



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**Trabajo remoto y su impacto en la calidad de vida de los colaboradores
en empresas de la ciudad de Guayaquil.**

AUTORES:

**Alvarado Álvarez, Anabella Marilyn
Baque Naranjo, Kristhel Gisell**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Licenciado en Administración de Empresas**

TUTOR:

Ing. Bajaña Villagómez, Yanina Shegia, PhD.

**Guayaquil, Ecuador
24 de febrero del 2026**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Alvarado Álvarez, Anabella Marilyn y Baque Naranjo, Kristhel Gisell**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas**.

TUTOR

f. _____

Ing. Bajaña Villagómez, Yanina Shegia, PhD.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Ec. Pico Versoza, Lucía, Mgs.

Guayaquil, a los 24 del mes de febrero del año 2026



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Alvarado Álvarez, Anabella Marilyn

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Trabajo Remoto y su Impacto en la Calidad de Vida de los colaboradores en empresas de la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 24 del mes de febrero del año 2026

AUTOR

f. Anabella Alvarado
Alvarado Álvarez, Anabella Marilyn



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Baque Naranjo, Kristhel Gisell

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Trabajo Remoto y su Impacto en la Calidad de Vida de los colaboradores en empresas de la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 24 del mes de febrero del año 2026

AUTOR

f. _____
Baque Naranjo, Kristhel Gisell



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORIZACIÓN

Yo, **Alvarado Álvarez, Anabella Marilyn**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Trabajo Remoto y su Impacto en la Calidad de Vida de los colaboradores en empresas de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 24 del mes de febrero del año 2026

AUTOR

f. Anabella Alvarado
Alvarado Álvarez, Anabella Marilyn



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORIZACIÓN

Yo, **Baque Naranjo, Kristhel Gisell**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Trabajo Remoto y su Impacto en la Calidad de Vida de los colaboradores en empresas de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 24 del mes de febrero del año 2026


AUTOR

f. _____
Baque Naranjo, Kristhel Gisell




UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

REPORTE COMPILATIO

 INFORME DE ANÁLISIS
magister

Anabella.Alvarado_Kristhel.B
aque

< 1%
Textos
sospechosos



< 1% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
3% Idiomas no reconocidos (ignorado)
21% Textos potencialmente generados por IA
(ignorado)

Nombre del documento: Anabella.Alvarado_Kristhel.Baque.docx
ID del documento: 39388ae568067b08f2b5fe3ede692eabdb1f4a18
Tamaño del documento original: 4,35 MB

Depositante: Yanina Shegia Bajaña Villagomez
Fecha de depósito: 2/2/2026
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 2/2/2026

Número de palabras: 22.628
Número de caracteres: 150.925

TUTOR




f. _____

Ing. Bajaña Villagómez, Yanina Shegia, PhD.

Anabella Alvarado

f. _____

Anabella Marilyn, Alvarado Álvarez  f. _____
Kristhel Gisell, Baque Naranjo

ESTUDIANTE

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme la fortaleza necesaria para culminar esta etapa con éxito.

A mi madre, mi pilar fundamental, gracias por tu apoyo incondicional, por creer en mí en todo momento y por impulsarme a cumplir mis sueños. A mi ñaña, mi primo Beto y a Mayrita, les agradezco profundamente por estar presentes y brindarme su respaldo en cada paso de este camino universitario.

Un agradecimiento especial a mi tutora, Miss Yanina Bajaaná, y al Profesor David Coello, por su invaluable guía, paciencia y por orientar este proyecto con su conocimiento. Asimismo, extendiendo mi gratitud a todos los docentes que, a lo largo de la carrera, dejaron una huella en mi formación profesional y personal.

A mis amigos, quienes hicieron esta etapa inolvidable: Poleth, Ariana, Luis y Javier, gracias por las risas y los momentos compartidos. A aquellos amigos que, a pesar del tiempo y la distancia, siguen siendo parte esencial de mi vida.

Finalmente, de manera muy especial, a mi amiga y compañera de tesis, Kristhel. Gracias por tu esfuerzo, por el trabajo en equipo y por ser el mejor apoyo en este reto que hoy culminamos juntas.

Anabella Alvarado Álvarez

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por darme salud, fortaleza y perseverancia para culminar esta etapa tan importante de mi vida y por guiarme a lo largo de este camino.

A la universidad Católica Santiago de Guayaquil, por abrirme sus puertas y permitirme formar parte de esta institución durante estos años de formación, contribuyendo a mi crecimiento profesional y personal.

A mi tutora Miss Yanina y al profesor David, gracias por su orientación, paciencia y por compartir sus conocimientos durante el desarrollo de este proyecto. Su guía fue fundamental para la culminación de esta tesis. Asimismo, agradezco a los docentes que, con su enseñanza y dedicación, fortalecieron mi formación académica, profesional y personal a lo largo de la carrera.

A mis padres, por su apoyo constante, motivación y confianza en mí durante toda esta etapa académica. Su respaldo fue clave para poder alcanzar esta meta.

A mi primo Adrián, quien con paciencia me ayudó a comprender contabilidad y a superar las dificultades en esas materias. Su ayuda fue valiosa tanto en lo académico como en lo personal.

A mis amigos, por su acompañamiento y apoyo durante esta etapa académica, contribuyendo a que este proceso se desarrollara de manera más llevadera y motivadora.

Y, de manera muy especial, a mi compañera de tesis Anabella, gracias por ser mi equipo en este reto tan importante, por tu compromiso, apoyo y trabajo en conjunto. Este camino no fue fácil, pero juntas demostramos que con esfuerzo todo es posible.

Finalmente, expreso mi agradecimiento a todas aquellas personas que, aunque no hayan sido mencionadas de manera individual, formaron parte de este proceso y contribuyeron al logro de esta meta.

Kristhel Baque Naranjo

DEDICATORIA

Dedico esta tesis con todo mi amor y gratitud a Dios, por ser mi guía espiritual y mi fortaleza en cada paso de este camino.

De manera infinita a mi mami, mi pilar y mi mayor ejemplo de perseverancia. Este logro te pertenece tanto como a mí, porque tu apoyo incondicional y tu fe inquebrantable fueron el motor que me impulsó a seguir adelante, gracias por creer en mí incluso cuando yo dudaba.

A mi familia y a quienes estuvieron a mi lado, brindándome su aliento y compartiendo este sueño que hoy se hace realidad.

Y finalmente, a mí misma. Me dedico este logro por la valentía de no rendirme, por la resiliencia en los momentos de cansancio y por la determinación de seguir adelante a pesar de los obstáculos. Este trabajo es el testimonio de mi propio esfuerzo, disciplina y de la promesa que me hice de nunca abandonar mis metas.

Anabella Alvarado Álvarez

DEDICATORIA

Este trabajo de titulación lo dedico, en primer lugar, a Dios por ser mi guía, darme fortaleza y acompañarme en cada paso de este camino siempre junto a mis ángeles. Sin su bendición nada de esto haría sido posible.

A mis padres, Anabella Naranjo y Johnny Baque, por ser mi mayor apoyo y motivación, por su amor incondicional. Por estar siempre presentes, por creer en mí y por impulsarme a seguir adelante incluso en los momentos difíciles. Este logro también es de ustedes. Los amo profundamente.

A mi familia: hermano, primos, tías, mis amigas Nohelia y Yuqui, a todos ellos que me han brindado sus palabras, su compañía a lo largo de este camino a pesar de la distancia, siempre estuvieron presentes. También dedico este logro a mis amigos de la universidad: Anabella, Poleth, Ariana, Luis y Javier, quienes hicieron de esta etapa una experiencia especial. Entre estrés y risas siempre supimos apoyarnos y salir adelante. Son una parte importante de mi vida y agradezco de corazón su compañía y cuidado.

También dedico este trabajo a mí misma, por el esfuerzo, la constancia y la dedicación que puse en cada etapa de este camino. Por no rendirme en los momentos difíciles, por confiar en mis capacidades y por seguir adelante a pesar de los retos.

Este logro representa el esfuerzo, apoyo y cariño de todas las personas que han sido parte de mi vida durante este proceso, quienes de una u otra manera contribuyeron a que hoy pueda alcanzar esta meta tan importante.

Kristhel Baque Naranjo



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ec. Pico Versoza Lucía, Mgs.

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Ec. Coello Cazar, David, Mgs.

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Ing. Traverso Holguín, Paola Alexandra, Mgs.

OPONENTE

Tabla de Contenidos

Introducción	2
Antecedentes	4
Contextualización del Problema	6
Objetivos	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos	7
Justificación de la Investigación	7
Pregunta de Investigación	10
Limitaciones y Delimitaciones.....	10
Limitaciones	11
Delimitaciones.....	11
Capítulo I: Revisión de la Literatura Existente con Relación al Trabajo Remoto y Calidad de Vida en las Empresas de la Ciudad de Guayaquil.....	12
Marco Teórico	12
<i>Teoría del Balance Trabajo y Vida Personal</i>	12
<i>Teoría de la Autonomía Laboral</i>	13
<i>Modelo de Demandas y Recursos Laborales (Job Demands-Resources Model o JD-R)</i>	14

<i>Teoría de la Frontera Trabajo y Hogar-Boundary Theory</i>	15
<i>La teoría del Tecnoestrés como Demanda Crítica del siglo XXI</i>	16
<i>Bienestar Subjetivo en el Trabajo Remoto</i>	17
<i>Impacto Social y Organizacional del Trabajo Remoto</i>	18
<i>Modelo de Eficacia del Teletrabajo</i>	19
Marco Conceptual	21
<i>Trabajo Remoto</i>	21
<i>Dimensiones del Trabajo Remoto</i>	22
<i>Calidad de Vida Laboral</i>	24
<i>Dimensiones del Cuestionario CVT-GOHISALO</i>	25
Marco Referencial	27
<i>Enfoque de Bienestar Laboral Integral</i>	27
Marco Legal	29
Capítulo 2: Metodología	35
Enfoque	35
Método de Investigación	35
Diseño de la Investigación	36
Alcance.....	36
Población, Muestra, Muestreo.....	38
Población.....	38
Muestra.....	40

Muestreo.....	41
Instrumentos que se Utilizarán para Recopilar Información Primaria.....	42
Herramientas para Procesar la Información	43
Capítulo 3: Resultados	46
Viabilidad y confiabilidad del cuestionario	46
Análisis de datos obtenidos.....	47
<i>Estadística Descriptiva Variables Demográficas</i>	47
<i>Dimensiones de Calidad de Vida</i>	52
<i>Dimensiones del Trabajo remoto</i>	66
Análisis inferencial.....	78
Conclusiones y Recomendaciones	83
Conclusiones	83
Recomendaciones.....	86
REFERENCIAS	89
Anexos	94
Anexos A.....	94

Índice de Tablas

Tabla 1 Cálculo de la Población.....	38
Tabla 2 Muestra de la población	40
Tabla 3: Alfa de Cronbach.....	47
Tabla 4 Regresión	78
Tabla 5 ANOVA	79
Tabla 6 Dimensiones y coeficientes.....	81

Índice de Figuras

Figura 1 Modalidad de trabajo	47
Figura 2 Rango de edades	48
Figura 3 Áreas Organizacionales	49
Figura 4 Estado Civil	51
Figura 5 Soporte institucional del trabajo	52
Figura 6 Seguridad en el trabajo	54
Figura 7 Integración del Puesto de Trabajo	54
Figura 8 <i>Satisfacción por el trabajo</i>	57
Figura 9 <i>Bienestar logrado a través del trabajo</i>	59
Figura 10 Desarrollo personal del trabajador.....	63
Figura 11 Administración Tiempo Libre	65
Figura 12 Exigencias y carga cognitiva	66
Figura 13 Liderazgo.....	68
Figura 14 Apoyo institucional.....	69
Figura 15 Conciliación familia-trabajo	71
Figura 16 Relaciones Sociales	71
Figura 17 Confort.....	74
Figura 18 Contenido del Trabajo	75
Figura 19 Condiciones de Servicios Básicos en Casa	77

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar el impacto del trabajo remoto en la calidad de vida de los colaboradores en empresas de la ciudad de Guayaquil. El estudio responde a la necesidad de comprender cómo esta modalidad, consolidada tras la pandemia, influye en el bienestar físico y psicológico de los trabajadores en el contexto económico y cultural local.

La metodología aplicada consistió en un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo y correlacional, empleando un diseño no experimental de corte transversal. Se utilizó una muestra de 139 colaboradores mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia y bola de nieve. Para la recolección de datos, se aplicaron dos instrumentos validados: el cuestionario CVT-GOHISALO para medir la calidad de vida y el cuestionario de La Cruz para evaluar los factores del trabajo remoto.

Las principales conclusiones revelan que el trabajo remoto impacta la calidad de vida de manera contradictoria. Se identificó que el apoyo institucional, las condiciones de servicios básicos en casa y las relaciones sociales son factores que mejoran significativamente la calidad de vida. No obstante, se evidenciaron efectos negativos en la conciliación familia-trabajo debido a la dilución de límites entre ambos espacios. Finalmente, los resultados sugieren que el modelo híbrido ofrece una mayor satisfacción y desarrollo personal en comparación con la modalidad totalmente remota, destacando la importancia de políticas de desconexión digital y soporte organizacional.

Palabras Claves: Trabajo remoto, Calidad de vida laboral, Guayaquil, Bienestar, Trabajo híbrido, Desconexión digital

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the impact of remote work on the quality of life of employees in companies in the city of Guayaquil. The study responds to the need to understand how this modality, consolidated after the pandemic, influences the physical and psychological well-being of workers in the local economic and cultural context.

The applied methodology consisted of a quantitative approach with a descriptive and correlational scope, using a non-experimental cross-sectional design. A sample of 139 contributors was used through non-probabilistic convenience and snowball sampling. For data collection, two validated instruments were used: the CVT-GOHISALO questionnaire to measure quality of life and the La Cruz questionnaire to assess factors of remote work.

The main findings reveal that remote work has a contradictory impact on quality of life. Institutional support, conditions of basic services at home and social relations were identified as factors that significantly improve the perception of well-being. However, there were negative effects on the reconciliation of family and work due to the dilution of boundaries between the two spaces. Finally, the results suggest that the hybrid model offers greater satisfaction and personal development compared to the fully remote modality, highlighting the importance of digital disconnection policies and organizational support.

Key Words: *Remote work, Quality of working life, Guayaquil, Welfare, Hybrid work, Digital disconnection*

Introducción

El trabajo remoto se ha convertido en una modalidad cada vez más común a nivel mundial, sobre todo después de la pandemia de COVID-19. Esta situación obligó a muchas empresas implementar nuevas medidas que permitan continuar con sus operaciones, optando por esta modalidad donde los colaboradores realizaban sus funciones desde casa sin la necesidad de acudir físicamente a sus oficinas. Esta transformación impulsó significativamente el desarrollo y la incorporación de nuevas tecnologías dentro de las organizaciones, generando tanto ventajas como desafíos para los colaboradores.

Guayaquil siendo la ciudad más poblada del Ecuador y caracterizada por su dinamismo económico, comercial y portuario, ha seguido adoptando esta tendencia global del trabajo remoto. Puesto que el entorno empresarial cada vez es más volátil, lo que exige a las organizaciones adaptarse y mantenerse a la vanguardia mediante nuevas formas de gestión laboral. Esta modalidad ha permitido que sus colaboradores cumplan con sus responsabilidades labores desde sus hogares. No obstante, resulta fundamental lograr un equilibrio entre la vida personal y laboral, para evitar que la satisfacción y la productividad de los empleados se vean afectadas.

Este estudio investigativo tiene como objetivo analizar el impacto del teletrabajo con respecto a la calidad de vida de los empleados, identificando tanto aspectos positivos como negativos con el fin de obtener una visión holística de cómo esta modalidad laboral influye en su calidad de vida. Cabe señalar que la población objetivo está conformada por los empleados que desempeñan sus funciones bajo esta modalidad, ya sea de manera

parcial o total, en la ciudad de Guayaquil, lo que permitirá evidenciar la brecha existente en torno a las condiciones laborales y su relación con el bienestar de los trabajadores.

Por otra parte, la investigación se desarrollará en tres capítulos. En el primer capítulo se abordará el marco teórico, mencionando las variables de estudio: trabajo remoto y calidad de vida. Además, se analizarán conceptos relacionados con aspectos del equilibrio entre la vida laboral y personal, la satisfacción, el bienestar, con el propósito de comprender como estos factores influyen en los diversos grupos de trabajadores.

Adicionalmente, el segundo capítulo estará enfocado en la metodología detallando el enfoque que será cuantitativo, así como el tipo de investigación descriptiva-correlacional, también, se especificará la población y las técnicas de recolección de datos a través de un cuestionario dirigido a los empleados que trabajan bajo la modalidad de trabajo remoto en la ciudad de Guayaquil.

Finalmente, en el tercer capítulo se presentarán los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos recolectados a través del cuestionario, con el fin de identificarlos principales efectos del teletrabajo en la calidad de vida de los trabajadores de la ciudad de Guayaquil. A partir de estos hallazgos, se establecerán conclusiones y recomendaciones que contribuyan al mejoramiento de las condiciones laborales y al fortalecimiento del bienestar de quienes laboran en funciones bajo la dependencia de esta modalidad, ya sea parcial o total.

Antecedentes

Trabajo Remoto o también conocido como Teletrabajo no es un fenómeno nuevo. Sin embargo, la irrupción de la pandemia por COVID-19, y las medidas de confinamiento implementadas para contener la emergencia sanitaria, han provocado que esta modalidad de trabajo se incremente significativamente a nivel mundial (Maurizio, 2021).

La transformación digital ha sido particularmente significativa en áreas administrativas, aunque también ha iniciado a penetrar a ciertos espacios operativos dentro de las empresas. La gran mayoría de empresas competitivas al nivel mundial buscan cuidar de su talento humano para que gocen de una excelente calidad de vida laboral.

Guarin, et al (2020), mencionaron que, adecuando espacios y dotando de herramientas que motiven y den sentido de pertenencia, como es el caso de Google, cuya cultura organizacional se basa en la innovación y el bienestar integral de sus empleados se logra incrementar significativamente la motivación y el compromiso del personal. La empresa ha diseñado oficinas abiertas, con zonas de juego, espacios verdes, