teletrabajo: considero que la cantidad de horas trabajadas son semejantes a la de trabajo en oficina	69
Figura 25 Pregunta de la variable teletrabajo: considero que la productividad se ha visto comprometida por las coincidencias del teletrabajo en casa.....	70
Figura 26 Pregunta de la variable teletrabajo: considero que los beneficios que se otorgan en el trabajo en oficina son los mismo que en el teletrabajo.....	71
Figura 27 Pregunta de la variable teletrabajo: las capacitaciones recibidas desde casa son semejantes a cuándo me encontraba en oficina	72
Figura 28 Pregunta de la variable teletrabajo: cuando me encuentro laborando desde casa me enfoco al 100% en mis actividades asignadas	72
Figura 29 Pregunta de la variable teletrabajo: el teletrabajo no compromete mi salud física	73
Figura 30 Pregunta de la variable teletrabajo: el teletrabajo no incide en mi nivel de estrés	74
Figura 31 Pregunta de la variable teletrabajo: la relación con mi familia no se ha visto comprometida por el trabajo en casa.....	74

Resumen

Para salvar la economía del Ecuador, de las instituciones y/o empresas fue necesario que se aplicara el teletrabajo ante la emergencia declarada a nivel mundial por motivo del COVID 19. Sin embargo, era menester conocer en qué nivel el confinamiento sumando las actividades laborales desde el hogar pudo haber mermado la felicidad labora del personal académico de las unidades de educación superior. El objetivo de este trabajo de investigación fue analizar el impacto del teletrabajo en la felicidad laboral de los docentes de educación superior de la ciudad de Guayaquil en tiempo de pandemia, por lo que fue necesario realizar un estudio de tipo descriptivo-analítico, cuantitativo, con un diseño correlacional, de regresión lineal simple, múltiple y transversal. La encuesta fue realizada a 370 docentes universitarios encuestados de la ciudad de Guayaquil para identificar en cuanto afectó el teletrabajo a la felicidad laboral. Se observa que existe una correlación positiva - mediana entre la variable felicidad laboral y teletrabajo de un 56%. Se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables, tanto así que, si hay presencia de teletrabajo o si aumentan los indicadores del teletrabajo, aumentan los niveles de felicidad laboral percibida.

Palabras Claves: felicidad laboral, teletrabajo, pandemia, covid-19, docentes, unidades de educación superior

Abstract

In order to save the economy of Ecuador, therefore, from institutions and/or companies, it was necessary to apply teleworking in the face of the emergency declared worldwide due to COVID 19. However, it was necessary to know at what level the confinement was, adding the work-from-home activities may have diminished the work happiness of academic staff in higher education units. The objective of this research work was to analyze the Impact of teleworking on the happiness at work of higher education teachers in the city of Guayaquil in times of pandemic, for which it was necessary to carry out a descriptive-analytical, quantitative study, with a correlational design, simple, multiple and cross-sectional linear regression. The survey was carried out on 370 university professors surveyed from the city of Guayaquil. It is observed that there is a positive correlation - median between the variable happiness at work and teleworking of 56%. It is concluded that there is a significant relationship between both variables, so much so that if there is a presence of teleworking or if the indicators of teleworking increase, the levels of perceived job happiness increase.

Keywords: happiness at work, teleworking, pandemic, covid-19, teachers, higher education units

Introducción

La pandemia por COVID-19 obligó que se cerrarán lugares de trabajo, tales como: empresas, instituciones públicas, negocios, escuelas, universidades, restringiendo todo acceso de persona a estos sitios con el fin de evitar la propagación de esta enfermedad. La educación fue uno de los sectores más afectados. Después de la declaratoria de emergencia sanitaria, la academia vio la necesidad de implementar y desarrollar aplicaciones tecnológicas para el desarrollo de las actividades laborales del personal docente de forma remota, además, de contratar servicios de redes privadas y proporcionar herramientas de trabajo, como, por ejemplo: servicios de nube, videoconferencias, entre otras.

Desde otro punto de vista, el teletrabajo facilitó el ahorro de tiempo y dinero, rompió toda barrera y límites espaciales, pero sin embargo para muchas otras personas, esta modalidad fue causa de estrés, problemas físicos y mentales, agotamiento a causa de la sobrecarga laboral, como consecuencia negativa en la felicidad laboral, lo que generaría un deterioro en el desempeño del docente, causando conflictos en sus vida personal y laboral.

Al mencionar a la felicidad, Porras y Parra (2019) señalaron que el ser humano ejemplar alcanza la plenitud de ésta cuando logra el desarrollo de su ser, se encuentra feliz consigo mismo y con los demás, añadiéndose que, para Aristóteles, toda persona persigue un fin último que es la felicidad y esto hace que la vida valga la pena. Sin embargo, para Simón Freud, el destino del hombre no es ser feliz, ya que lo considera una fantasía o ilusión para poder llevar la existencia y el trabajo remunerado. Es una imposición de la sociedad ser feliz en todos los momentos de la vida, lo que conlleva a una situación de intranquilidad, trastornos psicológicos y angustia insoportable.

La felicidad incide en el funcionamiento óptimo del ser humano, su actitud positiva en el trabajo y su involucramiento en la organización; por lo que, el objetivo de las empresas es mantener una organización positiva, donde el trabajador tome la iniciativa, sea productivo, tenga compromiso, busque la excelencia en sus actividades y cumpla con sus responsabilidades (Fernández, 2015). Por ello, un trabajador que mantiene un buen estado de salud, que tiene sentimientos que embarcan al amor, un buen entorno familiar, personal, profesional llega a ser exitoso debido a su felicidad (Barraza, 2020). Por último, la felicidad laboral no es más que buscar el bienestar de los colaboradores con la finalidad de lograr el cumplimiento de las metas, objetivos y el constante desarrollo de la empresa, reconociendo que sus trabajadores son la fuerza vital de la misma (Moccia, 2016).

Antecedentes

En diciembre de 2019, se detectaron los primeros casos de neumonía a causa de un nuevo virus en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, China. Las autoridades de este país lo identificaron como 2019-nCoV, ya que se consideraba al principio como una enfermedad no contagiosa, sin embargo, cinco personas fueron hospitalizadas y uno de ellos falleció, todos por el síndrome de distrés respiratorio agudo.

Este virus fue conocido inicialmente como coronavirus (2019-nCoV) causante de infecciones respiratorias e intestinales en animales y humanos, pero actualmente, es conocido como Coronavirus del Síndrome Respiratorio Agudo Severo Tipo 2 (SARS-CoV2) que se transmite de persona a persona cuando una de ellas se encuentra contagiada o también por superficies infectadas con el virus, luego de llevarse las manos a la boca, la nariz y los ojos. También conocida la enfermedad como COVID -19 o CoV-SRAG-2 (Koury & Hirschhaut, 2020).

El Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, director de la Organización Mundial de la Salud declaró pandemia a nivel mundial, el 11 de marzo de 2020, debido a que a la fecha existían 118.000 casos de SARS-COV-19 en 114 países y 4.291 fallecidos, la propagación de la enfermedad fue rápida. En Ecuador se registró 975.234 casos confirmados y 35.811 muertes confirmadas (OMS, 2019).

Los gobiernos de todos los países tomaron medidas drásticas para evitar la propagación del virus y la muerte de sus habitantes, viendo necesario el distanciamiento social para frenar la curva de contagios. Esta medida cambio el estilo de vida e hizo que la humanidad se adaptara a una nueva modalidad para realizar las actividades personales, laborales, estudiantiles, de negocios, entre otras. La COVID-19 y el distanciamiento social afectaron negativamente a la economía mundial, a la actividad empresarial y sus finanzas, por lo que fue necesario considerar el teletrabajo.

El Ing. Jack Nilles fue un científico de la NASA, quien ideó la modalidad del teletrabajo por motivo de la crisis petrolera que azotaba a los Estados Unidos en el año 1973, ya que no podían conseguir el crudo por razones decretadas por los exportadores árabes durante la guerra de Yom Kipur (Joric, 2020). Esta crisis tiene sus inicios en los años 70, donde se buscó que los trabajadores no tuvieran la necesidad de movilizarse a sus lugares de trabajo, sino que lo hicieran desde sus domicilios o cualquier lugar asignado para teletrabajar, logrando también reducir los niveles de contaminación por el uso de automóviles en horas de gran congestionamiento vehicular (Camacho, 2021).

El teletrabajo o trabajo a distancia consiste en realizar actividades laborales por lo regular desde casa a través de redes tecnológicas y de telecomunicación. La tecnología permite llevar las actividades personales y laborales diarias de forma más prácticas y rápidas, esto ha concedido que

los trabajadores o teletrabajadores cumplan con sus funciones laborables en tiempo y a cambio de una remuneración.

En el Ecuador, el teletrabajo es una modalidad de trabajo legal, donde se realizan las actividades fuera de las instalaciones de la empresa por un periodo de 8 horas diarias, como lo establece el código de trabajo; y, todo trabajador goza de contrato bajo relación de dependencia con su empleador (Ministerio de Trabajo [MDT], 2020). El implementar esta modalidad, va a depender del giro de negocio y de la empresa cuyo trabajador viva a una hora o más de la misma de distancia, pero específicamente en el sector público se enfoca para un grupo de personas, tales como: personas con capacidades especiales, personas con enfermedades severas, mujeres en estado de gestación, madres dando de lactar y adultos mayores (MDT, 2020).

En el año 2016, se emitió un Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 (MDT, 2016) donde se expidieron normas que regulan la modalidad del teletrabajo para empresas privadas en el Ecuador, haciendo uso de las tecnologías y la comunicación, gozando de los mismos derechos y obligaciones como cuando se está en la presencialidad, proporcionando equipos tecnológicos y estableciendo la jornada laboral de 8 horas. Para el año 2017, el gobierno ecuatoriano emitió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090 (MDT, 2017) y aprobó el teletrabajo para el sector público, específicamente para funcionarios con nombramiento permanente o de carrera.

Durante la pandemia, se expidió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076 (MDT, 2020) referente al teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia por el coronavirus en todo el Ecuador con la finalidad de garantizar la salud de los trabajadores del sector público, así como también del sector privado, basándose en derecho las normas expedidas en ese documento.

Si bien es cierto, esta modalidad de trabajo permitió que 286.401 personas en el sector privado y 148.902 personas en el sector público no perdieran sus puestos de trabajo; además, que sus condiciones de salud no se vean afectada por el COVID-19 (MDT, 2020). Esto favoreció al mundo empresarial, educativo, entre otros, no sólo en el cuidado de la salud del personal, sino también, en la reducción de gastos (transporte, alimentación, arriendo de oficinas, servicios básicos, entre otros). Sin embargo, las organizaciones no proporcionaron las herramientas y mecanismos a sus teletrabajadores, aunque estudios establecieron que se debe suministrar al trabajador la información de la empresa desde cualquier lugar, computador, acceso a la nube, Red VPN, entre otros para el cumplimiento de sus actividades (Ortiz, 2019). Ver figura 1.

Figura 1

Teletrabajo emergente – evolución



Nota. Esta figura muestra las cifras referentes al número de empleo en el sector público y privado durante la declaratoria de emergencia por el Covid-19, tomado de Ministerio de Trabajo (2020).

Actualmente, el teletrabajo constituye una modalidad laboral que en virtud de sus grandes beneficios económicos, sociales y ecológicos viene siendo adoptada día a día por empresarios y trabajadores en todo el mundo a través de la conectividad, permitiendo al sujeto disponer de horario y lugar donde trabajar (Espinoza *et al.*, 2021).

Vale recalcar la diferencia existente entre felicidad organizacional y felicidad laboral o en el trabajo, la primera busca el cumplimiento de objetivos mediante el manejo de la administración y gestión de los recursos empresariales (financiero, humanos, tecnológicos, y materiales), así como también del bienestar psicosocial de los trabajadores; y, la segunda persigue el bienestar, la salud y el desarrollo personal del individuo (Valbuena, 2020).

Por eso es importante señalar que la felicidad laboral influye mucho en estos tiempos, que las empresas deben valor a su capital humano, fortalecer sus habilidades y competencias ya que la productividad está netamente relacionada con el estado emocional y la salud de cada uno de ellos (Valbuena, 2020).

Planteamiento de la Investigación

Objeto de Estudio

El teletrabajo es en la actualidad la modalidad de trabajo que ha presentado mayores beneficios a nivel mundial, ya que no solo ha aportado en la economía, optimizando los recursos de las empresas, instituciones públicas, educativas, entre otras, sino que, ha permitido que el teletrabajador se desempeñe positivamente en la organización, tenga mayor asistencia y productividad. En el campo de la docencia, se recomendó la implementación de esta modalidad laboral, ya que está anexada a la gestión del conocimiento y a la información (Giraldo & Tapasco, 2018).

Al respecto, conviene decir que el docente debe tener un amplio conocimiento en el campo donde se desarrolla, la experiencia en el manejo de la tecnología, utilizar métodos de enseñanza educativa, tener actitudes técnicas y disciplinares para aplicar al estudiantado, además, la capacidad de diseñar planes de acción eficaces para la transmisión de conocimientos en tiempos de crisis con la virtualidad, así como también en la presencialidad; sin embargo, la falta de

experiencia y habilidad en el manejo de la tecnología de algunos docentes ha permitido que las plataformas educativas implementadas por la academia o sean éstas gratuitas en la internet, no sean manejadas de forma óptima (Acevedo *et al.*, 2021).

A raíz de esto, nacen consecuencias negativas en el deterioro de la felicidad laboral del docente, tales como: problemas de salud mental y física, el estrés por causa de la sobrecarga de trabajo, su vida personal y laboral. Es necesario recalcar que la felicidad de una persona influye en logro de metas y objetivos tanto en su vida personal y profesional, se busca ser feliz.

Con lo antes expuesto, el área de Talento Humano es el encargado de proporcionar dentro del campo laboral esa felicidad a sus trabajadores y teletrabajadores, pensar en ellos no solo como su fuerza productiva sino como su valioso capital humano y de proveer a estos, organizaciones saludables y beneficios.

Campo de Acción

El presente estudio está enfocado en el área de Talento Humano, en el campo de la calidad de vida y el bienestar laboral de los docentes de nivel superior. Se realizará en el Ecuador, específicamente en la ciudad de Guayaquil, a los docentes de las universidades de la localidad, ya que se requiere realizar un análisis sobre la felicidad laboral durante el tiempo que se vive con pandemia, si es feliz en actividades laborales remotas; y, cuáles han sido sus afectaciones en la vida laboral y personal.

Planteamiento del Problema

Para observar la problemática vinculada al teletrabajo y la felicidad laboral de un trabajador, Sumba *et al* (2021) señalaron que el teletrabajo generó una reducción en la satisfacción laboral por motivo de sobrecarga laboral en una empresa en Ecuador y que podría interpretarse así por la

ejecución de las actividades en horas no apropiadas (nocturnas) para cumplir y concluir con ellas. Además, Kazekami (2019) detalló que, en Japón, la satisfacción con la vida se vio afectada por el teletrabajo, que fue motivo de estrés por equiparar las tareas domésticas con las laborales, sin embargo, esto no mermó la productividad en las empresas.

Otro autor menciona en su estudio que, la felicidad laboral se ve afectada cuando el trabajador realiza sus labores en el entorno de su hogar, ya que esto genera conflictos en su relación familiar por la falta de dedicación y tiempo para sus tareas laborales, quehaceres del hogar y su descanso, provocando una reducción de sus emociones positivas (bienestar subjetivo) a diferencias de los hombres que no tienen familia que experimentan menos problemas de esta índole; y, en las mujeres el teletrabajar fue motivo de estrés; asimismo, el teletrabajo causó estrés laboral cuando el individuo debía cumplir con sus funciones durante fechas festivas o fines de semanas (Song & Gao, 2019).

Para autores como Tavares (2017), quien indicó que el teletrabajo tiene aspectos perjudiciales en la salud de trabajador, como: la depresión y el estrés, pero señaló que podría producir mayores beneficios para el individuo, tales como: tener vida social, generar ingresos extras, superar las barreras laborales, en fin, se ha convertido en una ayuda en la vida del ser humano.

También, Flores (2022) indicó que los docentes universitarios sufrieron quebrantos en su salud (problemas para conciliar el sueño y controlar los niveles de estrés) y se vio afectada su economía durante la pandemia de COVID-19 en aquellos que tienen familia, debido a que incurrieron en gastos de consultas médicas y en temas de capacitación para posteriormente impartir aprendizaje y conocimientos a través de la virtualidad.

Sin embargo, De Macêdo *et al* (2020) sugirieron que las empresas deben revisar el historial y conocer las necesidades de sus colaboradores antes de optar por la modalidad de teletrabajo y ver si es ventajoso para ellos y para la organización. Además, que las actividades laborales remotas no son del todo positivas, en cuanto afecta a la vida personal y familiar del ser humano; sin embargo, es una modalidad inestimable para la productividad de las organizaciones.

Valles y Castro (2020) indicaron que, en una universidad de lima, el teletrabajo tuvo una aceptación del 92%, la calidad de vida laboral en un 64%, la satisfacción laboral 71% y el estrés laboral en un 14%, concluyendo que los docentes desarrollaron sobrecarga laboral, insatisfacción con su remuneración, poco tiempo para desarrollar sus actividades personales ya que le dedicaban mayores horas a la actividad laboral. Así como también, la asignación de un espacio dentro de casa para el desarrollo de sus labores y la falta de privacidad de las familias cuando se realiza actividad remota generó conflictos entre el trabajo y el hogar.

Por otro lado, García y Sánchez (2020) identificaron que, a causa de la virtualidad, el trabajador pasó frente al computador más de 10 horas, llevando una vida sedentaria con sobrepeso, lo que provocó dolores de espalda y dolores en extremidades hasta llegar a la invalidez en ciertos casos (discapacidad), afectando a la salud sin hacer distinción de la edad y género en docentes de América Latina. Además, provocó una reducción de su vínculo social y baja autoestima en la persona.

Roldán y Díaz (2021) señalaron que el teletrabajo ayudó a los docentes a poder avanzar con los procesos formativos en sus estudiantes; sin embargo, esta modalidad generó en muchos de los docentes tensión, agotamiento y estrés debido a la sobrecarga laboral, al aprendizaje de herramientas TICs y al mecanismo de impartir clases a través de la virtualidad. El estrés conllevó a tener aptitudes poco aceptables en el trabajo y la obtención de síntomas en la salud mental y

física del teletrabajador. Es importante señalar que las empresas o entidades educativas en muchos casos no garantizaron las condiciones óptimas de trabajo (área de clases, laptop, wifi, etc.), lo que pudo haber provocado estrés laboral.

Con todo y lo anterior, se debe resaltar también la labor de la mujer y de referencia a las mujeres en el campo de la docencia, quienes en tiempo de pandemia asumieron su rol de madre y profesional (trabajo no remunerado y remunerado), quienes pudieron ejecutar actividades de crianza, labores de hogar y de enseñanza en la virtualidad, provocando una reducción de tiempo para ellas, agotamiento físico y mental, pero además de la obtención de destreza y fortaleza (Chuco, 2020).

Formulación del problema

Ante el planteamiento de este trabajo de investigación, nace la pregunta a dicho problema ¿Cuál es el impacto del teletrabajo en la felicidad laboral de los docentes universitarios de la ciudad de Guayaquil en tiempo de pandemia?

Justificación del Problema

El presente estudio se justifica porque surge de la necesidad de investigar la felicidad laboral de los docentes universitarios de la ciudad de Guayaquil, con el propósito de identificar cuáles son los factores que realmente han afectado la felicidad del docente en sus labores, así como también, las estrategias o métodos utilizados por las instituciones para poder buscar soluciones a los problemas.

Si bien es cierto, la pandemia obligó a la humanidad a resguardarse y a optar por el teletrabajo, en el caso de los docentes se vieron en la necesidad de adaptarse a esta nueva era tecnológica a través de las capacitaciones otorgadas por la Academia o por sus propios medios con el fin de

adquirir o mejorar sus competencias digitales e impartir una enseñanza de calidad, superando así el estrés, pánico, ansiedad, baja calidad de vida y problemas emocionales (Burbano *et al.*, 2020).

Sin embargo, surgen también recomendaciones para dichas soluciones, como establecer normativas específicas y claras referentes al teletrabajo que favorezcan a la fuerza laboral, asegurando la conservación y la continuidad del puesto de trabajo de los colaboradores (Sumba, 2021). Ramírez *et al* (2021) indicaron que hay poca literatura relacionada al teletrabajo enfocado en la educación superior, no obstante, señalaron que, para evitar afectaciones en la vida del docente y su núcleo familiar, se deben establecer normas claras y concisas para su implementación, tanto en lo laboral, familiar, social, personal y en la tecnología.

Aunado a lo anterior, es necesario que las instituciones educativas y empresas mantengan una comunicación horizontal, que las familias de los docentes se relacionen con la actividad, mantener una agenda organizada para así destinar tiempo a la familia, que se tome en consideración la asignación del número de estudiantes para evitar el estrés laboral y se motive al docente por su desempeño laboral (Valles & Castro, 2020).

De acuerdo con otras investigaciones, en México el 40% de personas no estaban de acuerdo con el teletrabajo y un 20,40% si lo estaba, a diferencia de otro estudio en Colombia que indica que el 19,60% se encontraba feliz bajo esta modalidad y un 9,70% no, sin embargo, determinaron que es beneficioso para las empresas en su productividad y finanzas, así como también para sus colaboradores (Restrepo & Arboleda, 2021).

Otros estudios indican que las mujeres se sienten más valoradas con el teletrabajo porque han adquirido mayores conocimientos sobre el manejo de la informática y recomiendan a las empresas

que se implemente esta modalidad como alternativa para ejecutar sus labores (Restrepo & Arboleda, 2021).

Esta investigación busca proporcionar información útil para toda la comunidad docente de enseñanza – aprendizaje de nivel superior, que les permita conocer los alcances de esta investigación y buscar métodos alternativos para mejorar la felicidad laboral de sus educadores. Por este motivo que, De Macêdo *et al* (2020) recomendaron que se realicen estudios más profundos sobre la influencia del teletrabajo sobre la satisfacción laboral, el desempeño laboral, la salud, la vida personal y familiar de los colaboradores, entre otras.

Este estudio se justifica porque en la actualidad existen personas teletrabajando o muchos puesto que actualmente se encuentran bajo la modalidad remota, por lo tanto, con los resultados que se obtengan, las empresas o instituciones educativas de nivel superior podrían tomar correctivos sobre los factores que afectan a la felicidad laboral de sus colaboradores. Su contenido es viable, ya que se cuenta con fuentes de información necesaria para su desarrollo, además de los recursos para llevarlo a cabo.

Preguntas de Investigación

1. ¿Cómo influye el teletrabajo en la felicidad laboral de los docentes de educación superior de la ciudad de Guayaquil en tiempo de pandemia?
2. ¿Cuáles son las principales teorías que analizan el impacto del teletrabajo en la felicidad laboral?
3. ¿Cuáles son los principales hallazgos de estudios en Latino América y el mundo que analicen el impacto del teletrabajo en la felicidad laboral?
4. ¿Qué variables identifican el impacto del teletrabajo en la felicidad laboral de los docentes de educación superior de la ciudad de Guayaquil en tiempo de pandemia?

Hipótesis

Ho: El teletrabajo no incide en la felicidad laboral de los docentes de educación superior de la ciudad de Guayaquil en tiempo de pandemia.

H1: El teletrabajo incide en la felicidad laboral de los docentes de educación superior de la ciudad de Guayaquil en tiempo de pandemia.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el impacto del teletrabajo en la felicidad laboral de los docentes de educación superior de la ciudad de Guayaquil en tiempo de pandemia.

Objetivos Específicos

1. Analizar las teorías relevantes en cuanto al teletrabajo y la felicidad laboral.
2. Revisar estudios que analicen el impacto del teletrabajo en la felicidad laboral en Latino América y el mundo.
3. Establecer el marco metodológico pertinente para identificar el impacto del teletrabajo en la felicidad laboral de los docentes de educación superior de la ciudad de Guayaquil en tiempo de pandemia.

Delimitación

La presente investigación es realizada a los docentes de educación superior de la ciudad de Guayaquil durante periodo del 2020 al 2022.

Limitación

Las limitaciones que se pudieran presentar en este estudio son: a) que los docentes no dediquen tiempo a contestar las respuestas, b) la falta de interés y colaboración, c) que encuentren el

cuestionario muy extenso, d) que el docente no tenga datos móviles o wifi para responder el cuestionario que será realizado por Google Forms o que se encuentre en un área insegura; y, e) poca o nula colaboración en información por parte de la Academia.

Capítulo 1 Marco Teórico

Se presenta en esta investigación tres teorías que hacen referencia a la variable dependiente, felicidad laboral, enfocadas en el trabajador, tanto como la teoría de la felicidad – psicología positiva de Seligman; así como también, la teoría de los dos factores del autor Herzberg y la teoría de la jerarquía de las necesidades del autor Maslow.

Teoría de la Felicidad – Psicología Positiva

Martin Seligman fue un psicólogo americano, quien describió en su teoría que la psicología positiva está relacionada con las virtudes, valores, fortalezas del ser humano alcanzados a través de la felicidad, por encima de sus privaciones y restricciones; es decir, tener bienestar en la vida (Seligman & Csikszentmihalyi, 2014). A esta teoría la fragmentó en dos dimensiones Hedónica: felicidad como placer, más experiencias positivas que negativas, satisfacción con la vida; y, Eudaimónica: bienestar del individuo, autorrealización, crecimiento personal (cumplimientos de objetivos y metas) (García *et al.*, 2020).

No obstante, Seligman (2011) realizó nuevas investigaciones acerca de la psicología positiva en el siglo actual y es así como creó el método PERMA por sus siglas en inglés o también conocido como la teoría del bienestar, adaptándolo a las empresas. Esta teoría convirtió al bienestar y el crecimiento personal como ejes principales, sobrepasando por la felicidad y la satisfacción con la vida.

El Doctor Seligman dividió esta teoría en cinco ítems: Positive emotion (emoción positiva): felicidad, la gratitud, el amor y la alegría; Engagement (entrega): experiencias positivas laborales; Relationships (relaciones): la compasión, la empatía, el altruismo; Meaning and Purpose (sentido):

las metas de cada persona; y, Accomplishment (logros): éxito en el cumplimiento de metas en un largo periodo de tiempo (Seligman, 2011).

Esta nueva formulación de la psicología positiva señala que el sujeto a través del fortalecimiento de sus habilidades y destrezas personales alcance la felicidad y el bienestar, considerados como aspectos positivos en la vida del ser humano (Peterson & Seligman, 2004).

Teoría de los Dos Factores

Fred Irving Herzberg nació en Lynn, Massachusetts, Estados Unidos. Fue un psicólogo industrial, organizacional y padre de la teoría de los dos factores que consiste en identificar la importancia de la actitud del individuo hacia su trabajo, obteniendo de esta el éxito o el fracaso (Monroy & Sáez, 2012). A esta teoría, la segmenta en factores de higiene y motivación; es decir, de la insatisfacción (extrínsecos) y satisfacción (intrínsecos) (Manso, 2002).

Herzberg señaló que no necesariamente cuando los trabajadores sienten una satisfacción plena en sus trabajos, es precisamente porque se haya suprimido la insatisfacción en el ámbito laboral. Por ello, la teoría se dividió en dos partes, en factores extrínsecos e intrínsecos. La primera se relaciona al nivel de insatisfacción del trabajador y esta engloba aspectos como: el sueldo / salario, los reglamentos internos y/o políticas de la empresa, condiciones del entorno del trabajo, la interacción entre compañeros, el control del trabajo, la seguridad; y, la segunda tiene relación con la satisfacción y abarca aspectos como: el reconocimiento, la satisfacción de la tarea realizada, la responsabilidad adquirida, crecimiento laboral y profesional, el grado de responsabilidad, etc. (Manso, 2002). Ver figura 2 y 3.

Figura 2

Teoría de los dos factores de Herzberg – factor motivador



Nota. En esta figura se muestra los elementos que corresponden al factor motivador o intrínseco de un trabajador dentro de una organización, relacionado con la satisfacción, tomado de (Manso, 2002).

Figura 3

Teoría de los dos factores de Herzberg – factor higiene



Nota. En esta figura se muestra los elementos que corresponde al factor higiene o extrínseco de un trabajador dentro de una organización, relacionado con la insatisfacción, tomado de (Manso, 2002).

Además, el padre de esta teoría sostuvo que si los factores extrínsecos no están presentes o se emplean incorrectamente no llegará el trabajador a sentir satisfacción; por otra parte, si el factor intrínseco está presente en la organización, el trabajador sentirá un alto grado de motivación (Manso, 2002).

Herzberg hizo una aportación más a su teoría e indicó que el individuo se desarrolla espiritualmente y profesionalmente a través de su naturaleza, su vida y su trabajo, estructurándolo de la siguiente forma: a) Factor Higiene: tiene injerencia con las necesidades básicas del trabajador, como: la seguridad, la alimentación, y evadir el sufrimiento; y, b) Factor Motivador: hace referencia al crecimiento personal del trabajador, por lo tanto, para cumplir con esta necesidad su trabajo es de vital importancia (Manso, 2002).

Es importante mencionar que el autor de esta teoría sugirió para las empresas, estrategias para el enriquecimiento en el trabajo, pudiendo favorecer al factor motivador (satisfacción) y que deberían implementar como política en pro de sus trabajadores (Manso, 2002), como se indica en la tabla 1 a continuación:

Tabla 1

Estrategias para el enriquecimiento del trabajo

Estrategias	Motivadores Implicados
Suprimir supervisiones innecesarias.	Alcanzar el logro personal y el compromiso.
Incrementar el grado de responsabilidad de los trabajadores en sus actividades laborales.	Reconocer el trabajo y compromiso
Proporcionar al trabajador un área de trabajo natural para la ejecución de su trabajo.	Reconocer el trabajo, los logros y el compromiso.
Otorgar al trabajador autoridad y autonomía cuando ejecuta su trabajo.	Reconocer el trabajo, los logros y el compromiso.
Realizar evaluaciones de desempeño continuas y sus respectivos informes para ser proporcionados al trabajador.	Al interior de la empresa, reconocer el trabajo del colaborador.
Proporcionar al trabajador actividades laborales interesante y con grado de responsabilidad.	Dar formación y enseñanza al trabajador.
Asignar al trabajador actividades específicas con la finalidad de adquirir nuevas experiencias.	Desarrollar ámbito profesional y laboral, compromiso y aprendizaje.

Nota. Esta tabla muestra las estrategias a implementarse en una organización con la finalidad de mantener a los trabajadores motivados y satisfechos, tomado de (Herzberg, 1986).

Teoría de la Jerarquía de las Necesidades

Abraham Maslow nació en Brooklyn, Nueva York en 1908. Fue un psicólogo humanista interesado por ilustrarse sobre la experiencia humana (Rodulfo, 2018). Fue el creador de la teoría de la jerarquía de las necesidades y reveló que algunas de ellas sobresalen de otras; quiere decir, que las necesidades superiores no pueden sobresalir si no se cumplen las necesidades inferiores (Boeree, 2016). A esta teoría, se la conoce también como la teoría de la motivación y la divide de los siguientes niveles: en fisiológicas, en seguridad física, en estima, en autorrealización y la última en necesidades sociales (Monroy & Sáez, 2012).

Frías (2018) describió en su artículo literario cada uno de los cinco niveles de las necesidades descubiertas por Maslow, que se describen a continuación y en la figura 4:

- a) **Necesidad Fisiológicas o Básicas:** se relaciona a las necesidades del ser humano, tales como: comer, beber, respirar, lugar donde habitar, etc.
- b) **Necesidad de Seguridad Física:** una vez cumplidas las necesidades fisiológicas, surgen otras, como: el trabajo, la familia, la remuneración, la salud, en otras palabras, hace referencia la estabilidad laboral y personal del individuo.
- c) **Necesidad Social:** se presenta en el ser humano cuando ha cumplido a medias las dos primeras necesidades fisiológicas, así como de seguridad física, por lo tanto, esta comprende a: la amistad, las relaciones interpersonales, el afecto y el amor.
- d) **Necesidad de Estíma:** se refiere a la autoestima de la persona, al reconocimiento propio y externo. También, Maslow lo divide en dos secciones:
- **Estíma inferior:** honorabilidad, respeto hacia otras personas, prestigio, renombre, reconocimiento.
 - **Estíma Superior:** esperanza, competitividad, éxito al logro alcanzado, respeto propio, independencia.
- e) **Necesidad de Autorrealización:** comprende al desarrollo de las habilidades de la persona; quiere decir, si un individuo tiene potenciales habilidades para cantar, debería dedicarse o desarrollarse en el ámbito musical.

Figura 4

Pirámide de la jerarquía de las necesidades de Maslow



Nota. Esta figura muestra la teoría de Maslow, quien determinó que el ser humano debe priorizar sus necesidades y motivarse a cumplirlas para sentir satisfacción, tomado de (López, 2005; Rodolfo, 2018).

También, Frías (2018) señaló las tres nuevas necesidades consideradas por Maslow en su teoría:

- 1. Necesidad Estética:** como su nombre lo menciona, esta describe la búsqueda de la hermosura exterior.
- 2. Necesidad Cognitiva:** es el deseo de adquirir conocimientos, realizar investigaciones, etc.
- 3. Necesidad de Autotranscendencia:** tiene implicación con la necesidad de contribuir con la humanidad, la Fe y las creencias religiosas, etc.

Marco Conceptual

Pandemia

De acuerdo con el concepto dado por la Real Academia Española (RAE) (2022), la palabra pandemia se deriva del griego “pàndemos” y significa que es una “*enfermedad epidémica que se*

extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región” y que ha logrado causar desolación, temor y muerte en la humanidad, suscitándose durante épocas y en la actualidad (Castañeda & Ramos, 2020).

Un nuevo virus acechaba a la humanidad, esta enfermedad fue notificada por la Organización Mundial de la Salud, el 31 de diciembre de 2019 y fue llamado SARS-COV-19 o COVID-19, causando problemas respiratorios de leves a moderados y en muchas personas de gravidez. La realidad que se vivió en ese tiempo fue de caos, muerte, miedo e incertidumbre. La humanidad fue obligada a usar mascarillas y al confinamiento en domicilios para evitar la propagación de este virus mortal. En la actualidad, este organismo internacional contabiliza la cantidad de 6.51 millones de personas fallecidas en todo el mundo.

En el Ecuador, en específico la ciudad de Guayaquil no se vivió nada ajeno con relación al COVID-19, el sistema de salud se encontraba colapsado, la medicina escaseaba, así como la cama de los hospitales, cadáveres en las calles y extraviados, muchos cientos de personas contagiadas y otros sufriendo por la falta de sustento para sus familias. El país pasaba una dura crisis económica antes del coronavirus, pero durante su expansión generó aún más la debacle de muchas empresa y negocios, induciendo así despidos masivos (Acosta, 2020).

El Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo (INEC, 2021) presentó en su análisis una variación del 1.1% en la tasa de desempleo durante el periodo de diciembre 2019 a diciembre de 2020, incremento que se dio debido a la emergencia sanitaria y las desvinculaciones que se suscitaron en dicho año, tal como se demuestra en la figura 5.

Figura 5

Tasa de desempleo



Nota. Esta figura muestra que, en el año 2020, la tasa de desempleo fue del 6.0% presentando una variación del 1.1%. También muestra que el 42.8% representa a hombres y el 57,2% a mujeres desempleados, tomado de (INEC 2020).

El gobierno ecuatoriano en su afán de amortiguar la economía del país emitió el 12 de marzo de 2020, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076 (MDT, 2020) del Ministerio de Trabajo, donde se aprobó la expedición de las directrices para la adaptación del teletrabajo durante la declaratoria de la pandemia como emergencia sanitaria; y, con fecha 14 de septiembre de 2020 se aprobó el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 (MDT, 2020) donde se especificaban las normas para la implementación del teletrabajo en el código laboral, basado en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19.

Teletrabajo en Época de Pandemia

Hablar de teletrabajo es pensar que no siempre fue el mecanismo exitoso, su creador fue Jack Nilles, quien lo ideó con la finalidad de optimizar recursos no renovables durante los años 70 en plena crisis petrolera que sufrió los Estados Unidos de Norteamérica, época en el que el internet no tenía el avance tecnológico con el que se cuenta actualmente. Comenzó su apogeo en los años 90 con la evolución de la informática (Camacho, 2021).

De acuerdo con la revisión literaria, surgen muchos conceptos de varios autores con relación al teletrabajo, como se detalla en la tabla 2 a continuación:

Tabla 2

Conceptos referentes al teletrabajo

Autores	Definiciones
La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020)	El teletrabajo permite realizar actividades laborales fuera de las instalaciones de la empresa, a través del uso de TIC, tales como: teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles, de escritorio y, todo a distancia.
Unión Europea (UE, 2021)	El teletrabajo es una forma de ejecutar labores de forma organizada fuera de la empresa, utilizando herramientas tecnológicas y de comunicación.
Ministerio de Trabajo de la República del Ecuador (MDT, 2020)	La modalidad de teletrabajo es la que desempeña un individuo a través de relación de dependencia, bajo jornada de trabajo establecida en el contrato, y realiza las labores fuera de las instalaciones de la organización.
Meo y Dabenigno (2021)	El teletrabajo da autonomía al trabajador para organizar su trabajo en tiempo y espacio con el uso de las herramientas digitales y de comunicación, sin la necesidad de mantener el contacto físico o la presencialidad en la organización.
Romero (2020)	El colaborador mediante la modalidad de teletrabajo realiza su labor con el acceso a la información empresarial mediante las TIC, ya que la información y la comunicación permite el desarrollo del trabajo fuera de las instalaciones de una organización.
Camacho (2021)	El teletrabajo permite desarrollar actividades laborales para alcanzar las metas organizacionales a través de soportes informáticos y de comunicación, sin estas herramientas digitales no existiría la modalidad a distancia ni tampoco su implementación.

Nota. Se detalla los conceptos que definen el concepto de Teletrabajo de varios autores, elaboración propia (2022).

Teletrabajo viene el prefijo griego “tele” que significa distancia o lejanía. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) determinó que el teletrabajo no es incluyente para todos, ya que una persona que ha realizado trabajo independiente desde su domicilio no es considerada teletrabajadora sino como trabajador desde su domicilio.

El COVID-19 provocó que la humanidad entera se acoplara inmediatamente al teletrabajo durante la declaración de la pandemia y la obligación al confinamiento, muchos de ellos no tenían los conocimientos de uso de softwares, hardware, de aplicación de herramienta y ni decir de los recursos (laptops, computadoras de escritorio, nubes, drivers, etc.) y de espacio destinado para el

ejercicio de sus actividades específicas. Otro punto por considerar es que las actividades laborales se mezclaban con las familiares o simplemente se destinaba más tiempo de lo normal a ser productivos.

Asimismo, en pleno siglo XXI se considera al teletrabajo como una modalidad ventajosa, ya que permite al trabajador ser más productivo, a tener flexibilidad laboral, ahorrar recursos económicos; y, a las empresas a reducir sus costos, disminuir la rotación de personal, evaluar al personal acorde a su productividad, entre otras. Por lo tanto, la implementación de trabajo remoto es relevante para la conservación y generación de nuevos empleos en el sector público como privado, adaptándose a la modernización y avances tecnológicos (Montero *et al.*, 2020).

Es importante indicar que el teletrabajo no solo proporciona una ventaja con relación al medio laboral o productivo, sino que también ayuda al medio ambiente, propicia a la reducción de CO₂, a la reducción del daño climático ocasionado por las grandes industrias y países desarrollados, por motivo que los trabajadores no tuvieron la necesidad de movilizarse a sus lugares de trabajo (Montero *et al.*, 2020).

En el Ecuador, el INEC (2020) realizó un Encuesta Nacional Multipropósito de Hogares (Seguimiento al Plan Nacional de Desarrollo) con el fin de conocer la disponibilidad de los ciudadanos a laptops computadoras de escritorio y el acceso a internet en zonas urbanas y rurales, como se indica en la tabla 3 y 4.

Tabla 3*Equipamiento tecnológico en hogares 2019-2020*

Equipamiento	219	2020	Variación significativa 2019 - 2020
Computadora de escritorio	23,30%	25,30%	Sí
Computadora portátil	28,50%	31,30%	Sí
Computadora de escritorio y portátil	11,20%	12,70%	Sí

Nota. Esta tabla muestra que, en el año 2020, el incremento en equipos tecnológicos que fue motivado por el Covid-19 para la realización de actividades remotas, tomado de (INEC, 2020).

Tabla 4*Acceso a internet en los hogares a nivel nacional, urbana y rural 2019-2020*

Área	219	2020	Variación significativa 2019 - 2020
Nacional	45,50%	53,20%	Sí
Urbana	56,10%	61,70%	Sí
Rural	21,60%	34,70%	Sí

Nota. Esta tabla muestra que, en el año 2020, hubo un incremento del 7,7% en acceso a internet a nivel nacional que fue motivado por el Covid-19 para la realización de actividades remotas (empresariales, educativas y de otras índoles), tomado de (INEC, 2020).

Se puede visualizar en las tablas elaboradas y publicadas por el INEC (2020) que hubo un incremento porcentual en la disponibilidad de equipos informáticos, así como también en el acceso a la internet en los hogares de los ecuatorianos, esto debido a la modalidad de teletrabajo, virtualidad durante el confinamiento.

Es claro que la pandemia permitió que las actividades educativas de nivel superior pasaran de la presencialidad a la virtualidad y de la virtualidad a lo híbrido, por lo tanto, es necesario se detalle sus conceptos:

- a) **Modalidad Presencial:** enseñanza y aprendizaje tradicional, en un lugar (aula) y período limitado, con la presencia física del estudiante y el docente en las aulas de la institución asistencia al 100% (De Vincenzi, 2020).
- b) **Modalidad Virtual:** conocida como modalidad a distancias o e-learning, se desarrolla utilizando plataformas y/o herramientas TIC, interacción y clases participativas (Sotelo *et al.*, 2017), 100 % online. Para Viñas (2021) fue convertir todos los materiales de enseñanza de la forma tradicional a la virtualidad y que el Moodle fue una herramienta efectiva para la gestión y el desarrollo de las actividades de un docente, lo que permite la interacción y la comunicación del docente con el estudiantado (Parra, 2020).
- c) **Modalidad Híbrida o B-learning:** llamada también modalidad mixta o de emergencia remota, se imparte la enseñanza 50 % virtual (conectividad estudiante – profesor a través de las nuevas tecnologías) y 50% presencial (cara a cara), y consiste en que se realicen las actividades basadas en lo programado en las plataformas web, así como en las instalaciones. Actualmente, es utilizada esta enseñanza debido a que no finaliza la pandemia (Viñas, 2021).

Felicidad

El filósofo griego Sócrates mencionó que *“hacer el bien, nos hace felices”*, por eso muchos psicólogos determinan la palabra *“bien”* como *“bienestar”*; sin embargo, Platón definió que el ser humano debía ejercer la virtud mediante su unión con Dios para ser felices; aunque, Aristóteles llegó a la conclusión de que *“la felicidad depende de nosotros mismos”* (Campo, 2020, p.138).

Ahora bien, el ser humano busca su bienestar que engloba a la felicidad, pero que no siempre serán momentos placenteros sino también de infelicidad, ambas son temporales (Duarte, 2021; González, 2022). Por otro lado, la felicidad es el estado de ánimo que posee un individuo, en la

cual involucra sus emociones positivas y la satisfacción de sus objetivos alcanzados en la vida, aunque estos los haya logrado con esfuerzo y obstáculos; para evitar la frustración en el ser humano es adecuado que se trace metas alcanzables y las cumpla paulatinamente, no obstante, esta conducta puede ser por largo periodo de tiempo, como también puede ser transitorio (Alarcón, 2015).

El padre de la psicología positiva, Martin Seligman describe a la felicidad como satisfacción duradera y la divide en cinco elementos:

- a) **Emociones positivas:** paz, agradecimiento, satisfacción, placer, inspiración, esperanza, curiosidad, amor;
- b) **Compromiso:** el individuo está comprometido al cien por ciento en una tarea;
- c) **Relaciones:** personas más felices con vínculos positivos;
- d) **Sentido:** darnos al servicio de los demás le da sentido a la vida; y,
- e) **Logros:** esfuerzo propio para ser mejores cada día (Moss, 2018).

El ser humano se encuentra en constante búsqueda de la felicidad, aunque nada ni nadie nos garantiza ser felices, pero si es importante rescatar que, es aceptar lo bueno y lo malo, es saber reinventarse ante los obstáculos y los retos de la vida; es un grave error pensar o tratar de pensar que es andar por el mundo con una sonrisa y andar de buen humor las 24 horas del día (Moss, 2018).

Felicidad Laboral

El ser humano dedica más tiempo de su vida a la actividad laboral, si bien es cierto que el trabajo dignifica, el dinero sirve para vivir y es importante vivir bien y, ayuda a involucrarnos en la sociedad, también es importante señalar que el trabajo es esencial en la vida del ser humano y tiene implicaciones psicológicas y mentales para el trabajador (Bastardo, 2014). Por este motivo, Fernández (2015) mencionó que los trabajadores son co-responsables de la felicidad laboral, además que es la apreciación individual acerca de su propio bienestar, desarrollo personal y de salud ocupacional.

La felicidad laboral es ver y sentir al trabajador comprometido emocional e intelectualmente con sus labores, con la empresa y con sus compañeros de trabajo, por tal motivo, se hace referencia al trabajador en todos los niveles de la organización (nivel operativo, nivel táctico y nivel estratégico), todos aportando de manera positiva para alcanzar las metas de la empresa, pero también vale mencionar que no muchos de estos individuos están comprometidos, son personas que desestiman a la empresa, causan caos, mal compañerismos, egoísmo, envidia laboral, entre otras, por lo que se hace difícil trabajar con personas verdaderamente infelices (McKee, 2018).

Estas actitudes negativas ocasionan a la empresa pérdida económica y un ambiente laboral hostil, además provocan en el trabajador la toma de malas decisiones, no recepta la información correctamente, ejecuta su trabajo de forma irregular y desmotivado. Es por esto, que los individuos necesitan tres cosas de las organizaciones: a) Visión: empresas líderes que involucren a su personal a la visión futura de la empresa; b) Propósito: valorar el trabajo de sus colaboradores; y, 3) Relaciones Sólidas: Ejecución de las labores en equipo, prevaleciendo el compañerismo y la ayuda (McKee, 2018).

Para Ospina y Rodríguez (2022), la felicidad laboral permitió y actualmente permite a los colaboradores desarrollar fortalezas personales y en equipo de trabajo, logrando así cumplir con las metas de la organización, no sin antes, obtener las condiciones y procesos de trabajo ya que el capital humano debe ser considerado el eje principal y motor vital de la empresa. Mientras que para Collazos y Blandón (2019) señalaron que el ser humano debe articular la felicidad laboral con la felicidad subjetiva en los entornos de las organizaciones con la finalidad de mantener un ambiente saludable y feliz.

Dimensiones que integran la felicidad laboral

A continuación, se describe cada una de las dimensiones que integran la felicidad laboral de acuerdo con la investigación literaria realizada. Ver figura 6.

Figura 6

Dimensiones de la felicidad laboral



Nota. Esta figura muestra las dimensiones que se derivan de la felicidad laboral, tomado de (Díaz, 2001; Garzón 2017).

Bienestar Subjetivo. El bienestar subjetivo es conocido en la psicología como bienestar hedónico que consistió en la investigación de la felicidad desde las emociones positivas y la satisfacción con la vida, de los estados de ánimo de cada individuo sobre sus experiencias, metas,

principios y podría decirse de su cultura, aunque también, sobre los pocos aspectos negativos de cada sujeto (Pérez, 2015; Diener *et al.*, 2018; Calleja & Manso, 2020). Es importante mencionar que, una persona es feliz cuando en su vida tiene momentos emocionales positivos y esto enmarca a su actitud positiva.

En cuanto a Calleja y Manso (2020) señalaron que el bienestar subjetivo se divide en dos aspectos: aspectos afectivos y los aspectos cognoscitivos, tal como se describe a continuación:

- **Aspectos Afectivos:** encierra los estados de ánimo, las emociones positivas, tanto como negativas del individuo. La satisfacción con la vida.
- **Aspectos Cognoscitivos:** experiencia de emociones placenteras y menos implacenteras. El bienestar del ser humano en su totalidad o por partes, ya sean estas en el ámbito laboral, matrimonio, familiar, amistades, etc.

Ramírez (2020) subrayó que las empresas requieren de trabajadores comprometidos, pero para alcanzar ese objetivo en las organizaciones, los colaboradores deben tener su bienestar subjetivo en niveles altos (emociones de placer y pasión) para poder sentirse comprometidos y felices laboralmente.

Satisfacción Laboral. Simbron y Sanabria (2020) definieron a la satisfacción laboral como la actitud positiva que tiene el individuo respecto a su trabajo; todos los aspectos positivos que otorga la organización están ligados a esta dimensión, tales como: el reconocimiento, la remuneración, beneficios monetarios y no monetarios, etc.; y, depende de ella satisfacerlas o no. Por otro lado, Saavedra y Delgado (2020) señalaron que el trabajador se siente satisfecho laboralmente cuando la empresa reconoce el logro de las metas institucionales, el cumplimiento de sus funciones específicas, el desempeño de su labor, así como también de su actitud positiva frente a nuevos retos en su trabajo.

Paz *et al* (2020) argumentaron que cuando un colaborador goza de excelente salud y mantiene una calidad de vida buena es porque la satisfacción influye en su vida. La satisfacción laboral se divide en extrínseca e intrínseca, por lo que se detalla su concepto a continuación:

- **Satisfacción Extrínseca:** se refiere a la insatisfacción del trabajador, a su inconformidad con su remuneración, sobrecarga laboral, falta de flexibilidad horaria, etc. (Cortez *et al.*, 2021).
- **Satisfacción Intrínseca:** se relaciona con la obtención de reconocimiento (motivación) y el cumplimiento de metas en el trabajo (autorrealización) (Cuesta, 2020).

Sin embargo, es importante mencionar que la satisfacción laboral es una dimensión que se vincula con el bienestar de los trabajadores y con los aspectos del ambiente laboral y, que el tener trabajadores felices, comprometidos, con actitud positiva hacia sus compañeros y su entorno laboral son personas mayormente productivas y por ende creativas que han encontrado su equilibrio en el ámbito profesional, laboral, personal y familiar (Pedraza, 2018).

Compromiso Organizacional. En 1991, Meyer y Allen definieron el compromiso organizacional como un estado psicológico que describe la relación del empleado con la organización y un factor que impacta en la decisión del empleado de desistir o continuar voluntariamente dentro de la empresa con el objetivo de cumplir sus objetivos personales e institucionales (Chiang & Candia, 2021). Estos autores señalan que el compromiso organizacional está compuesto por tres dimensiones:

- a) **Compromiso de continuidad:** se refiere a la conciencia por parte del empleado sobre los costos asociados con el abandono de la organización.
- b) **Compromiso normativo:** está asociado al deber moral que siente el empleado hacia la organización, basado en la reciprocidad de los beneficios que recibe de ella.

c) **Compromiso afectivo:** está basado en los vínculos emocionales que el empleado desarrolla con la organización, principalmente por experiencias laborales positivas.

Es importante señalar que las organizaciones deben conocer cuan comprometido esta su personal y, que en el comportamiento del trabajador se refleja la lealtad y su compromiso con la institución (Chiang & Candia, 2021). Asimismo, Estrada y Mamani (2020) indicaron que un colaborador comprometido, que goza de éxito en el presente y a futuro en la organización es porque le ha sido reconocido su trabajo y lo consideran un activo valioso.

Implicación Laboral. La implicación laboral corresponde a todas las actividades diarias que desempeña un individuo como parte de su trabajo y la importancia que le da a esas actividades dentro de su vida. Esto apunta que, una persona con implicación laboral en niveles elevados es una persona satisfecha y entregada a su labor (Garzón, 2017).

Otro concepto de implicación laboral es que incluye al trabajador en la ejecución y la concentración de su trabajo, las equivocaciones son mínimas, su desempeño es altamente valorado, pone toda su energía y fuerza para lograr excelentes resultados institucionales, así como para él y para todo el staff, realmente es un capital humano recíproco con su labor (Raza, 2020).

Prosperidad. Cuando se hace referencia a la prosperidad se piensa en la condición económica (dinero) y material (bienes), no obstante, en el ámbito laboral se la categoriza por el grado de desarrollo profesional (adquisición de nuevos conocimientos), por lo que, en investigación realizada, la prosperidad se logra a través del trabajo con la finalidad de obtener estabilidad, seguridad y éxito relacionado al trabajo (Pañellas *et al.*, 2019). Por eso, Garzón (2017) estableció que las personas más felices son las más prosperas y crecen profesionalmente en su

ámbito laboral. El logro de la prosperidad es de carácter individual, el alcance de esta en cada sujeto.

Según Novaes et al (2017) señalaron que en el aprendizaje y las ganas con la que ejecuta el trabajador su labor se encuentra inmersa la prosperidad laboral; quiere decir, que las organizaciones son las que deben motivar al trabajador hacia su prosperidad en el trabajo, proporcionándole capacitación y formación, ya que es en ella donde se desenvuelve. Esta prosperidad se divide en dos elementos que son: afectivos y cognitivos:

- **Prosperidad Afectiva:** es la experiencia individual del trabajador y el vigor o energía con la que realiza su trabajo.
- **Prosperidad Cognitiva:** es el desarrollo de destrezas y su continuo aprendizaje.

Afecto al Trabajo. El afecto al trabajo involucra al placer por el desarrollo de las actividades o funciones, lo que conlleva a una satisfacción personal (Garzón, 2017). Además, Lan et al (2021) mencionaron que la afectividad positiva tiene relación con la satisfacción laboral y la afectividad negativa refiere al comportamiento laboral desacertado. También, los trabajadores pueden sentir afectividad positiva y negativa simultáneamente en sus lugares de trabajo, demasiada autonomía puede causar efectos negativos en la organización y que además un aumento sin medida al afecto en el trabajo puede causar una baja en la satisfacción (Lan et al., 2021).

Lan et al (2022) señalaron que el “*El estado afectivo se define como el estado de sentimiento subjetivo que incluye estados de ánimo y emociones*” (pág. 1053). Este afecto laboral o al trabajo puede ser positivo, pero también se puede volverse negativo. En el aspecto positivo: se puede definir como placer, entusiasmo, mucha energía, compromiso y hasta satisfacción a las labores a realizar en la organización (sentimientos y actitudes positiva); mientras que, el aspecto negativo:

encierra el nerviosismo, la angustia, la falta de compromiso y pésima actitud hacia su trabajo por lo que podría causar la hostilidad, la apatía y el absentismo en la organización (Lan *et al.*, 2022).

Compromiso Individual. El compromiso individual tiene que ver con el esfuerzo que realiza el trabajador para cumplir con sus actividades, logrando obtener un rendimiento diario sobre ellas y está relacionado con la responsabilidad, vinculados con la motivación y la perseverancia del individuo en la búsqueda de los objetivos en el ámbito laboral, por lo tanto, los trabajadores comprometidos con la organización se sienten parte de ella, son tratados como familia y altamente apreciados por el compromiso demostrados a fin de alcanzar el éxito (Garzón, 2017; Espinel *et al.*, 2021).

Importancia de la Felicidad Laboral en Empresas y en Organizaciones de Educación Superior

Empresas. Tula (2015) cita a Layard y señala que la felicidad se ve influenciada por:

- ✓ La familia, sus principios y valores;
- ✓ Situación económica y financiera del trabajador;
- ✓ La sociedad en la que involucra las amistades;
- ✓ El trabajo, el salario; y,
- ✓ La autonomía propia.

La felicidad laboral es importante porque conlleva al éxito; es por eso, que cada trabajador debe sentirse feliz dentro de su entorno laboral, en la ejecución de las tareas y con las personas con las que trabaja. Una persona feliz también se siente comprometida con la organización y se esfuerza día a día para ser más productivo y eficaz, es por ello que las empresas deben dar su respaldo (monetario y no monetario) y saber reconocer los méritos de sus trabajadores, además de buscar que no se sientan obligados a trabajar, sino que lo hagan con fervor.

Una persona que mantiene actitudes y emociones positivas encuentra la felicidad en su entorno de trabajo, llegando a generar grandes niveles de satisfacción, de ejecución y de resultados (Moccia, 2016). Por otra parte, Gabini (2018) mencionó que la persona feliz laboralmente es una persona exitosa, ya que sus emociones y pensamientos son positivos y esto provoca en ellos buena salud física como mental, mayor productividad, mantienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo y propician un ambiente laboral agradable y feliz. Sin embargo, enfatiza que, si un trabajador no es feliz con su trabajo, éste priorizará el dinero que lo conducirá a ese deseo económico y ostentación y, no a la felicidad.

Javanmardneja *et al* (2021) enfatizaron que en el trabajo debe prevalecer la felicidad. También, Díaz y Carrasco (2018) señalaron que, para lograr y alcanzar las metas, los niveles de productividad, la motivación laboral y el compromiso organizacional se debe tener claro que la felicidad en el trabajo es fundamental para el desarrollo profesional del trabajador; así como también, en los aspectos de su vida personal. Una persona que es feliz en su entorno de trabajo no solo mejora su estilo de vida, sino que también la de su trabajo y de las actividades específicas que realiza en la empresa (Jiménez *et al.*, 2020).

Organizaciones de Educación Superior. La universidad es una institución de enseñanza superior, encargada de impartir conocimientos y formar profesionales éticos. Por lo tanto, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2018) señala que tiene como finalidad “*Formar académicos y profesionales responsables, en todos los campos del conocimiento, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social*” (p. 9).

Por lo tanto, Ravina *et al* (2017) mencionaron que el docente universitario, también conocido como profesor catedrático, debe tener un gran dominio en su cátedra, ya que es el encargado de

transmitir no sólo conocimiento, sino que se preocupa también por el desarrollo profesional e intelectual de sus estudiantes, debe estar preparado para los cambios continuos que exige el mundo actual, como en el caso de la pandemia (Sumba *et al.*, 2020).

Rodríguez y Raga (2019) indicaron que el estudiantado reconoce cuando el docente no se siente feliz, que se encuentra con algún problema difícil en lo personal y laboral sin tener que manifestarlo y que quien ejerce esta profesión ha experimentado algún comentario, como: ¿Se siente bien profe? ¿Le sucede algo? ¿Por qué tan triste? Es por esta razón que, Cejudo y López (2017) indicaron que la parte emocional está ligada en la formación del estudiante en la actualidad, debido a la relación de persona a persona; quiere decir que, existe una concordancia entre las competencias emocionales y el rendimiento laboral del profesorado.

Jiang *et al* (2016) señalaron que el estudiantado recepta la actitud negativa del docente y genera en él la desmotivación y propicia a tener también actitudes o comportamientos negativos; por el contrario, el docente que tiene propio dominio de sus emociones e imparte su materia en un ambiente cómodo y positivo, formar estudiantes felices (Cejudo & López, 2017). Por ende, la actividad laboral de un docente es de mucha importancia, ya que depende de ellos el nivel de conocimiento, rendimiento y emociones del estudiantado (Kim *et al.*, 2019; Liu *et al.*, 2018), por lo que, la felicidad en el medio que se desenvuelven los docentes es relevante.

Por lo antes expuesto, Bendezú (2020) señaló que la Gestión del Talento Humano (GTH) envuelve a un conjunto de procesos administrativos. Que dentro de las organizaciones educativas se busca que el docente tenga sentido de pertenencia, pasión por su cátedra, este motivado para enseñar, se sienta satisfecho por sus logros personales, entre otras (Zelada 2020). Sin embargo, Bendezú (2020) indicó que las organizaciones educativas no han logrado anexar la satisfacción

laboral con la GTH por lo que sería importante hacer una investigación para analizar las fallas y establecer procesos de mejora.

Personal Docente Universitario

La UNESCO definió que el docente no tiene reemplazo y para garantizar una enseñanza de calidad para el estudiantado de todo el mundo, se debe reconocer, valorar, y formar continuamente al profesorado. Es por ello que, a nivel mundial, se celebra todos los 5 de octubre de cada año esta valerosa labor, aunque en el Ecuador se instituyó el 13 de abril como el día del Maestro Ecuatoriano.

La labor del docente está encaminada en la formación del estudiante en todos los niveles de aprendizaje, pero para ello debe desarrollar habilidades para impartir conocimientos, además de proporcionales valores éticos e inspirarlos a ser mejores para en un futuro lo plasmen en el campo laboral (Galvis *et al.*, 2021).

En el ejercicio de sus funciones, el docente universitario ve afectada su vida personal (la familia, salud) y laboral (mental y emocional), debido alta demanda de trabajo, lo que suscita el deterioro de la salud y el bienestar individual, afectando el rendimiento, la satisfacción, la motivación, el compromiso y propiciando las enfermedades laborales, como: el estrés, la fatiga laboral, desmotivación laboral, carga mental, entre otras (Galvis *et al.*, 2021). Hoy en día, se conoce al estrés ocupacional como una de las causas que afectan la salud del docente, a esto los especialistas la denominaron el Síndrome de Burnout que significa síndrome de quemarse en el trabajo (Millán, 2017).

Mediante la modalidad remota, la educación en línea permite mantener el contacto profesor – estudiante a través de la internet con el propósito de impartir una educación de calidad mediante

los recursos proporcionados por la entidad educativa (Crispín *et al.*, 2021). Esta modalidad en línea se divide en sincrónica o asincrónica, la primera significa cuando el docente y el estudiante se conectan a la plataforma en tiempo real; y; la segunda significa cuando el docente y el estudiante se conectan en distintos tiempos y el aprendizaje depende del alumno (Velásquez, 2020). Se puede decir que esta modalidad de teletrabajo del docente universitario vino a quedarse a nivel educativo en todo el mundo.

En consecuencia, la virtualidad creó en el profesorado una nueva competencia vinculada con la era digital y, por lo que, Morales (2013) sostuvo que el profesorado debe desarrollar habilidades en el manejo de la tecnología y la comunicación por eso propone lo siguiente para el proceso educativo:

- Para el campo de formación y de su cátedra, adquirir conocimiento en el uso y manejo de las TICs;
- Desarrollar habilidad en el manejo de aplicaciones de correo electrónico, herramientas ofimáticas y páginas web;
- Enseñar y promover en el estudiantado el manejo de plataformas digitales educativas (artículos de investigación, revistas científicas, repositorios académicos, entre otros);
- Se realice evaluaciones al docente en referencia al uso y manejo de la tecnología y comunicación; y,
- Planificar el Syllabus, incluyendo siempre el manejo de las TICs.

Asimismo, Morales (2013) planteó que se debe proporcionar al docente capacitación en el manejo de TICS, así como también educación continua sobre el uso y manejo de las herramientas digitales y la tecnología; es decir: a) Capacitación: sobre el manejo de equipos informáticos,

plataformas digitales para el contacto y enseñanza-aprendizaje del estudiantado; y, b) Educación Continua: actualización de conocimientos en nuevas aplicaciones o herramientas tecnológicas que podrías ser aplicadas en el medio universitario.

Capítulo 2 Marco Referencial

Antecedentes de la Investigación

Para el desarrollo de la investigación se ha tomado en consideración artículos de investigación científica de autores que han ejecutado estudios referentes al teletrabajo, la felicidad laboral y las dimensiones que la componen. Es importante señalar que son pocos las investigaciones realizadas a la academia y a su personal docente, es por ello la relevancia de realizar este tipo de estudio y con la información recabada se podrá dar cumplimiento a los objetivos específicos planteados.

En Colombia, Malluk (2018) describió en su artículo “Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal” tuvo como objetivo identificar la felicidad organizacional desde las variables trabajo en equipo, satisfacción, compromiso e innovación en el personal administrativo de un instituto de educación superior en Córdoba, Colombia. Su investigación se basó en un método cuali-cuantitativo de corte exploratorio, de una muestra aleatoria de 297 personas y como resultado obtuvo que la universidad debe fortalecer los factores de la satisfacción laboral e innovación y sus factores potenciales son el trabajo en equipo y el compromiso con la organización.

“Hacia la felicidad laboral: atender motivaciones y eliminar «temores digitales»” fue una investigación realizada por (Foncubierta & Sánchez, 2019) en el que buscó analizar sobre la felicidad laboral en la tecnología a raíz de la teoría de Herzberg, a través de un cuestionario a trabajadores de empresas de la Bahía de Algeciras, en la provincia de Cádiz (España), en el Estrecho de Gibraltar, donde obtuvo como resultado que la veracidad de la información, la sustitución de los trabajadores por la tecnología (maquinarias, herramientas), entre otros causan temores/ factor higiene y que si aprecian el factor de motivación en el ámbito del trabajo.

En el Ecuador, Sumba *et al* (2021), en su investigación “El Teletrabajo y su incidencia en la percepción de la Felicidad Laboral” determinó como objetivo analizar a la población laboralmente activa sobre la incidencia del teletrabajo y la felicidad laboral, por lo tanto, su investigación fue de tipo mixto (cualitativa y cuantitativa), realizándolo mediante entrevista a entre cinco profesionales en talento humano y gerentes; mientras que la encuesta fue dirigida a 387 colaboradores de empresas que experimentaron el trabajo en oficina y el trabajo de forma remota; de lo cual concluyó que el teletrabajo afectó negativamente en la felicidad laboral, por el no contar con un lugar propicio para ejecutar sus labores, falta de herramientas informáticas y la sobrecarga laboral.

Así también, Flores (2022) desarrolló un artículo de investigación titulado “Afectaciones del docente universitario en el proceso de teletrabajo durante la pandemia” cuyo objetivo fue conocer cuáles fueron las afectaciones relevantes durante la COVID 19 en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. Su estudio fue descriptivo, correlacional y cuantitativo, éste consistió en una encuesta a 70 docentes, teniendo como resultado problemas monetarios y de salud, y del cuidado de sus menores. Además, de que tuvieron que formarse en temas tecnológico, lo que generó un gasto en su economía. La autora señala que esto se presentó en 1 de 4 docentes.

En Chile, Acevedo *et al* (2021) en su artículo de investigación “Teletrabajo como estrategia emergente en la educación universitaria en tiempos de pandemia” identificó como objetivo realizar en Santiago de Chile un estudio sobre el teletrabajo durante la declaratoria de emergencia por la pandemia en el 2020 en las instituciones educativas de nivel superior. Su estudio fue descriptivo y encuestó a 384 profesores universitarios de las universidades de la Región Metropolitana de Chile; obtuvo el 0.92 de nivel de confianza en la investigación y como herramienta estadística utilizó el SPSS25, por lo tanto, el resultado fue obtener un equilibrio entre la vida familiar, personal

y profesional, los avances pro-mejoras referente al trabajo desde casa, el compromiso, el bienestar y la calidad de vida del teletrabajador.

Medina *et al* (2022) realizó en Cuba un estudio titulado “Competencias claves para el teletrabajo en profesores de una institución superior cubana” cuyo objetivo estriba en establecer las competencias claves referente al teletrabajo en los docentes de una universidad en Cuba durante la COVID-19, para lo que utilizó un cuestionario, encuestando a 43 profesorado junto a los directivos, llegando a la conclusión de que el trabajo remoto permite establecer y desarrollar competencias en todo el personal, pero en el docente la disciplina, la programación, el autocontrol y el dominio de la cátedra son competencias verdaderamente influyentes.

Marco Legal

El 22 de junio de 2020, se oficializó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario durante la crisis sanitaria en el Ecuador, provocada por la COVID-19 (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2020). Esta ley fue aprobada por el expresidente, Sr. Lenin Moreno y cuya finalidad era establecer medidas para reactivar la economía y de sus habitantes activos laboralmente, como también la productividad del país, tal como se establece en el Capítulo I, Art. 1, de este documento. El Ministerio de trabajo señaló que en el año 2020 se lograron salvar 63.152 empleos en todo el territorio nacional (MDT, 2020).

Por otro lado, en el ámbito laboral se incluyó una reforma en la Ley Humanitaria, Capítulo III, Art.16, el cual indica que con la finalidad de salvar las fuentes de trabajo y garantizar la permanencia del trabajador en su trabajo, las partes podrían acordar las condiciones monetarias de la dependencia laboral (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2020). Además, dentro de las disposiciones reformativas de esta Ley, señala en su primer inciso que se agregue al Código

de Trabajo, artículo referente al Teletrabajo, en el que se establece que *“El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa”* (p.14).

Asimismo, hace referencia al teletrabajo y establece lo siguiente: a) Lugar: domicilio o cualquier lugar determinado por el trabajador; b) Salario: será de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo; c) Equipos, herramientas e insumos: serán proporcionados por el empleador; d) Desconexión: el teletrabajador no está obligado a recibir órdenes y requerimientos por parte del empleador; y, e) Días de descanso: el empleador no podrá disponer ordenes o requerimientos en días de feriado, permisos o días tomados para descanso del teletrabajador (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2020).

Es importante indicar que con fecha 16 de junio de 2022, el actual presidente derogó parte de esta ley, dejando sin efecto algunos términos laborales establecidos; sin embargo, el teletrabajo es una modalidad existente y está determinada en los acuerdos ministeriales instituidos por el Ministerio de trabajo, por lo tanto, las empresas podrán hacer uso de esta modalidad acorde a su actividad económica y su productividad y, acordarán con el teletrabajador las condiciones laborales bajo lo que establece la Ley.

Una vez analizado el teletrabajo y la importancia de la felicidad laboral en las organizaciones, el problema que se pretende resolver con el actual estudio es, ¿Cuál es el impacto del teletrabajo en la felicidad laboral de los docentes de educación superior de la ciudad de Guayaquil en tiempo de pandemia?

Capítulo 3 Marco Metodológico

En este capítulo, el marco metodológico se elaborará de forma exhaustiva y se podrán obtener resultados estadísticos basado en lo expuesto en los capítulos de este trabajo de investigación, en la población, en la muestra, en la recolección de datos, entre otras.

Por eso, es importante resaltar que para obtener los resultados al planteamiento del problema se utilizarán herramientas y se ejecutarán procedimientos que permitan analizar las variables o las hipótesis, las mismas que podrían ser aceptadas o rechazadas dentro del objeto del estudio (Azüero, 2019).

Método

El presente estudio se desarrollará bajo un método deductivo debido a que se aplicará un tipo de investigación cuantitativa, basada en las hipótesis y en el análisis estadístico; además, va de lo conceptual como parte abstracta a las experiencias y de las vivencias (Palmett, 2020)

Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo cuantitativo, con un diseño correlacional, de regresión lineal simple, múltiple y transversal. Se contó con la participación de 370 docentes universitarios encuestados de la ciudad de Guayaquil.

Es un estudio cuantitativo porque se enfoca en la positividad lógica, tiene como fin analizar cuál es la situación real (hechos reales) de la población a investigar. Además, se caracteriza por su confiabilidad y severidad ante un estudio científico, permitiendo el análisis de los datos de las variables cuantificadas. Este enfoque cuantitativo está conformado por los diseños experimentales

y cuasi experimentales, encuesta, los cuestionarios bien estructurados, el análisis estadístico de datos, resultados estadísticos (Jiménez, 2020).

Figura 7

Estructura de la investigación cuantitativa



Nota. Tomado de (Jiménez, 2020)

En la figura 7, se visualiza que la investigación cuantitativa permite implementar herramientas para la recolección de datos de acuerdo con las variables planteadas en la investigación, tales como: encuestas, cuestionarios, entrevistas, observación, muestreo probabilístico y no probabilístico, revisión de documentos. Además, permite identificar el método o diseño del estudio, los cuales son: descriptiva, correlacional, experimental, comparativa o causal (Jiménez, 2020).

Alcance

La presente investigación es de tipo descriptivo - analítico, ya que está enfocado en una población de la cual se va a estudiar y su información se caracterizará por ser concreta, creíble y metódica. Además, la obtención de los datos estará basado en el marco teórico del estudio a realizar a través de una encuesta con preguntas aceptables y originales, siendo esta un proceso cuantitativo que se alcanza con un análisis numérico y estadístico. Este método de investigación tiene sus

ventajas y sus desventajas durante la realización del estudio, tal como se describe en la tabla 5 (Guevara, 2020).

Tabla 5

Investigación descriptiva sus ventajas y desventajas

Ventajas	Desventajas
Se obtiene la información de forma rápida y a bajos costos.	Los resultados obtenidos de los encuestados o entrevistados podrían ser poco reales y aún si son sobre temas personales.
Lugar para realizar las encuestas adecuado o a través de medios digitales amigables para su uso.	Podría existir distracción en el entorno donde se realice este tipo de método.
Obtención de datos a través de encuestas, de investigaciones realizadas, entre otras.	El problema del estudio es desconocido.
La información que se obtiene puede ser cuantitativa como cualitativa; quiere decir, encuesta y entrevista.	Es probable que exista sesgo en el estudio, ya que los resultados que se obtengan pueden ser manipulados o interpretados de una forma que confirmen las hipótesis a verificar en el estudio.
El estudio se basa en el análisis numérico y estadístico de la información obtenida.	Equívocación al momento de medir las variables.

Nota. Se detalla en la tabla las ventajas y desventajas del método descriptivo al momento de realizar un estudio, tomado de (Guevara et al., 2020).

Es un tipo de investigación relacionada con las ciencias exactas y se ve influenciada por el positivismo (Sánchez, 2021). Además, el estudio a realizarse es de tipo correlacional, ya que busca la relación entre la variable dependiente felicidad laboral y la variable independiente teletrabajo, o si fuera necesario entre más variables, evaluando cada una de ellas a través de preguntas para posteriormente analizar estadísticamente su vinculación entre sí (Ramos, 2020). Por lo tanto, es no experimental, por motivo de que no se manipularán las variables del estudio (modificación o creación), y de corte de tiempo transversal debido a que se realiza en un tiempo específico y por una sola vez.

Población y Muestra

Dentro de este estudio, se determina el tamaño de la población y la forma de obtener el número de docentes por universidades o escuelas de nivel superior en la ciudad de Guayaquil, a través de las transparencias o rendiciones de cuentas (marcos muestrales) de los últimos años, por lo tanto, nuestra población es finita (Carrillo, 2015).

Se detalla a continuación las unidades de educación superior y el número de profesionales que ejercen la docencia como se detalla en la tabla 6 a continuación:

Tabla 5

Número de docentes por unidades educativas universitarias

Ciudad	Universidades / Escuelas Politécnicas	Número de Docentes	Observaciones
Guayaquil	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil – UCSG	1371	959 docentes de grado, 412 docentes de posgrado.
	Universidad Casa Grande	157	56,7% son mujeres y el 43,3% son hombres.
	Universidad Salesiana	1067	962 docentes, 105 técnicos docentes,
	Escuela Politécnica Superior del Litoral – ESPOL	724	245 titulares, 479 no titulares.
	Universidad Agraria del Ecuador	240	De acuerdo con el distributivo del personal de la institución.
	Universidad Tecnológico Empresarial	53	Transparencia / rendición de cuentas
	Universidad Laica Vicente Rocafuerte	169	Transparencia / rendición de cuentas
	Universidad Tecnológica ECOTEC	257	112 titulares y 145 no titulares
	Universidad de Guayaquil	2468	Transparencia
Total		6506	-

Nota. Elaboración propia, 2022

La población fue tomada del número total de personas que ejercen la docencia en las diferentes universidades privadas, pública, además de una escuela superior. Se determinó el universo que está constituido por 6506 docentes en la ciudad de Guayaquil, por lo tanto, la investigación se realizará mediante un tipo de muestreo probabilístico de selección aleatoria simple, que se caracteriza por que existe la posibilidad de que todos los que componen la población sean sujetos a la muestra estadística, ejecutando la fórmula que se detalla en la figura 8 (Carrillo, 2015).

Figura 8

Formula de muestra aleatoria simple / proporción de población finita

$$n = \frac{Z_a^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N-1) e^2 + Z_a^2 \cdot p \cdot q}$$

Nota. Se presenta en esta figura la fórmula de tipo de muestra aleatoria simple, tomado de (Mucha *et al.*, 2020)

Donde:

n= Tamaño de la muestra.

Z_a^2 = Nivel de confianza

p = valor de la proporción (si no existe información se distribuye equitativamente el valor 0,5 para p y q)

q = 0,5

N = Tamaño de la población.

e = Error muestral 5% (0,05) (Mucha *et al.*, 2020) (Gamboa, 2018)

El tamaño de la muestra es de 369,83 del total del universo, por lo tanto, se plantea el ejercicio matemático a continuación:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5) (6506)}{(0,05)^2 (6505) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

$$n = \frac{6375,88}{17,24}$$

$$n = 369,83$$

Es importante resaltar que para Otzen y Manterola (2017) esta técnica de muestreo probabilístico que sirve para obtener el tamaño de la muestra tiene sus ventajas y desventajas que a continuación se detalla en la tabla 7.

Tabla 6

Ventajas y desventajas de muestra aleatoria simple

Tipo	Características	Ventajas	Desventajas
	<ul style="list-style-type: none"> • Se obtiene la muestra (n) a través del tamaño de la población (N), 	<ul style="list-style-type: none"> • Es un tipo de muestra fácil de comprender. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se necesita el total del tamaño de la población,
Probabilístico: Muestra Aleatoria Simple	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de ser sujeto a la muestra. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se obtiene el cálculo de las varianzas y medias de forma ágil. • Existen herramientas estadísticas para la obtención rápida del resultado del tamaño de la muestra. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es recomendable no ser utilizado en tamaño de población pequeñas.

Nota. Se detallan en la tabla las ventajas y desventajas del tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, tomado de (Otzen & Manterola, 2017).

Instrumentos y Técnicas Utilizadas

Instrumento

El cuestionario como instrumento de investigación científica cuya función es la recolección de datos, está compuesto por preguntas formuladas de manera concreta, precisa, en secuencia y

organizadas con la finalidad de ser aplicadas y respondidas por la población a encuestar en el estudio (Arias, 2020). Además, es un instrumento que permite obtener información en gran volumen, no genera costo y llega a todos los encuestados (Macías, 2021).

El cuestionario tiene dos objetivos principales, el primero que debe estar enfocado en los objetivos principales de la investigación y estos asociarlos a las preguntas que serán contestadas por el encuestado; y, segunda que el encuestado proporcione información real (Gallego, 2020).

Arias (2020) señaló que existen dos tipos de cuestionario:

- a) **Cuestionario Dicotómico:** existen dos formas de respuesta sí y no.
- b) **Cuestionario Politémico:** responde las preguntas de la siguiente forma: de acuerdo, indiferente, en desacuerdo, entre otras son las opciones de respuestas (escala de Likert) y por lo tanto puede tener entre tres o más contestaciones.

Para estructurar el cuestionario de este trabajo de investigación, se emplearon dos cuestionarios: uno español (felicidad laboral) y uno ecuatoriano (teletrabajo) referentes a las dos variables de este estudio, los cuales fueron previamente autorizados por los autores / investigadores para posteriormente ser adaptados, se tomaron preguntas y se buscó sinónimos para la comprensión de ciertas palabras. A continuación, se detalla la validez y la escala utilizada en los artículos aprobados:

1. "Modelo para la valoración de la calidad de vida: un análisis en teletrabajo o trabajo en casa conceptualizado en épocas de Covid-19" para la variable independiente: 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Indiferente o neutro, 4. De acuerdo y 5. Totalmente de acuerdo, con un alfa de Cronbach es de 0.99 (Haro *et al.*, 2022).

2. "La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida" para la variable dependiente felicidad laboral: Escala de Likert 1 – 7, dónde: 1. Absolutamente en desacuerdo, 2. Fuertemente en desacuerdo, 3. En desacuerdo, 4. Indiferente (No puede indicar ni acuerdo ni desacuerdo de forma precisa), 5. De acuerdo, 6. Fuertemente en acuerdo, 7. Absolutamente de acuerdo, con factores relacionados con el puesto de trabajo (Alpha de Cronbach del 0,91) y otra dimensión que recoge factores del trabajador (Alpha de Cronbach del 0,72) (Ramírez *et al.*, 2019).

Se anexa cuestionario de este trabajo de investigación, además de las autorizaciones de correo electrónico y oficio de los investigadores españoles y ecuatorianos.

Técnicas Utilizadas

Para la recolección de los datos, se utilizó para las encuestas: Google Forms y físicas; además, se recurrió a la hoja de Excel, programa estadístico SPSS 25 y programa Statgraphics 19 para el análisis de cada una de las preguntas enfocadas a las variables y la sección socio-demográfica.

Variables del Estudio

La tabla refleja las dos (2) variables del estudio, sus conceptos y sus respectivas dimensiones. En vista que el diseño de la investigación es cuantitativo, se utilizará como instrumento la encuesta que servirán para obtener las respuestas y su respectivo análisis de fiabilidad.

Tabla 7*Variables del estudio*

Variable	Definición	Dimensión	Instrumento
Felicidad laboral (dependiente)	La felicidad laboral se enfoca desde el entorno del trabajador, desde sus circunstancias personales hasta las laborales, por lo tanto, si no es feliz en el trabajo su existencia ahí sería rutinaria y no tendría mejoría en su calidad de vida laboral (Garzón <i>et al.</i> , 2020).	*Bienestar Subjetivo *Satisfacción Laboral *Compromiso Organizacional * Implicación Laboral *Prosperidad *Afecto al Trabajo *Compromiso Individual	Encuesta
Teletrabajo (independiente)	El teletrabajo es la forma de trabajar fuera de oficina, utilizando herramientas de telecomunicación, permitiendo se cumplan con las actividades laborales de forma exitosa y sostenible (Ramos <i>et al.</i> , 2020)	*Herramientas tecnológicas *Capacitaciones *Vida laboral (sobrecarga laboral, no reconocimientos, salario) *Productividad * Vida personal *Salud (estrés, problemas de huesos)	Encuesta

Nota. Elaboración propia, 2022

Recolección y Análisis de Datos

Para la recolección de datos fue necesario identificar las universidades que están ubicadas en la ciudad de Guayaquil y la cantidad de docentes que trabajan ejerciendo cátedra. Esta es la población por encuestar para conocer el impacto que tuvieron y tienen actualmente al ejecutar sus actividades laborales de forma remota y cuánto esto ha impactado en la felicidad laboral de cada uno de ellos, en tiempo de pandemia.

Los resultados que se obtengan servirán para poder analizar la afectación que tuvieron y que mejoras podrían aplicarse para beneficio laboral, personal e individual de los catedráticos.

Procedimientos

Para poder describir a la variable teletrabajo y la variable felicidad laboral se realizará gráficos

de barras que permitirá caracterizar a las preguntas que midan a dichas variables. Así como también, el coeficiente de correlación de Pearson y, se definirá la relación entre ambas variables mediante un análisis de regresión lineal múltiple que incluyan variables de control y posterior a esto se confirmará los resultados a través de un modelo de regresión simple.

Resultados

Para la obtención de los resultados en este trabajo de investigación, se encuestó a un total de 370 docentes universitarios de la ciudad de Guayaquil, de acuerdo con el cálculo realizado para la obtención de la muestra con la finalidad de analizar el impacto de las variables teletrabajo y felicidad laboral.

El desarrollo de este capítulo está compuesto por:

- **Pruebas de Validez y Fiabilidad:** los cuestionarios utilizados y previamente autorizados por los investigadores cumplieron el proceso de validez y fiabilidad, ya que se realizó una revisión literaria para posteriormente obtener las observaciones de expertos.
- **Panel de Expertos:** se escogió a tres docentes universitarios con grado académico de Maestría y PhD cuyo objetivo fue el revisar las preguntas y adaptar el cuestionario de los investigadores al contexto actual.
- **Cuestionarios Validados:** se recibió la autorización de los investigadores mediante carta, aprobando su uso para el desarrollo de este trabajo de investigación.
- **Prueba Piloto:** se tomó en consideración las treinta (30) primeras respuestas de los docentes para identificar la validez y posterior aprobación de las preguntas contenidas en el cuestionario.

Alpha de Cronbach

Fiabilidad de Cuestionario Propio

Se aplicó el Alfa de Cronbach para identificar la fiabilidad de cada una de sus variables, de ambas variables y de la totalidad del cuestionario, incluida la parte socio demográfica, como se detalla en la tabla 9. Es importante indicar que un alfa de Cronbach > 0.70 tiene preguntas fuertemente relacionadas y confiables (Duque et al., 2018).

Tabla 8

Análisis de fiabilidad del instrumento

Variab les	No. de preguntas	Alfa de Chronbach
Felicidad Laboral	10	0,778
Teletrabajo	13	0,923
Ambas Variables	23	0,89
Todo el cuestionario	30	0,872

Nota. En la tabla se refleja la fiabilidad del cuestionario obtenido del SPSS; elaboración propia, 2023.

Estadística Descriptiva

Socio –Demográfico

En la tabla 10, se puede visualizar la sección socio –demográfica de la encuesta y que fue realizada a los docentes universitarios de la ciudad de Guayaquil, en un 53,10% son hombres, con un rango de edad de entre los 39 a 48 años de edad, en un 44 % casados y 54, 30% con hijos; en la parte profesional y laboral, se observa que el 71 % cumple con el cuarto nivel de maestría y un 13,80% de Ph.D. como requisito para impartir educación superior en Ecuador, en un 57 % son docentes titulares o también conocidos como de carrera y que cumplen con un 71 % de carga horaria; quiere decir, que son profesores a tiempo completo en sus unidades académicas.

Tabla 9*Sección Sociodemográfica*

Estado	Pregunta Sociodemográfica		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sexo	Hombre	220	53,1
		Mujer	150	36,2
Válido	Edad	Entre 28 - 38	85	20,5
		Entre 39 - 48	162	39,1
		Entre 49 - 58	90	21,7
		De 59 en adelante	33	8,0
Válido	Estado Civil	Soltero (a)	101	24,4
		Casado (a)	182	44,0
		Unión libre	43	10,4
		Divorciado (a)	38	9,2
		Viudo (a)	6	1,4
Válido	¿Tiene hijos?	Si	225	54,3
		No	145	35,0
Válido	Grado académico	Tercer nivel	19	4,6
		Cuarto nivel: maestría	294	71,0
		Cuarto nivel: Ph.D. o Doctorado	57	13,8
Válido	Carrera académica	Docente titular	236	57,0
		Docente contratado	134	32,4
Válido	Carga horaria	Tiempo completo	294	71,0
		Tiempo parcial	45	10,9
		Pago por horas	31	7,5

Nota. Elaboración propia, 2023

Variable Dependiente: Felicidad Laboral

El cuestionario en la variable felicidad laboral constó de 10 preguntas con la finalidad de conocer si los docentes universitarios se encuentran felices en sus lugares de trabajo, pudiéndose evidenciar en todos porcentajes positivos; esto quiere decir, que son catedráticos apasionados a su cátedra, que gustan de enseñar y disfrutan de su trabajo a plenitud, además, que son personas que tienen estabilidad laboral, que reciben las justas recompensas por la labor realizada, se encuentran motivados y gozan de un inmediato superior que sabe guiar y liderar a su equipo.

Figura 9

Pregunta de la variable felicidad laboral: disfruto mi trabajo

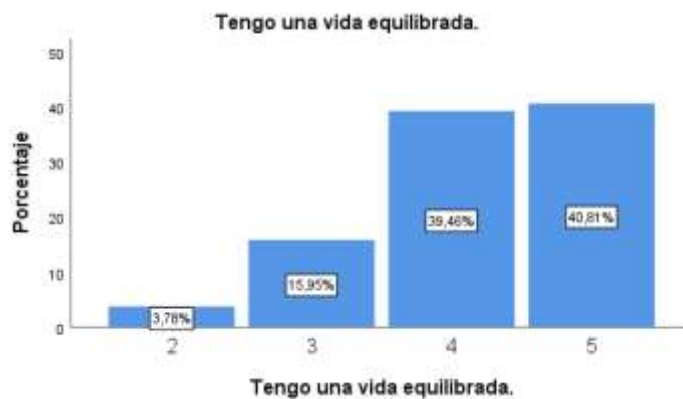


Nota. Elaboración propia, 2023.

En la Figura 9, los encuestados calificaron la primera pregunta sobre la variable de la felicidad laboral enfocada en si disfrutaban de su trabajo, obteniendo como respuesta el 61,35% que están totalmente felices y un 30% que se encuentra feliz; mientras que, un 1,08% se encuentra totalmente infeliz y otro 1,08% infeliz, dando como resultado positivo y final que los docentes universitarios disfrutando de su trabajo en la docencia.

Figura 10

Pregunta de la variable felicidad laboral: tengo una vida equilibrada

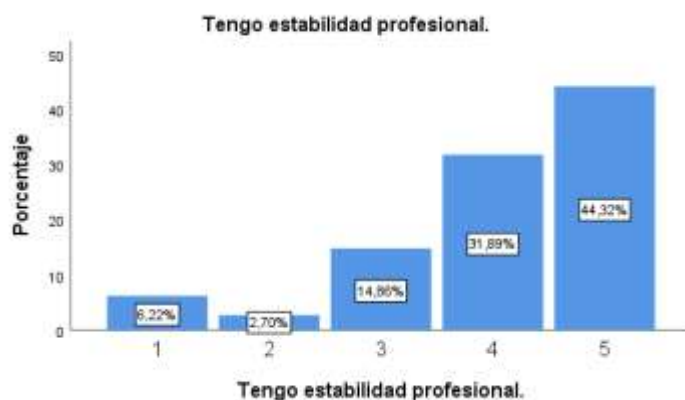


Nota. Elaboración propia, 2023.

En la segunda pregunta del cuestionario, los encuestados respondieron en un 40,81% que tienen una vida equilibrada entre sus labores remotas y sus actividades personales, por lo tanto, se encuentran totalmente felices y en un 39,46% sólo felices; además, un 15,95% se mantiene neutral y un 3,78% se encuentra infeliz, siendo esta pregunta positiva ante la realidad que vive el docente. Véase la figura 10.

Figura 11

Pregunta de la variable felicidad laboral: tengo estabilidad profesional



Nota. Elaboración propia, 2023.

Con un 44,32% los docentes universitarios afirmaron que tienen estabilidad laboral en sus unidades académicas por lo que se encuentran totalmente felices y un 31,99% goza de esta estabilidad encontrándose felices. Sin embargo, existen instituciones donde mantienen docentes bajo contrato ocasionales con pagos por horas, mismo que no gozan de esta estabilidad en un 6,22% totalmente infelices y un 2,70% infelices ante su situación. Véase la figura 11.

Figura 12

Pregunta de la variable felicidad laboral: en el trabajo obtengo las justas recompensas



Nota. Elaboración propia, 2023.

En la figura 12, el 34,05% se siente feliz ya que los encuestados afirmaron que reciben las justas recompensas por sus labores realizadas en sus instituciones y sólo el 5,41% se siente totalmente infeliz, desmotivado, porque no le son reconocidos su dedicación y sus esfuerzos a la labor de enseñanza – aprendizaje; sin embargo, sigue siendo positiva la respuesta. Véase la figura 12.

Figura 13

Pregunta de la variable felicidad laboral: el clima organizacional de la empresa es bueno



Nota. Elaboración propia, 2023.

Con el 34,05%, los encuestados respondieron que el clima organizacional en sus empresas o

institutos es bueno por lo que se puede confirmar que existen buenas relaciones laborales y de compañerismo, influyendo en la productividad, la motivación y el comportamiento de los docentes universitarios; y, que el 6,49% no se encuentra en estos niveles positivos dentro de sus organizaciones académicas. Véase la figura 13.

Figura 14

Pregunta de la variable felicidad laboral: el clima organizacional en mi unidad de trabajo es bueno

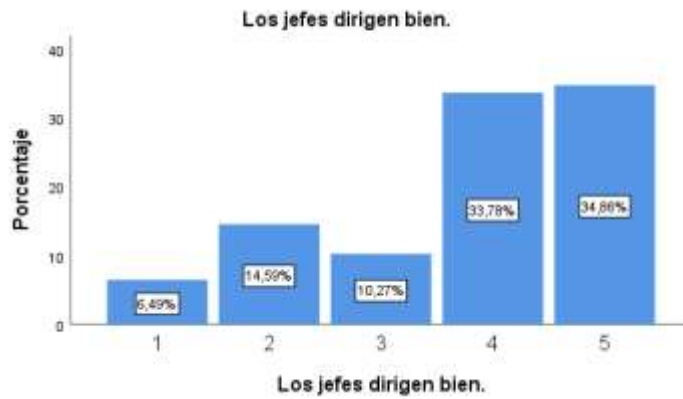


Nota. Elaboración propia, 2023.

Los encuestados afirmaron en un 41,08% que se encuentran totalmente felices con el clima organizacional en sus unidades de trabajo y que sólo el 3,24% es totalmente infeliz, siendo este un valor negativo, evidenciando conflictos, falta de compañerismo, baja productividad, desmotivación, etc. Véase la figura 14.

Figura 15

Pregunta de la variable felicidad laboral: los jefes dirigen bien



Nota. Elaboración propia, 2023.

En la figura 15, el 34,96% de los encuestadores afirmaron que sus jefes dirigen bien en sus unidades de trabajo, encontrándose totalmente felices y unos 33,78% felices, llegando a la conclusión de que están subordinados por jefes con capacidad de solucionar problemas, toman decisiones acertadas, saben delegar efectivamente, mantienen buena comunicación con los docentes, entre otras. Un 6,49% se encuentra totalmente infeliz. Véase la figura 15.

Figura 16

Pregunta de la variable felicidad laboral: disfruto haciendo bien mi trabajo



Nota. Elaboración propia, 2023

Con el 67,57 % de respuesta de los encuestados, se puede evidenciar que disfrutan ejerciendo su cátedra, de impartir enseñanza a su estudiantado, siendo ellos totalmente felices en sus unidades de educación superior; y, que el 2,16% sorprendentemente se encuentra totalmente infeliz de la profesión que realiza, evidenciando que no gozan del don de la enseñanza y pasión por su carrera académica. Véase la figura 16.

Figura 17

Pregunta de la variable felicidad laboral: la motivación interna de mi puesto es alta

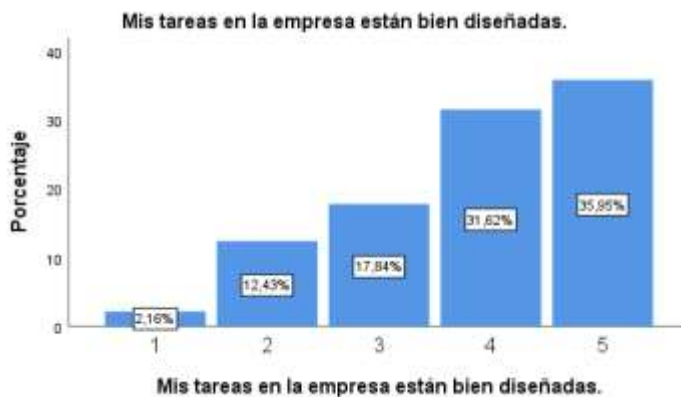


Nota. Elaboración propia, 2023.

El 38,92% y el 34,59 % de los docentes en las universidades de Guayaquil se encuentran totalmente felices y felices por la motivación que recibe de cada una de sus instituciones. Sin embargo, el 4,32% y el 5,41% son totalmente infelices e infelices, evidenciándose que realizan su trabajo por obligación menos por implicación en sus labores. Véase la figura 17.

Figura 18

Pregunta de la variable felicidad laboral: mis tareas en la empresa están bien diseñadas



Nota. Elaboración propia, 2023.

Se puede evidenciar que el 35,95% de los docentes consideran tener en claro cuáles son sus funciones específicas, que las instituciones donde trabajan se preocupan por manejar un buen perfil y acorde a esto seleccionar al personal idóneo para la universidad, por lo tanto, ellos están totalmente felices, así como también el 31,62% que se encuentra feliz con sus tareas académicas. Además, se encuentran bien orientados en la ejecución de sus tareas a través de herramientas y programas. De la muestra de 370 docentes universitarios, el 2,16% se encuentra totalmente infeliz, ya que no tiene un horizonte claro ni un perfil en el cual cumplir sus actividades. Véase la figura 18.

Variable Independiente: Teletrabajo

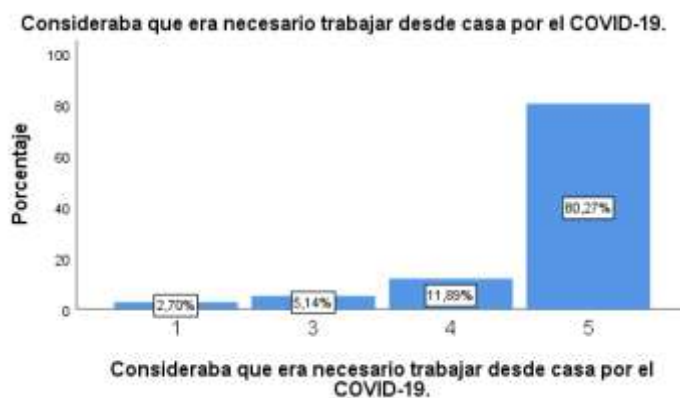
La variable teletrabajo se estructuró con 13 preguntas dirigida a los docentes universitarios de Guayaquil, de las cuales se obtuvieron nueve (9) respuestas positivas, tres (3) negativas y una (1) neutral. Las respuestas con porcentajes positivos evidenciaron que los docentes vieron necesario el teletrabajo por no enfermar ni contagiar a los suyos, muchos de ellos se encontraron preparados y poseían herramientas e instrumentos para cumplir con su trabajo. Además, no vieron afectada su

salud ni tuvieron estrés, ni vieron comprometido su trabajo con relación a su familia, la productividad, la comunicación con sus superiores y su salario no se menoscabó con el teletrabajo.

Sin embargo, los catedráticos indicaron que durante la pandemia dedicaron más de ocho (8) horas de trabajo a la virtualidad; quiere decir, que el 42,16% vio afectada su vida familiar a causa del trabajo en casa y el 28,92% manifestó que la productividad también se vio perjudicada a causa de las actividades en el hogar. Por otro lado, el 30% indicó que no reciben los mismos beneficios por parte de sus instituciones, estando en la virtualidad. Otro punto por considerar fue que el 26,22% referente a las capacitaciones que recibieron de sus universidades para el conocimiento de uso de herramientas tecnológicas y de comunicación que les permitió impartir clases, tomar evaluaciones y demás, por lo que no tuvieron inconvenientes y tampoco diferencia como en la presencialidad.

Figura 19

Pregunta de la variable teletrabajo: consideraba que era necesario trabajar desde casa por el COVID-19



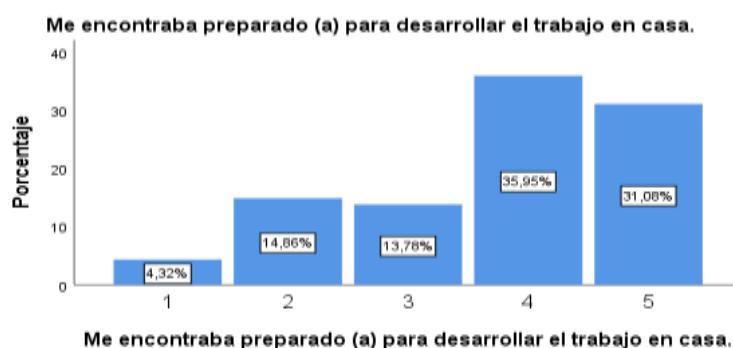
Nota. Elaboración propia, 2023.

Fue necesario que en todas las unidades académicas de nivel superior optaran por realizar las actividades laborales desde casa a causa de la pandemia de COVID -19, por lo que el 80,27%

estuvo totalmente de acuerdo. Sin embargo, el 2,70% estuvo totalmente en desacuerdo debido a que no encontraban como dividir sus actividades laborales y personales en casa. Véase la figura 19.

Figura 20

Pregunta de la variable teletrabajo: me encontraba preparado (a) para desarrollar el trabajo en casa



Nota. Elaboración propia, 2023.

Si bien se conoce que la modalidad de teletrabajo existe en el Ecuador desde hace muchos años y que no fue aplicado este acuerdo ministerial sino hasta la aparición del COVID-19, el personal académico se encontraba preparado y de acuerdo para desarrollar actividades laborales en casa en un 35,95%, es más, hasta el 31,08% estuvo totalmente de acuerdo en ajustarse a esta disposición por su bienestar individual y de los suyos.

Sin embargo, de los encuestados están totalmente en desacuerdo en un 4,32% y en desacuerdo un 14,86%; quiere decir, que los docentes no tenían los equipos, las herramientas, el espacio privado dentro de casa para impartir clases, el bien mueble ergonómico para pasar las 8 horas o más sentados dando clases en las plataformas académicas y administrativas. Véase la figura 20.

Figura 21

Pregunta de la variable teletrabajo: el salario que recibo por la modalidad de trabajo en casa es acorde a mis consideraciones y necesidades

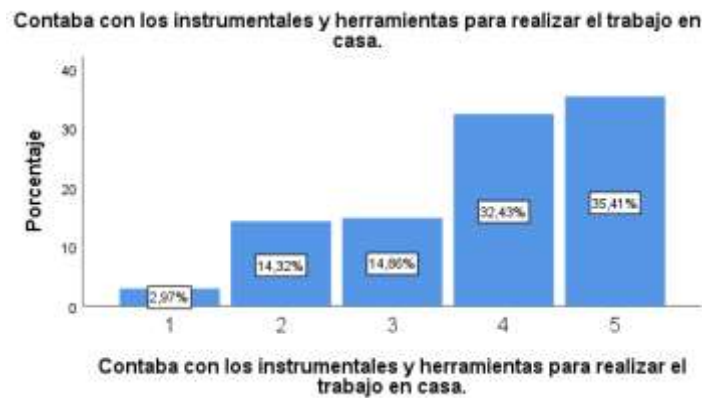


Nota. Elaboración propia, 2023.

Con el 34,59% y el 34,32%, los docentes afirmaron que están totalmente de acuerdo y de acuerdo con su salario, ya que éste compensa la alta demanda de horas de trabajo al realizarlo en casa, además, que les ayuda a suplir con sus necesidades. Sólo un 5,14% estuvo totalmente en desacuerdo y en desacuerdo en un 10,54%, sintiendo estos docentes una inconformidad y desmotivación al momento de cumplir con sus funciones. Véase la figura 21.

Figura 22

Pregunta de la variable teletrabajo: contaba con los instrumentales y herramientas para realizar el trabajo en casa



Nota. Elaboración propia, 2023.

Para implementar la modalidad de teletrabajo, las instituciones tenían y debían proporcionar todas las herramientas tecnológicas y de comunicación a sus colaboradores; sin embargo, se puede evidenciar que el 2,97% y el 14,32% de los docentes universitarios no gozaron de este beneficio estipulado por la ley; no obstante, el 35,41% estuvo totalmente de acuerdo ya que poseía estos instrumentos y herramientas para impartir clases, así como también, el 32,43% está de acuerdo a lo indicado en la pregunta. Véase la figura 22.

Figura 23

Pregunta de la variable teletrabajo: el teletrabajo no limita mi nivel de comunicación con mis superiores



Nota. Elaboración propia, 2023.

En la figura 23, se puede observar que el 49,19% estuvo totalmente de acuerdo con que el teletrabajo no impidió comunicarse con su unidad de trabajo y en especial con sus inmediatos superiores, aunque se haya obtenido un 2,16% como totalmente en desacuerdo. Véase la figura 23.

Figura 24

Pregunta de la variable teletrabajo: considero que la cantidad de horas trabajadas son semejantes a la de trabajo en oficina



Nota. Elaboración propia, 2023.

En esta pregunta se puede evidenciar que el 42,16% de los docentes universitarios destinaron más horas laborales en teletrabajo que realizándolas en las aulas de clases, pudiendo ocasionar un desequilibrio entre las labores y atenciones del hogar, así como también estrés y problemas de salud. Sólo el 16,67 estuvo totalmente de acuerdo con que sus horas laborales fueron semejantes. Véase la figura 24.

Figura 25

Pregunta de la variable teletrabajo: considero que la productividad se ha visto comprometida por las coincidencias del teletrabajo en casa



Nota. Elaboración propia, 2023.

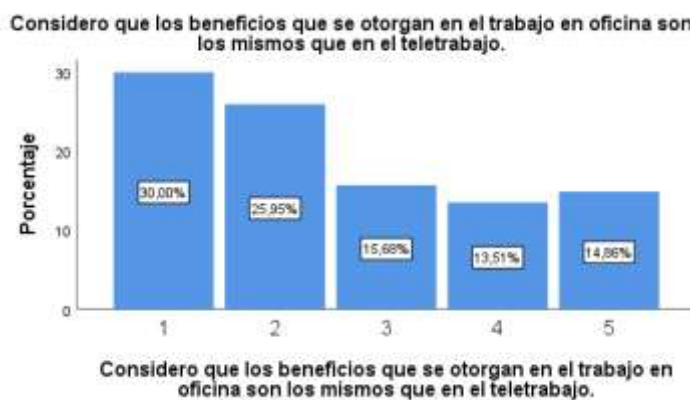
El 28,92% de los encuestados respondieron que están de acuerdo y el 25,95% totalmente de acuerdo en que la productividad o sus actividades laborales realizadas en casa, si se vieron comprometidas o afectadas por las actividades y responsabilidades del hogar, esto podría adaptarse a los docentes con cargas familiares.

A pesar de esto, el 22,43% y el 7,84% estuvo totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, ya que pudieron realizar sus funciones sin que se vean involucradas sus actividades personales y familiares. Se podría afirmar que preferirían continuar desarrollando sus trabajos desde sus domicilios para reducir costos de movilización, alimentación, tiempo y dar más uso a la tecnología

para la enseñanza- aprendizaje, esto podría enfocarse a docentes que son solteros y sin cargas familiares. Véase la figura 25.

Figura 26

Pregunta de la variable teletrabajo: considero que los beneficios que se otorgan en el trabajo en oficina son los mismo que en el teletrabajo



Nota. Elaboración propia, 2023.

En la figura 26, los docentes afirmaron con un 30% en totalmente en desacuerdo y con una diferencia de -4,05% en desacuerdo, que los beneficios de trabajar en casa y en oficina no son los mismo. Por lo tanto, se evidencia que las instituciones no se han preocupado por el bienestar de sus colaboradores en teletrabajo, no consiste solo en salario y beneficios sociales determinados por la ley sino otros que ayuden a desarrollar sus conocimientos, habilidades, capacidades, así como también en el cuidado de la salud física, la salud mental propia y familiar, el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, entre otras.

El 14,86% y el 13,51% alegó estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con que sus beneficios no se vieron afectados con el teletrabajo, por lo tanto, son docentes comprometidos y que están dispuestos a dar más de sí, para bienestar propio y de sus instituciones. Véase la figura 26.

Figura 27

Pregunta de la variable teletrabajo: las capacitaciones recibidas desde casa son semejantes a cuándo me encontraba en oficina



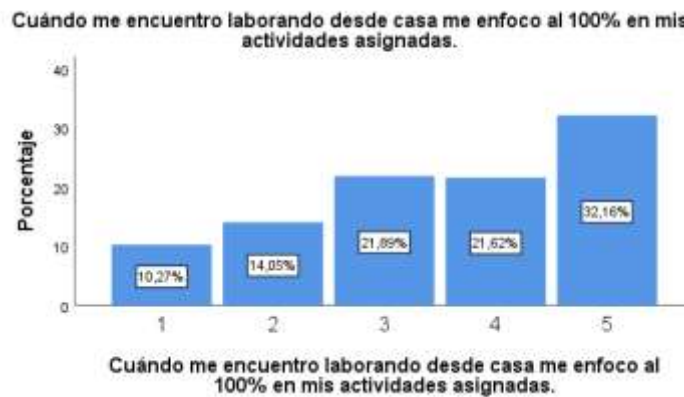
Nota. Elaboración propia, 2023.

Con relación a las capacitaciones otorgadas por las universidades al personal docente, éstas no se han visto afectadas y ni interrumpidas, obteniendo el 26,22% como neutro o indiferente.

Véase la figura 27.

Figura 28

Pregunta de la variable teletrabajo: cuando me encuentro laborando desde casa me enfoco al 100% en mis actividades asignadas

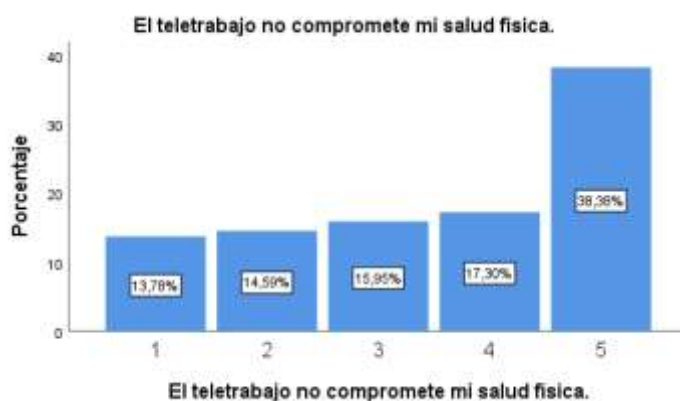


Nota. Elaboración propia, 2023.

El 32,16% de los docentes alegaron que se dedicaron al 100% a sus actividades laborales en modalidad remota, mientras que un 10,17% estuvo totalmente en desacuerdo, ya que sus actividades familiares y personales se mezclaron con sus laborales, evitando que cumpla al 100% durante las horas laborables. Véase la figura 28.

Figura 29

Pregunta de la variable teletrabajo: el teletrabajo no compromete mi salud física



Nota. Elaboración propia, 2023.

El 38,38 % de los docentes afirmaron que las actividades laborales en teletrabajo no han afectado su salud; sin embargo, el 13,78% estuvo totalmente en desacuerdo y el 14,59% en desacuerdo, ya que, si se han visto afectados con problemas musco-esqueléticos, ansiedad, estrés, menos actividad física y más sedentarismo. Véase la figura 29.

Figura 30

Pregunta de la variable teletrabajo: el teletrabajo no incide en mi nivel de estrés

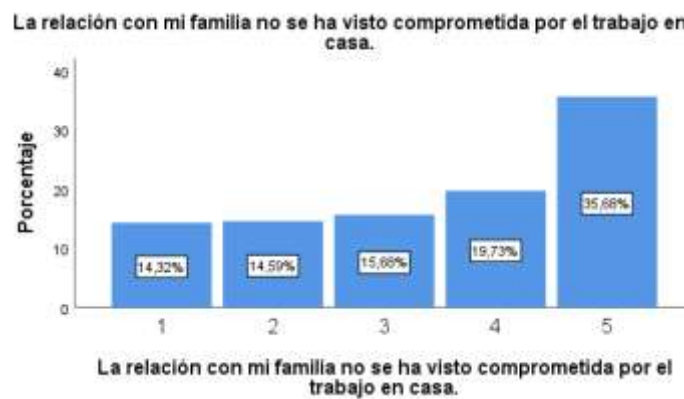


Nota. Elaboración propia, 2023.

En la Figura 30, el 29,73% señalaron estar totalmente de acuerdo que el teletrabajo no produjo estrés; sin embargo, el 22,75% si vio afectada su salud a causas de estrés, menos horas de descanso y esto podría asociarse a la sobrecarga laboral, al destinar más hora de trabajo que las habituales en la presencialidad. Véase la figura 30.

Figura 31

Pregunta de la variable teletrabajo: la relación con mi familia no se ha visto comprometida por el trabajo en casa



Nota. Elaboración propia, 2023.

El 35,68% de los docentes manifestaron que estuvieron totalmente de acuerdo que la relación

familia y trabajo no se vio comprometida; a pesar de esta respuesta positiva, se obtuvo que el 14,32% estuvo totalmente en desacuerdo ya que se evidencia consecuencias negativas entre las actividades domésticas con las laborales. Véase la figura 31.

Estadística Inferencial

Coefficiente de Correlación

Tabla 10

Coefficiente de correlación

<i>Variables</i>	<i>Teletrabajo</i>	<i>Felicidad Laboral</i>
Teletrabajo	1	
Felicidad Laboral	0,560167525	1

Nota: Elaboración propia, 2023

La fuerza de relación lineal entre la variable dependiente felicidad laboral y la variable independiente teletrabajo es del 56%, por lo tanto, existe una correlación positiva y mediana entre ambas variables ya que dadas por su naturaleza se miden de forma subjetiva.

Regresión Lineal Múltiple – Promedio de la felicidad laboral

- Variable dependiente: promedio de la felicidad laboral
- Variables independientes:
 - Promedio teletrabajo
 - Sexo
 - Edad
 - Soltero
 - Casado
 - Hijos

- Carrera académica
- Número de observaciones: 370

Tabla 11

Regresión lineal múltiple

Parámetro	Estimación	Error Estándar	Estadístico T	Valor-P
CONSTANTE	2,12277	0,217848	9,74425	0
Pro-teletrabajo	0,6556	0,0525362	12,479	0
Sexo	0,0461848	0,0748082	0,617376	0,5374
Edad	-0,0581693	0,0417441	-1,39347	0,1643
Soltero	-0,31702	0,110722	-2,86321	0,0044
Casado	-0,150197	0,0883791	-1,69946	0,0901
Hijos	-0,122955	0,0821017	-1,49759	0,1351
Carrera académica	-0,0615506	0,0751962	-0,818534	0,4136

Análisis de varianza

Fuente	Suma de Cuadrados	Gl	Cuadrado Medio	Razón-F	Valor-P
Modelo	80,0743	7	11,4392	25,73	0
Residuo	160,97	362	0,444669		
Total (Corr.)	241,044	369			

Nota. Elaboración propia, 2023

- R-cuadrada = 33,2197 porciento
- R-cuadrado (ajustado para g.l.) = 31,9284 porciento
- Error estándar del est. = 0,666835
- Error absoluto medio = 0,510914
- Estadístico Durbin-Watson = 1,85483 (P=0,0815)
- Auto correlación de residuos en retraso 1 = 0,0684119

De acuerdo con los resultados obtenidos de la tabla 12, se evidencia la relación entre la variable dependiente felicidad laboral y las siete (7) variables independientes bajo una regresión lineal

múltiple y, los mismos se ajustan a la siguiente ecuación (Promedio de la felicidad laboral = $2,12277 + 0,6556 * \text{promedio teletrabajo} + 0,0461848 * \text{Sexo} - 0,0581693 * \text{Edad} - 0,31702 * \text{soltero} - 0,150197 * \text{casado} - 0,122955 * \text{hijos} - 0,0615506 * \text{carrera académica}$). Se puede indicar que existe una significancia estadística entre ambas variables con un nivel de confianza del 95%, ya que el valor P es menor a 0.05 o 5%.

El estadístico R-Cuadrada muestra que el modelo ajustado explica 33,2197% de la variabilidad en promedio de la felicidad laboral. El estadístico R-Cuadrada ajustada, que es más adecuada para comparar modelos con diferente número de variables independientes, es del 31,9284%. El error estándar de la estimada evidencia que la desviación estándar de los residuos es 0,666835. El error absoluto medio (MAE) de 0,510914 es el valor promedio de los residuos. El estadístico de Durbin-Watson (DW) verifica los residuos para determinar si hay alguna correlación significativa basada en el orden en el que se presentan en el archivo de datos, se puede evidenciar que no hay indicación de una autocorrelación serial en los residuos con un nivel de confianza del 95,0% debido a que el valor P es mayor que 0,05.

Dentro del modelo, se debe eliminar la variable independiente sexo ya que el valor P con un 0,5374 es el mayor de todas las otras variables de 0,05, por lo tanto, sus niveles de confianza del 95% no son significativos.

Tabla 12*ANOVA adicional para variables en el orden ajustado*

Fuente	Suma de Cuadrados	Gl	Cuadrado Medio	Razón-F	Valor-P
Pro-teletrabajo	75,6368	1	75,6368	170,1	0
Sexo	0,00463547	1	0,00463547	0,01	0,9187
Edad	0,546949	1	0,546949	1,23	0,2681
Soltero	1,43866	1	1,43866	3,24	0,0729
Casado	1,14133	1	1,14133	2,57	0,11
Hijos	1,00801	1	1,00801	2,27	0,133
Carrera académica	0,297927	1	0,297927	0,67	0,4136
Modelo	80,0743	7			

Nota: Elaboración propia, 2023.

En la tabla 13, se puede identificar la significancia estadística de cada una de las variables conforme fue adherida al modelo con la finalidad de determinar si el modelo puede ser simplificado, especialmente si se está ajustando un polinomio.

Tabla 13*Intervalos de confianza del 95,0% para las estimaciones de los coeficientes*

Parámetro	Estimación	Error Estándar	Límite Inferior	Límite Superior
CONSTANTE	2,12277	0,217848	1,69436	2,55117
Pro-teletrabajo	0,6556	0,0525362	0,552285	0,758915
Sexo	0,0461848	0,0748082	-0,100929	0,193298
Edad	-0,0581693	0,0417441	-0,140261	0,0239222
Soltero	-0,31702	0,110722	-0,53476	-0,0992804
Casado	-0,150197	0,0883791	-0,323998	0,0236043
Hijos	-0,122955	0,0821017	-0,284411	0,0385017
Carrera académica	-0,0615506	0,0751962	-0,209427	0,0863259

Nota. Elaboración propia, 2023.

Los intervalos de confianza señalan el nivel de ruido y los coeficientes de acuerdo con los datos obtenidos, por lo tanto, se puede visualizar los intervalos de confianza del 95% en este estudio. Véase la tabla 14.

Tabla 14

Matriz de correlación para las estimaciones de los coeficientes

	Constante	Pro-Teletrabajo	Sexo	Edad
CONSTANTE	1	-0,7689	0,0977	-0,3528
Pro-teletrabajo	-0,7689	1	-0,2229	-0,0349
Sexo	0,0977	-0,2229	1	-0,1251
Edad	-0,3528	-0,0349	-0,1251	1
Soltero	-0,4168	-0,0041	-0,0989	0,1894
Casado	-0,183	-0,173	0,0573	0,0526
Hijos	-0,2944	0,0502	-0,178	-0,0109
Carrera académica	-0,1773	0,0563	-0,0865	-0,2103

	Soltero	Casado	Hijos	Carrera académica
CONSTANTE	-0,4168	-0,183	-0,2944	-0,1773
Pro-teletrabajo	-0,0041	-0,173	0,0502	0,0563
Sexo	-0,0989	0,0573	-0,178	-0,0865
Edad	0,1894	0,0526	-0,0109	-0,2103
Soltero	1	0,5571	0,4126	0,0809
Casado	0,5571	1	0,0474	0,0346
Hijos	0,4126	0,0474	1	-0,0097
Carrera académica	0,0809	0,0346	-0,0097	1

Nota. Elaboración propia, 2023.

En la tabla 15, se muestra las correlaciones estimadas entre los coeficientes del estudio, por lo que, existe una correlación con valor absoluto mayor que 0,5 (sin incluir el término constante). Es importante señalar que estas correlaciones pueden usarse para detectar la presencia de multicolinealidad severa; quiere decir, correlación entre las variables predictoras.

Tabla 15*Residuos atípicos*

Fila	Y	Y Predicha	Residuo	Residuo Estudentizado
14	1,6	3,54777	-1,94777	-2,99
19	2,2	3,59148	-1,39148	-2,12
21	2,2	3,59815	-1,39815	-2,13
30	2,1	3,66395	-1,56395	-2,38
43	2,3	3,9862	-1,6862	-2,57
44	2,8	4,19558	-1,39558	-2,12
46	4,8	3,37321	1,42679	2,19
118	1,6	3,54777	-1,94777	-2,99
123	2,2	3,59148	-1,39148	-2,12
125	2,2	3,59815	-1,39815	-2,13
134	2,1	3,66395	-1,56395	-2,38
147	2,3	3,9862	-1,6862	-2,57
148	2,8	4,19558	-1,39558	-2,12
150	4,8	3,37321	1,42679	2,19
222	1,6	3,54777	-1,94777	-2,99
227	2,2	3,59148	-1,39148	-2,12
229	2,2	3,59815	-1,39815	-2,13
238	2,1	3,66395	-1,56395	-2,38
251	2,3	3,9862	-1,6862	-2,57
252	2,8	4,19558	-1,39558	-2,12
254	4,8	3,37321	1,42679	2,19
326	1,6	3,54777	-1,94777	-2,99
331	2,2	3,59148	-1,39148	-2,12
333	2,2	3,59815	-1,39815	-2,13
342	2,1	3,66395	-1,56395	-2,38
355	2,3	3,9862	-1,6862	-2,57
356	2,8	4,19558	-1,39558	-2,12
358	4,8	3,37321	1,42679	2,19

Nota: Elaboración propia, 2023.

Dentro de la tabla de residuos atípicos, se encuentra 28 residuos estudentizados mayores que 2, pero ninguno mayor que 3 en valor absoluto, esto mide cuántas desviaciones estándar se desvían de cada valor observado del promedio de felicidad laboral. Véase la tabla 16.

Tabla 16*Puntos influyentes*

Fila	Influencia	Distancia de Mahalanobis	DFITS
14	0,0268083	9,13994	-0,496797
19	0,0221544	7,34023	-0,319157
21	0,0223005	7,39647	-0,32181
28	0,0304199	10,5484	0,322935
30	0,0185123	5,94374	-0,327217
43	0,0155751	4,82503	-0,323038
46	0,0331825	11,633	0,405238
62	0,0259226	8,79611	-0,297737
91	0,0400676	14,3631	0,389587
118	0,0268083	9,13994	-0,496797
123	0,0221544	7,34023	-0,319157
125	0,0223005	7,39647	-0,32181
132	0,0304199	10,5484	0,322935
134	0,0185123	5,94374	-0,327217
147	0,0155751	4,82503	-0,323038
150	0,0331825	11,633	0,405238
166	0,0259226	8,79611	-0,297737
195	0,0400676	14,3631	0,389587
222	0,0268083	9,13994	-0,496797
227	0,0221544	7,34023	-0,319157
229	0,0223005	7,39647	-0,32181
236	0,0304199	10,5484	0,322935
238	0,0185123	5,94374	-0,327217
251	0,0155751	4,82503	-0,323038
254	0,0331825	11,633	0,405238
270	0,0259226	8,79611	-0,297737
299	0,0400676	14,3631	0,389587
326	0,0268083	9,13994	-0,496797
331	0,0221544	7,34023	-0,319157
333	0,0223005	7,39647	-0,32181
340	0,0304199	10,5484	0,322935
342	0,0185123	5,94374	-0,327217
355	0,0155751	4,82503	-0,323038
358	0,0331825	11,633	0,405238

Nota: Elaboración propia, 2023.

- Influencia media de un solo punto = 0,0216216

La tabla 17 presenta los puntos influyentes del análisis del estudio, por lo tanto, se observa que

existen valores influyentes mayores que 3 veces la de un punto promedio de los datos o que tienen un valor inusual de DFITS; quiere decir, que se visualiza un punto promedio en que los datos tendrían un valor de influencia igual a 0,0216216 y no existen valores con más de 3 veces el valor de influencia promedio. Hay 34 datos con valores inusualmente grandes de DFITS.

Sin embargo, se puede decir que el valor influyente es un estadístico que permite medir la influencia de cada observación en la determinación de los coeficientes del modelo estimado y, que el DFITS es un estadístico que permite medir en cuanto podrían modificarse los coeficientes estimados, si se elimina la observación del conjunto de datos. Véase la tabla 17.

Regresión Lineal Simple - Felicidad Laboral vs. Teletrabajo

- Variable dependiente: Felicidad Laboral
- Variable independiente: Teletrabajo
- Lineal: $Y = a + b \cdot X$
- Número de observaciones: 370

Tabla 17

Coefficientes

Parámetro	Mínimos Cuadrados Estimado	Estándar Error	Estadístico T	Valor-P
Intercepto	1,75427	0,17908	9,796	0
Pendiente	0,654188	0,0504168	12,9756	0

Análisis de varianza

Fuente	Suma de Cuadrados	Gl	Cuadrado Medio	Razón-F	Valor-P
Modelo	75,6643	1	75,6643	168,37	0
Residuo	165,38	368	0,449402		
Total (Corr.)	241,044	369			

Nota. Elaboración propia, 2023.

- Coeficiente de Correlación = 0,56027
- R-cuadrada = 31,3902 por ciento
- R-cuadrado (ajustado para g.l.) = 31,2038 por ciento
- Error estándar del est. = 0,670375
- Error absoluto medio = 0,523564
- Estadístico Durbin-Watson = 1,81186 (P=0,0352)
- Autocorrelación de residuos en retraso 1 = 0,0896036

En la tabla 18, se obtiene como resultado la relación entre felicidad laboral y teletrabajo a través del ajuste del modelo, por lo que, la ecuación de este ajuste es felicidad laboral = 1,75427 + 0,654188*Teletrabajo. Se puede indicar que existe una significancia estadística entre ambas variables con un nivel de confianza del 95%, ya que el valor P es menos a 0.05 o 5%.

En el estadístico R-Cuadrada se obtiene como resultado que el modelo ajustado explica 31,3902% de la variabilidad en felicidad laboral; que el coeficiente de correlación es igual a 0,56027, señalando que existe una relación moderadamente fuerte entre la felicidad laboral y el teletrabajo; que el error estándar del estimado muestra que la desviación estándar de los residuos es 0,670375.

El error absoluto medio (MAE) de 0,523564 es el valor promedio de los residuos; que el estadístico de Durbin-Watson (DW) mide los residuos para determinar si hay alguna correlación significativa basada en el orden en el que se presentan en el archivo de datos. Por lo tanto, se puede decir que el valor-P es menor que 0,05, lo que significa que hay una posible correlación serial con un nivel de confianza del 95,0%.

Tabla 18*Análisis de varianza con carencia de ajuste*

Fuente	Suma de Cuadrados	Gl	Cuadrado Medio
Modelo	75,6643	1	75,6643
Residuo	165,38	368	0,449402
Carencia de Ajuste	43,6729	35	1,2478
Error Puro	121,707	333	0,365487
Total (Corr.)	241,044	369	

Fuente	Razón-F	Valor-P
Modelo	168,37	0
Residuo		
Carencia de Ajuste	3,41	0
Error Puro		
Total (Corr.)		

Nota. Elaboración propia, 2023.

Dado que el valor-P para la carencia de ajuste en la tabla 19 es menor que 0,05, existe una falta de ajuste estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95,0% por lo que, la prueba se realiza comparando la variabilidad de los residuos del modelo actual con la variabilidad entre observaciones hechas en valores repetidos de la variable independiente X. Este análisis está diseñado para identificar si este modelo es adecuado para describir los datos observados o si se debiese utilizar un modelo con mayor complejidad. Véase la tabla 19.

Tabla 19*Valores predichos*

X	Pronosticado Y	Inferior 95% Límite Pred.	Superior 95% Límite Pred.	Inferior 95% Límite Conf.	Superior 95% Límite Conf.
1,69	2,85985	1,52789	4,1918	2,66923	3,05046
5	5,02521	3,69665	6,35377	4,86003	5,19039

Nota. Elaboración propia, 2023.

La tabla 20 indica cuales son los valores predichos de la variable dependiente felicidad laboral, usando el modelo ajustado. Por lo tanto, se evidencia los mejores intervalos de previsión y confianza correspondientes a las cotas internas y externa del grafico del modelo ajustado.

1. Intervalos de previsión del 95,0% para las nuevas observaciones.
2. Intervalos de confianza del 95,0% para la media de varias observaciones.

Tabla 20

Comparación de modelos alternos

Modelo	Correlación	R-Cuadrada
Cuadrado de Y	0,5737	32,91%
Cuadrado-Y Raíz Cuadrada-X	0,5713	32,63%
Cuadrado Doble	0,5712	32,63%
Cuadrado-Y Log-X	0,5656	31,99%
Lineal	0,5603	31,39%
Raíz Cuadrada de X	0,5593	31,29%
Logaritmo de X	0,5552	30,83%
Cuadrado de X	0,5549	30,80%
Raíz Cuadrada de Y	0,5488	30,12%
Raíz Cuadrada Doble	0,5485	30,09%
Raíz Cuadrada-Y Log-X	0,5451	29,71%
Cuadrado-Y Inversa de X	-0,543	29,49%
Raíz Cuadrada-X Cuadrado-X	0,5422	29,40%
Inversa de X	-0,5356	28,69%
Logarítmico-Y Raíz Cuadrada-X	0,5337	28,49%
Exponencial	0,5334	28,46%
Multiplicativa	0,5309	28,18%
Raíz Cuadrada-Y Inversa de X	-0,5268	27,75%
Log-Y Cuadrado-X	0,5258	27,65%
Curva S	-0,5137	26,39%
Inversa de Y	-0,4894	23,95%
Inversa-Y Cuadrado-X	-0,4804	23,08%
Doble Inverso	0,4729	22,36%
Inversa-Y Raíz Cuadrada-X	<sin ajuste>	
Inversa-Y Log-X	<sin ajuste>	
Logístico	<sin ajuste>	
Log probit	<sin ajuste>	

Nota: Elaboración propia, 2023.

En la tabla 21, se observan varios modelos ajustados del cual uno muestra el valor más alto de R-Cuadrada con 32,9132%; quiere decir, que es 1,52295% mayor que el modelo lineal.

Tabla 21

Residuos atípicos

Fila	X	Y	Predicciones Y	Residuos	Residuos estudentizados
14	2,69	1,6	3,51403	-1,91403	-2,89
19	2,92	2,2	3,6645	-1,4645	-2,2
21	2,85	2,2	3,6187	-1,4187	-2,13
30	2,92	2,1	3,6645	-1,5645	-2,35
43	3,23	2,3	3,8673	-1,5673	-2,36
44	3,85	2,8	4,27289	-1,47289	-2,21
91	2,54	4,9	3,41591	1,48409	2,23
118	2,69	1,6	3,51403	-1,91403	-2,89
123	2,92	2,2	3,6645	-1,4645	-2,2
125	2,85	2,2	3,6187	-1,4187	-2,13
134	2,92	2,1	3,6645	-1,5645	-2,35
147	3,23	2,3	3,8673	-1,5673	-2,36
148	3,85	2,8	4,27289	-1,47289	-2,21
195	2,54	4,9	3,41591	1,48409	2,23
222	2,69	1,6	3,51403	-1,91403	-2,89
227	2,92	2,2	3,6645	-1,4645	-2,2
229	2,85	2,2	3,6187	-1,4187	-2,13
238	2,92	2,1	3,6645	-1,5645	-2,35
251	3,23	2,3	3,8673	-1,5673	-2,36
252	3,85	2,8	4,27289	-1,47289	-2,21
299	2,54	4,9	3,41591	1,48409	2,23
326	2,69	1,6	3,51403	-1,91403	-2,89
331	2,92	2,2	3,6645	-1,4645	-2,2
333	2,85	2,2	3,6187	-1,4187	-2,13
342	2,92	2,1	3,6645	-1,5645	-2,35
355	3,23	2,3	3,8673	-1,5673	-2,36
356	3,85	2,8	4,27289	-1,47289	-2,21

Nota: Elaboración propia, 2023.

En la tabla 22 correspondiente a residuos atípicos, se encuentra 27 residuos estudentizados mayores que 2, pero ninguno mayor que 3 en valor absoluto, esto mide cuántas desviaciones estándar se desvían de cada valor observado de la felicidad laboral del modelo ajustado.

Conclusiones

En el Ecuador, la modalidad del teletrabajo se aplicó con la finalidad de que la economía del país no se desplome, por lo tanto, las empresas podrían producir y mantenerse en actividad económica; la Academia no estuvo al margen de esa disposición y le. De esta manera, se generó una situación que se analiza en el ámbito del teletrabajo como modalidad para la ejecución de las labores académicas de los docentes universitarios y en el ámbito de la felicidad laboral para estudiar si se ha visto afectado no solo en lo que concierne a la enseñanza sino al bienestar subjetivo, compromiso laboral, implicación laboral, satisfacción laboral, entre otras que se lograban a través de la presencialidad.

La obtención de la data a través de las encuestas realizadas a los docentes de las distintas universidades de la ciudad de Guayaquil arrojó información que ayudó a tener un panorama amplio al momento de analizar el impacto del teletrabajo en la felicidad laboral. Se encontró que para todos ellos fue necesario trabajar desde casa a causa de esta enfermedad mortal. Para las preguntas estructuradas de la variable felicidad laboral, se obtuvieron respuestas positivas; quiere decir, que los docentes disfrutaban de su trabajo dentro, fuera de la organización y en sus unidades, gozan de estabilidad laboral, reciben justas recompensas, se sienten motivados, sus funciones están bien definidas y aprecian la labor de su inmediato superior.

Sin embargo, en el campo del teletrabajo se encontró que los docentes destinaron más de 8 horas a sus labores de cátedra en un 42,16%, generando estrés en el 38,38% y problemas físicos en el 28,37% de la muestra encuestada. También, se obtuvo que la productividad se vio afectada por las actividades del hogar en un 28,92% y a su vez, las relaciones familiares se vieron afectadas por el teletrabajo para el 28,91% de los encuestados. Asimismo, se halló que los beneficios en el

teletrabajo no se perciben de igual forma que en la presencialidad en un 30% de negatividad de los encuestados, así como en las capacitaciones para el 26,22% se encuentra en un nivel neutro; quiere decir, que para unos el aprendizaje de nuevas herramientas tecnológicas y de comunicación fueron igual que en la presencialidad.

De esta manera, se puede concluir que existe una relación significativa entre ambas variables, tanto así que, si hay presencia de teletrabajo o si aumentan los indicadores del teletrabajo, aumentan los niveles de felicidad laboral percibida. También se puede concluir que, se encuentran algunas categorías importantes en torno a la variable felicidad laboral que se acoplan de manera coherente con la realidad de las instituciones y las dinámicas de productividad del personal docente universitario. Este análisis permite extender desde otra perspectiva la discusión en base a la variable felicidad laboral más allá del planteamiento intelectual. Por lo que es menester sensibilizar y preparar a los distintos actores sobre la relevancia del teletrabajo y su relación con la felicidad laboral.

Recomendaciones

Se plantea que las instituciones educativas de nivel superior tomen en consideración los siguientes puntos:

1. De considerarse el teletrabajo como modalidad permanente para la ejecución de las labores, se debe estructurar bien las tareas, definir los tiempo y horarios para su cumplimiento con la finalidad de no recargar al docente y no causar en ellos estrés o conflictos por la falta de dedicación a las tareas del hogar.
2. En lo que concierne a la productividad, se recomienda que:
 - a. El personal docente agende su oficina virtual, de tal forma no sacrifiquen calidad familiar y cumpla a cabalidad con sus labores.
 - b. Realicen sus clases en las instalaciones de la universidad y las actividades administrativas las realicen en un espacio cómodo y acondicionado, donde no interfiera el ruido dentro del hogar.
3. Referente a los beneficios, se puede proponer:
 - a. Que las instituciones de nivel superior permitan tener horarios flexibles que les permita organizar su tiempo y tener un equilibrio entre su vida familiar y laboral.
 - b. Que proporcionen un seguro médico privado para los docentes y sus familias, independientemente del tipo de contrato o carrera académica que ellos posean dentro de la institución.
 - c. Que se otorguen incentivo monetario a la excelencia académica y a los logros o reconocimientos alcanzados en pro de la institución.

4. Con relación a las capacitaciones, las universidades deben manejar plataformas amigables e ir actualizando en conocimientos a los docentes en su uso, ya que la tecnología y comunicación están siempre en continuo cambio. Estas capacitaciones virtuales deberán ser continuas y fortalecer al docente con poca facilidad de comprensión en el uso de las plataformas, herramientas y equipos.

Además, debido a que existen escasos trabajos de investigación realizados para el personal docente de la Academia, se recomienda hacer estudios con las variables de felicidad laboral y teletrabajo enfocado en universidades de otras provincias del país; así como también, incluir a su personal administrativo y realizarlo en empresas grandes y, pymes del Ecuador con diferente localidad.

Referencias

- Acevedo-Duque, Á., González-Díaz, R. R., González-Delard, C., & Sánchez Díaz, L. (2021, 06 07). Teletrabajo como estrategia emergente en la educación universitaria en tiempos de pandemia. Retrieved from Revista de Ciencias Sociales, Universidad del Zulia:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090633>
- Acosta, A. (2020). El Coronavirus en los Tiempos del Ecuador. Retrieved from
Downloads/Dialnet-ElCoronavirusEnLosTiemposDelEcuador-7439285%20(1).pdf
- Alarcón Napurí, R. (2015). La idea de la felicidad. Retrieved from
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5168773>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Registro Oficial Suplemento 229 de 22- jun.-2020.
https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Azuero Azuero, Á. (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 4(8), 110-127. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.274>
- Barraza, A. (2020). Escala de Felicidad Subjetiva: Análisis de sus propiedades Psicométricas. Psychology, 14(1), 29-39. doi: 10.21500/19002386.4267
- Bastardo, J. (2014). Satisfacción Laboral. Obtenido de
<https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2014/no12/1.pdf>
- Bendezú-Pacífico, K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Investigación Valdizana, 14(1), 22-28.
- Boeree, G. (2016). Abraham Maslow: 1908-1970. Obtenido de
<https://www.educatecolombia.com/wp-content/uploads/2020/02/Boere-Maslow.pdf>
- Burbano Pantoja, V. M., Valdivieso Miranda, M. A., & Burbano Valdivieso, Á. S. (2020). Teletrabajo académico afectado por el coronavirus: una mirada desde un grupo focal de profesores universitarios. Espacios, 41(42), 335-48.
- Calleja, Nazira, & A. Mason, Tere (2020). Escala de Bienestar Subjetivo (EBS-20 y EBS-8): Construcción y Validación. Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e

- Avaliação Psicológica, 2(55),185-201. [fecha de Consulta 20 de octubre de 2022]. ISSN: 1135-3848. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459664449015>
- Camacho Solís, Julio Ismael. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista latinoamericana de derecho social*, (32), 125-155. Epub 22 de noviembre de 2021.<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15312>
- Campo Moraga, S. A. (2020). Desde la felicidad al bienestar: Una mirada desde la psicología positiva. *Revista Reflexión E Investigación Educativa*, 3(1), 137–148. Recuperado a partir de <https://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/4507>
- Castañeda Gullot, C., & Ramos Serpa, G. (2020). Principales pandemias en la historia de la humanidad. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/ped/v92s1/1561-3119-ped-92-s1-e1183.pdf>
- Cejudo, J. & López, M. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. *Psicología educativa*, 23(1), 29-36. <https://doi.org/10.1016/j.pse.2016.11.001>
- Cencia Crispín, O., Carreño Colchado, M. M., Eche Querevalú, P., Barrantes Morales, G. I., & Cárdenas Baldeón, G. G. (2021). Estrategias docentes de profesores universitarios en tiempos de Covid-19. *horizonte e ciencia*, 11(21), 347–360. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.916>
- Chiang-Vega, M., & Candia-Romero, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica De La UCSA*, 8(1), 14–25. Recuperado a partir de <http://revista.ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/49>
- Collazos Fajardo, C., & Blandón Blandón, G. (2019). Teoría de la felicidad laboral superior para empresarios y directores ejecutivos de América Latina. *Dic-tamen Libre*, 13(25). <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.25.5685>Licencia Creative Commons Atribución-Compartir igual 4.0 Internacional
- Cortez-Silva, D., Campana, N., Huayana, N., & Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), e812. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>

- Cuesta Santos, Armando. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. Retos de la Dirección, 14(2), 327-353. Epub 05 de diciembre de 2020. Recuperado en 20 de octubre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200327&lng=es&tlng=es.
- Chuco V. (2021). El teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores. Newman Business Review, 7(1), 81-98. <https://doi.org/10.22451/3006.nbr2021.vol7.1.10059>
- Díaz, F. y Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. Contaduría y Administración, 63(4), 1-14. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2>
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. Collabra: Psychology, 4(1), 1-78. doi:10.1525/collabra.115.
- De Macêdo, T. A. M., Cabral, E. L. dos S., Silva Castro, W. R., de Souza Junior, C. C., da Costa Junior, J. F., Pedrosa, F. M., ... Másculo, F. S. (2020). Ergonomics and telework: A systematic review. Work, 66(4), 777-788. doi:10.3233/wor-203224
- De Vincenzi, A (2020). Del aula presencial al aula virtual universitaria en contexto de pandemia de Covid-19. Avances de una experiencia universitaria en carreras presenciales adaptadas a la modalidad virtual. Universidad Abierta Interamericana.
- Duarte Ramírez, J. L. (2021). La Felicidad como valor humano en el aprendizaje. Obtenido de <https://redip.iesip.edu.ve/ojs/index.php/redip/article/view/4/4>
- Duque, M., Tuapanta, J., & Mena, A. (2018). Alfa de cronbach para validar un cuestionario de uso de tic en docentes universitarios. mktDESCUBRE11, 1(Décima), 37-48.<https://core-ac-uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Espinel Guadalupe, Johana, Ruperti Lucero, Erika, Ruperti Lucero, Diana, & Miranda Vera, Washington. (2021). El compromiso como rasgo de personalidad y su relación con el burnout en docentes ecuatorianos. Interdisciplinaria, 38(2), 134-148. <https://dx.doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.9>
- Espinoza, E. E., Granda, D. M., & Villacrés, G. E. (2021). Educación a distancia en tiempos de COVID-19 en la carrera de Enseñanza Básica de la Universidad Técnica de Machala. Transformación, 17(2), 169-183.

- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fernández, I. (2015). *Felicidad Organizacional, cómo construir felicidad en el trabajo*. Santiago, Chile: Ediciones B Chile.
- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional y gestión de personas*. Retrieved from <http://ignaciofernandez.blogspot.com/2015/05/felicidad-organizacional-y-gestion-de.html?q=felicidad+organizacional>
- Foncubierta-Rodríguez, María-José, & Sánchez-Montero, Juan-Manuel. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Flores-Carvajal, L. (2022). Afectaciones del docente universitario en el proceso de teletrabajo durante la pandemia. *Polo del Conocimiento*, 7(5), 241-255. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v7i5.3959>
- Frías García, D. I. (2018). *Teoría de las Necesidades de Maslow*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50269140/Teoria_de_Maslow-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1664934383&Signature=eHxccA-k150XJA Yac4IH7Wn3I1owvAHfLnC9gWopphtvqU3pdIRuDDcfn0vf2fDaK7ZY~dPJsCVg77EXaNZcjCbfGiD6iRYowfBB1XIM~H-STqjKakJtxaKWdFkxq~V0fuk6QJ3SOS8
- Gabini, S. (2018). *Felicidad en el trabajo: breve actualización desde la psicología positiva*. *Revista de Psicología*, 14(27), 69-75. Obtenido de <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/6084/1/felicidad-trabajo-psicologia-positiva.pdf>
- Gallego-Galán, I. (2020). *Diseño de la investigación: cuestionario y muestra*. *Investigación de Mercados I*.
- Galvis López, G., Vásquez, A., Caviativa, Y. P., Ospina, P. A., Chaves, V. T., Carreño, L. M., & Vera, V. J. (2021). Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia Covid-19. *European Journal of Health Research*, 7(1), 1–13.
<https://doi.org/10.32457/ejhr.v7i1.1396>

- Gamboa Graus, M. (2018). Estadística aplicada a la investigación educativa. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/427/443>
- García-Salirrosas, E. E., & Sánchez-Poma, R. A. (2020). Prevalence of musculoskeletal disorders in university teachers who perform teletwork in COVID-19 times. Retrieved from Universidad de Lima, Perú: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v81n3/1025-5583-afm-81-03-00301.pdf>
- García-Álvarez, Diego, Soler, María José, Achard-Braga, Lourdes, & Cobo-Rendón, Rubia. (2020). Programa de psicología positiva sobre el bienestar psicológico aplicado a personal educativo. *Revista Electrónica Educare*, 24(1), 370-393. Epub January 30, 2020. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.24-1.19>
- Garzón-Castrillón M. (2017) Cómo gestionar la felicidad en el trabajo *Revista Ide@s Concyteg*, 12 No 161, pp,1-21. <https://bit.ly/37VfezT>
- Garzon Castrillon, M. A., Orozco Quintero, D., & Ramírez Gañan, A. E. (2020). Management of happiness, subjective well-being and job satisfaction. *Dimensión Empresarial*, 18(2). <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- Giraldo García, J., & Tapasco Alzate, O. (2018). Factores Asociados a la Disposición por el Teletrabajo entre. Retrieved from Scielo: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492016000200003&script=sci_arttext&tlng=en
- González Berruga, Manuel Ángel. (2022). “La felicidad en serio”. *Podium*, (41), 157-160. Epub 30 de junio de 2022. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.10>
- Guevara Albán, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Haro Sarango, A. F., Acosta Rivas, D. M., & Haro Sarango, M. F. (2022). Modelo para la valoración de la calidad de vida: un análisis en teletrabajo o trabajo en casa conceptualizado en épocas de Covid-19. *Revista Torreón Universitario*, 11(32). <https://doi.org/10.5377/rtu.v11i32.14979>

- Herzberg, F. I. (1986). One more time: How do you motivate employees? Obtenido de <http://mcrhrdi.gov.in/91fc/coursematerial/management/14-One-More-Time-How-do-you-Motivate-Employees.pdf>
- INEC. (2020). Indicadores de tecnología de la información y la comunicación. Retrieved from https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/TIC/2020/202012_Boletin_Multiproposito_Tics.pdf
- Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi-Karimooi, M. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health Qual Life Outcomes*, 19. <https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>
- Jiang, J., Vauras, M., Volet, S. & Wang, Y. (2016). Teachers' emotions and emotion regulation strategies: Self- and students' perceptions. *Teaching and Teacher Education*, 54, 22-31. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.tate.2015.11.008>
- Jiménez, D., Ortiz, M., Monsalve, M., Gómez, M. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 462-476. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32393>
- Joric, C. (2020). El Teletrabajo nació de otra crisis. *La Vanguardia*.
- Jiménez González, L. L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Convergence Tech Revista Científica*. 4(1), 59-68.
- Joric, C. (2020). El Teletrabajo nació de otra crisis. *La Vanguardia*.
- Kazekami, S. (2019). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 101868. doi:10.1016/j.telpol.2019.101868
- Kim, L. E., Jörg, V., & Klassen, R. M. (2019). A Meta-Analysis of the Effects of Teacher Personality on Teacher Effectiveness and Burnout. *Educational Psychology Review*, 31(1), 163–195
- Koury, J. M., & Hirschhaut, M. (2020, 03 23). Reseña histórica del COVID-19 ¿Cómo y por qué llegamos a esta pandemia? Retrieved from *Acta Odontológica Venezolana*: <https://www.actaodontologica.com/ediciones/2020/especial/art-2/>
- Lan, J., Mao, Y., Peng, K. Z., & Wang, Y. (2021). The combined effects of positive and negative affect on job satisfaction and counterproductive work behavior. *Asia Pacific Journal of Management*. doi:10.1007/s10490-021-09753-1

- Lan, J., Mao, Y., Peng, K.Z. et al. (2022). the combined effects of positive and negative affect on job satisfaction and counterproductive work behavior. *Asia Pac J Manag* 39, 1051–1069 <https://doi.org/10.1007/s10490-021-09753-1>
- Lazo Valles, V. R., & Farnum Castro, F. (2022). Relación del teletrabajo y calidad de vida laboral en docentes universitarios, Lima 2020. *Societas*, 24(1), 30–45. Recuperado a partir de <https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/2638>
- Lilia, C. F. A. (2015). Población y muestra.
- LOES. (2018). Ley Orgánica de Educación Superior. Obtenido de <https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>
- López Más, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión En El Tercer Milenio*, 8(15), 25–36. <https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
- Macías, Arianne Medina, Martínez-Rodríguez, Marta, Avila-Vidal, Adalberto, González-Borrego, Yaily Fabia, & Hernández-Díaz, Midalys. (2021). Construcción y validación de contenido de cuestionarios de teletrabajo y trabajo a distancia. *Psicología para América Latina*, (35), 89-104. Recuperado em 14 de dezembro de 2022, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2021000100008&lng=pt&tlng=es.
- Malluk Marengo, Ana Lorena. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas -Rumbos y sentidos de la comunicación-*, 17(33), 215-250. <https://doi.org/10.22395/anr.v17n33a10>
- Manso Pinto, J. F. (2002). De Frederick Irving Herzberg. Obtenido de <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/849>
- McKee, A. (2018). Felicidad. Barcelona, España: Reverté S.A., 2018, 2019.
- MDT. (2016). Ministerio de Trabajo. Retrieved from https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- MDT. (2017). Ministerio de Trabajo. Retrieved from <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/AM-MDT-2017-0090-A-1.pdf>
- MDT. (2020). Retrieved from <https://www.trabajo.gob.ec/teletrabajo>

- MDT. (2020). Retrieved from <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051>
- MDT. (2020). Ministerio de Trabajo. Retrieved from <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
- MDT. (2020). Ministerio de Trabajo. Retrieved from https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/cifras7_v1.pdf
- Medina-Macías, Arianne, Ávila-Vidal, Adalberto, Ortiz Gómez, Juliette, Martínez-Rodríguez, Marta, & González-Borrego, Yaily Fabia. (2021). Competencias claves para el teletrabajo en profesores de una institución superior cubana. *Ingeniería Industrial*, 42(1), 78-93. Epub 04 de mayo de 2021. Recuperado en 13 de octubre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362021000100078&lng=es&tlng=es.
- Meo, Analía Inés; Dabenigno, Valeria. (2021) Teletrabajo docente durante el confinamiento por COVID-19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, la responsabilidad social y la toma de decisiones; Universitat de València; *Revista de Sociología de la Educación*; 14; 1; 1-2021; 103-127
- Miler Daen, S. T. (2011). Tipos de Investigación Científica. Obtenido de [revistasbolivianas.ciencia.bo](http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo): http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/pdf/raci/v12/v12_a11.pdf
- Millán, A., Calvanese, N., & D'Aubeterre, M. E. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 15(1), 195-218.
- Ministerio de Trabajo. (2020, agosto 17). Retrieved from <https://www.trabajo.gob.ec/cifras-mdt/>
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>
- Monroy Antón, A., & Sáez Rodríguez, G. (2012). Las teorías sobre la motivación y su. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4213508>
- Morales, V. G. (2013). Desarrollo de competencias digitales docentes en la educación básica. *Apertura: revista de Innovación Educativa*, 5(1), 88-97.
- Moss, J. (2018). *Felicidad*. Barcelona, España: Reverté S.A., 2018, 2019.

- Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2020). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), e253. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Novaes, V. P., Ferreira, M. C., & Gabardo-Martins, L. M. D. (2017). Características Psicométricas da Escala de Prosperidade no Trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(3), 165-170. doi: 10.17652/rpot/2017.3.12970
- OIT. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- OIT. (2020). Telework. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_753334.pdf
- OMS. (2019). World Health Organization. Retrieved from https://www.who.int/es:https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?adgroupsurvey={adgroupsurvey}&gclid=EA1aIQobChMI5PWcv6_O-QIVHimzAB1FzQuNEAA YASAAEgJ99_D_BwE
- Ortiz, O. (2019). Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7173>.
- Ospina Campuzano, D., & Rodríguez Lemus, O. (2022). Como medir la felicidad organizacional. Retrieved from <https://www21.ucsg.edu.ec:2653/es/ereader/ucsg/211699>
- Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palmett Urzola, A. (junio de 2020). Métodos Inductivo, Deductivo y teoría de la pedagogía crítica. Obtenido de <https://petroglifosrevistacritica.org.ve/wp-content/uploads/2020/08/D-03-01-05.pdf>
- Pañellas Álvarez, Daybel, Arango Rodríguez, Laura, & Díaz Caballero, Amaury Armando. (2019). Concepción de prosperidad en actores laborales y no laborales. *Revista Novedades en Población*, 15(29), 141-156. Epub 15 de octubre de 2019. Recuperado en

- 18 de septiembre de 2022, de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-40782019000100141&lng=es&tlng=pt. Porras Velásquez, N. R., & Parra D'aleman, L. C. (2019, diciembre). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. doi:<https://doi.org/10.19052/eq.voll.iss34.9>
- Parra Castrillón, J. E. (2020). Prácticas de docencia tradicional en ambientes de educación virtual. *Academia Y Virtualidad*, 13(1), 93-106. <https://doi.org/10.18359/ravi.4295>
- Paz Vilchez, J. E., Huamán Moreto, S. A., & Tarrillo Paredes, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 108–125. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>
- Pedraza, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <http://dx.doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Peterson, C. y Seligman, E. P. (2004). *Character strengths and virtues: a handbook and classification*. Oxford: Oxford University Press y American Psychological Association
- Porras Velásquez, N. R., & Parra D'aleman, L. C. (diciembre de 2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. doi:<https://doi.org/10.19052/eq.voll.iss34.9>
- Ramírez-Gañan, Andrea Estefanía, Orozco-Quintero, Daniela, & Garzón-Castrillón, Manuel Alfonso. (2020). Gestión de la Felicidad, Bienestar Subjetivo y la Satisfacción Laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2), 118-138. <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3).
- Ramírez-García, C., Perea, J. G. Á. D., & Junco, J. G. D. (2019). La felicidad en el trabajo: Validación de una escala de medida. *Revista de Administração de Empresas*, 59, 327-340.
- Ramírez, J., Quinde, L., Alarcón, R., & Vega, C. (2021). Teleworking in times of pandemic: A job challenge in higher education. *Revista Scientific*, 6(20), 130-151, e-ISSN: 2542-2987. Recovered from: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.7.130-151>Date Received:15-01-2021Date Acceptance:13-03-2021Date Publication:05-05-2021

- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teleworking in times of COVID-19. *Revista Interamericana De Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54(3), e1450. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>
- Ravina Ripolli, R., Villena Manzanares, F., & Gutiérrez Montoya, G. (2017). Una aproximación teórica para mejorar los. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/retos/v7n14/1390-6291-Retos-7-14-00099.pdf>
- Raza-Carrillo, D. F. (2020). Implicación Laboral de los Docentes de Posgrado y la Evaluación que les Realizan sus Estudiantes en una Universidad Ecuatoriana. *Economía Y Negocios*, 11(2), 01–12. <https://doi.org/10.29019/eyn.v11i2.820>
- Restrepo Betancur, L. F., & Arboleda Montoya, L. M. (2021). El impacto del teletrabajo en tiempos del COVID-19. *Desarrollo Gerencial*, 13(2), 1–21. <https://doi.org/10.17081/dege.13.2.4618>
- Rodulfo, J. (2018). ¿Por qué Maslow? Como usar su teoría para permanecer en el poder siempre. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=cy3DDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA96&dq=teoria+de+maslow+&ots=>
- Rodríguez Leudo A. L., & Raga Rosaleny V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 117-142. <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>
- Roldán-Bazurto, M. A., & Díaz-Macías, T. M. (2021). Afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero. Retrieved from <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1695>
- Romero, J. M. (2020). Teletrabajo: modalidad en expansión. *Enfoques jurídicos*, (2), 121-133.
- Saavedra Meléndez, J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Sánchez Molina, Arturo Alexander, & Murillo Garza, Angélica. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la historia*, 9(2), 147-181. Epub 20 de junio de 2022. <https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>

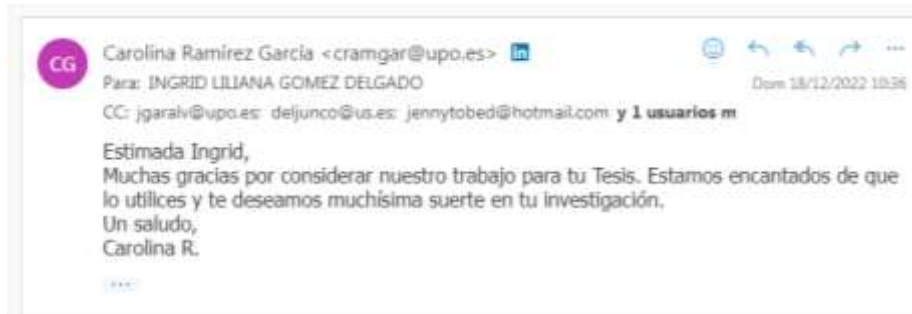
- Seligman, M. E. P. (2003). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Grijalbo.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.
- Soberanes, L. y De la Fuente, A. El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, Año 5, Núm. 9, julio diciembre 2009. P. 180-194. ISSN: 1870205-8.
- Seligman, M. E. y Csikszentmihalyi, M. (2014). *Positive psychology: An introduction*. Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (Ed.), *Flow and the Foundations of Positive Psychology* (pp. 279- 298). Dordrecht: Springer Netherlands doi: 10.1007/978- 94-017-9088-8_18
- Simbron-Espejo, S., & Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83.
<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Song, Y., & Gao, J. (2019). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*. doi:10.1007/s10902-019-00196-6
- Sotelo Castillo, M. A., Vales Garcia, J., Garcia López, R. I., & Barrera Hernández, L. F. (2017). Características del buen profesor de modalidad presencial y virtual desde la perspectiva de los estudiantes. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2017.v13n13p78>
- Sumba Nacipucha, Nicolás, Cueva Estrada, Jorge Manuel, Conde Lorenzo, Eddy, & Mármol Castillo, Mónica. (2020). Enseñanza superior en el Ecuador en tiempos de COVID 19 en el marco del modelo TPACK. *Revista San Gregorio*, (43), 171-186. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1524>
- Sumba, N., Santana, M., Cueva, J., & Delgado Figueroa, S. (2021). El Teletrabajo y su incidencia en la percepción de la Felicidad Laboral. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 8(3), 274-286. doi:10.46677/compendium.v8i3.957
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30. doi:10.5430/ijh.v3n2p30
- Tula, F. (2015). *Felicidad: lecciones de una nueva ciencia* LAYARD, Richard. *Felicidade: lições de uma nova ciencia*, Best Seller, 2008. *Sociologías*, 17(40), 416-425
- UE. (2021). Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/telework>

- Valbuena, A. M. J. (2020). Programa de Felicidad Organizacional para una Empresa de Servicios. *GENERACIÓN CREATIVA*, 11.
- Viñas, M. (2021). Retos y posibilidades de la educación híbrida en tiempos de pandemia. *Plurentes. Artes Y Letras*, (12), 027. <https://doi.org/10.24215/18536212e027>
- Velásquez, R. (2020). La Educación Virtual en tiempos de Covid-19. *Revista Científica Internacional*, 3(1), 19–25. <https://doi.org/10.46734/revcientifica.v2i1.8>
- Zelada-Florez, E. (2020). La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 793-809. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.387>

Apéndice

Apéndice 1

Autorización de cuestionario de la felicidad laboral



Sevilla, 20 de diciembre de 2022

Atta.
Ingrid Liliana Gómez Delgado
Maestrante
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Ciudad. -

Estimada Señorita Gómez:

Por medio de la presente, yo, Carolina Ramírez García, autora del estudio "La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida" académicamente validado, autorizo a usted el uso del cuestionario para el desarrollo de su trabajo de titulación.

Alcance del uso:

Estudio relativo al campo de la felicidad laboral en el teletrabajo de los docentes de educación superior.

Validación adicional:

La escala de referencia (Ramírez-García et al., 2019) al usarla en un contexto diferente debe ser validada nuevamente, usando los índices de validez alcanzados en el nuevo estudio.

Recomendaciones de uso:

Respecto al modelo teórico, recordar que la escala propuesta recoge dos dimensiones que deben ser reconocidas como aspectos diferentes dentro de la felicidad laboral.

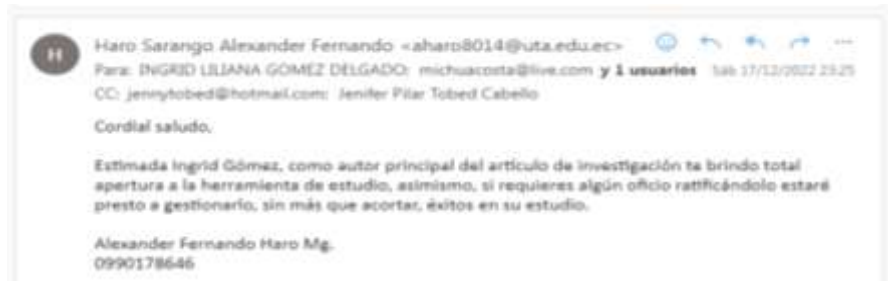
Sirva la presente para los motivos pertinentes.

Saludos cordiales,

Carolina Ramírez García
28.801.096-J

Apéndice 2

Autorización de cuestionario de teletrabajo



Quevedo, 19 de diciembre de 2022

Atta.
Ingrid Liliana Gómez Delgado
Maestrante
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Ciudad. -

Estimada Señorita Gómez:

Por medio de la presente, yo, Alexander Fernando Haro Mg., autor del estudio "Modelo para la valoración de la calidad de vida: un análisis en teletrabajo o trabajo en casa conceptualizado en épocas de Covid-19" académicamente validado, autorizo a usted el uso del cuestionario para el desarrollo de su trabajo de titulación.

Alcance del uso:
Sin limitante

Validación adicional:
Medida de confiabilidad

Recomendaciones de uso:
Sin limitante

Sirva la presente para los motivos pertinentes.

Saludos cordiales,



Alexander Fernando Haro Mg.
C.C 120854801-4

Apéndice 3

Cuestionario dirigido a docentes universitarios de la ciudad de Guayaquil

Ítem	Preguntas dirigidas a los encuestados	Escala de Likert
------	---------------------------------------	------------------

SOCIO- DEMOGRÁFICO

1. **Sexo u orientación sexual**
 - Mujer
 - Hombre
 - Otro
2. **Edad**
 - 28 – 38
 - 39 – 48
 - 49 – 58
 - 59 en adelante
3. **Estado civil**
 - Soltero (a)
 - Casado (a)
 - Unión Libre
 - Divorciado (a)
 - Viudo (a)
4. **Hijos (as)**
 - Si
 - No
5. **Grado académico**
 - Tercer nivel
 - Cuarto nivel: maestría
 - Cuarto nivel: PhD
6. **Carrera académica**
 - Docente titular
 - Docente contratado
7. **Carga horaria**
 - Tiempo completo
 - Tiempo parcial
 - Por horas

TELETRABAJO

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Consideraba que era necesario trabajar desde casa por el COVID-19. 2. Me encontraba preparado (a) para desarrollar el trabajo en casa. 3. Contaba con los instrumentales y herramientas para realizar el trabajo en casa. 4. Considero que la cantidad de horas trabajadas son semejantes a la de trabajo en oficina. 5. Considero que la productividad se ha visto comprometida por las actividades del trabajo en casa. 6. Considero que los beneficios que se otorgan en el trabajo en oficina son los mismos que en el teletrabajo. 7. El salario que recibo por la modalidad trabajo en casa es acorde a mis consideraciones y necesidades. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente o neutro 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo |
|---|---|

8. Las capacitaciones recibidas desde casa son semejantes a cuando me encontraba en oficina.
9. Cuando me encuentro laborando desde casa me enfoco al 100% en mis actividades asignadas.
10. El teletrabajo no limita mi nivel de comunicación con mis superiores.
11. El teletrabajo no compromete mi salud física.
12. El teletrabajo no incide en mi nivel de estrés.
13. La relación con mi familia no se ha visto comprometida por el trabajo en casa.

**FELICIDAD
LABORAL**

- | | |
|---|-------------------------|
| 14. Disfruto con mi trabajo. | 1. Totalmente infeliz |
| 15. Tengo una vida equilibrada. | 2. Infeliz |
| 16. Tengo estabilidad profesional. | 3. Indiferente o neutro |
| 17. En el trabajo obtengo las justas recompensas. | 4. Feliz |
| 18. El clima organizacional de la empresa es bueno. | 5. Totalmente feliz |
| 19. El clima organizacional en mi unidad de trabajo es bueno. | |
| 20. Los jefes dirigen bien. | |
| 21. Disfruto haciendo bien mi trabajo. | |
| 22. La motivación interna de mi puesto es alta. | |
| 23. Mis tareas en la empresa están bien diseñadas. | |

Nota. Elaboración propia, 2023

Apéndice 4

Estadístico descriptivo de la variable dependiente felicidad laboral

		FL1	FL2	FL3	FL4	FL5	FL6	FL7	FL8	FL9	FL10
N	Válido	370	370	370	370	370	370	370	370	370	370
	Perdidos	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Media		4,49	4,17	4,05	3,65	3,80	4,01	3,76	4,55	3,98	3,87
Error estándar de la media		,039	,043	,058	,060	,062	,056	,065	,042	,056	,057
Mediana		5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
Moda		5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
Desviación Estándar		,759	,831	1,122	1,155	1,187	1,083	1,251	,813	1,079	1,102
Varianza		,576	,691	1,260	1,335	1,409	1,173	1,565	,660	1,165	1,215
Asimetría		-1,852	-,732	-1,286	-,603	-,863	-1,043	-,789	-2,403	-1,060	-,687
Error estándar de asimetría		,127	,127	,127	,127	,127	,127	,127	,127	,127	,127
Curtosis		4,390	-,170	1,102	-,460	-,109	,367	-,520	6,718	,607	-,495
Error estándar de curtosis		,253	,253	,253	,253	,253	,253	,253	,253	,253	,253
Rango		4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Mínimo		1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma		1663	1544	1500	1349	1405	1485	1391	1682	1474	1431

Nota. Elaboración propia, 2023; tomado del programa Statgraphics 19 (2023) con la data obtenida de este estudio.

Apéndice 5

Estadístico descriptivo de la variable independiente teletrabajo

		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13
N	Válido	370	370	370	370	370	370	370	370	370	370	370	370	370
	Perdidos	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Media		4,67	3,75	3,83	3,83	4,11	3,28	2,48	2,57	3,14	3,51	3,52	3,14	3,48
Error estándar de la media		,042	,061	,061	,060	,056	,078	,080	,074	,070	,070	,076	,081	,076
Mediana		5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00
Moda		5	4	5	5	5	4	1	1	3	5	5	5	5
Desv. Estándar		,806	1,171	1,165	1,148	1,073	1,493	1,546	1,419	1,348	1,340	1,464	1,551	1,456
Varianza		,650	1,372	1,358	1,318	1,151	2,230	2,391	2,012	1,818	1,795	2,142	2,406	2,120
Asimetría		-3,046	-,706	-,848	-,711	-1,005	-,426	,503	,464	-,118	-,447	-,473	-,122	-,452
Error estándar de asimetría		,127	,127	,127	,127	,127	,127	,127	,127	,127	,127	,127	,127	,127
Curtosis		9,859	-,504	-,159	-,532	,102	-1,256	-1,314	-1,115	-1,125	-,990	-1,204	-1,490	-1,202
Error estándar de curtosis		,253	,253	,253	,253	,253	,253	,253	,253	,253	,253	,253	,253	,253
Rango		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Mínimo		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma		1728	1386	1416	1417	1519	1214	916	952	1162	1300	1302	1161	1287

Nota. Elaboración propia, 2023, tomado del programa Statgraphics 19 (2023) con la data obtenida de este estudio.



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Gómez Delgado Ingrid Liliana, con C.C: # 092388019-9 autora del trabajo de titulación: *“Impacto del teletrabajo en la felicidad laboral de los docentes de educación superior de la ciudad de Guayaquil en tiempo de pandemia”* previo a la obtención del grado de MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 26 de julio del 2023

Ing. Ingrid Liliana Gómez Delgado
C.C: 092388019-9

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Impacto del teletrabajo en la felicidad laboral de los docentes de educación superior de la ciudad de Guayaquil en tiempo de pandemia		
AUTOR(ES):	Gómez Delgado, Ingrid Liliana		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES):	Tobed Cabello, Jenifer Pilar / Camacho Villagómez Freddy Ronalde		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gestión del Talento Humano		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Gestión del Talento Humano		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	26/07/2023	No. DE PÁGINAS:	109
ÁREAS TEMÁTICAS:	Felicidad laboral / teletrabajo		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Felicidad laboral, teletrabajo, pandemia, covid-19, docentes, unidades de educación superior		
RESUMEN:	<p>Para salvar la economía del Ecuador, de las instituciones y/o empresas fue necesario que se aplicara el teletrabajo ante la emergencia declarada a nivel mundial por motivo del COVID 19. Sin embargo, era menester conocer en qué nivel el confinamiento sumando las actividades laborales desde el hogar pudo haber mermado la felicidad laboral del personal académico de las unidades de educación superior. El objetivo de este trabajo de investigación fue analizar el Impacto del teletrabajo en la felicidad laboral de los docentes de educación superior de la ciudad de Guayaquil en tiempo de pandemia, por lo que fue necesario realizar un estudio de tipo descriptivo-analítico, cuantitativo, con un diseño correlacional, de regresión lineal simple, múltiple y transversal. La encuesta fue realizada a 370 docentes universitarios encuestados de la ciudad de Guayaquil para identificar en cuanto afectó el teletrabajo a la felicidad laboral. Se observa que existe una correlación positiva - mediana entre la variable felicidad laboral y teletrabajo de un 56%. Se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables, tanto así que, si hay presencia de teletrabajo o si aumentan los indicadores del teletrabajo, aumentan los niveles de felicidad laboral percibida.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-2820235 / +593-97 907 5036	E-mail: ingrid.gomez@cu.ucsg.edu.ec / ingridgomezdelgado@outlook.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Bustos Goya, Zoila Rosa		
	Teléfono: +593-9 92410481		
	E-mail: zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec		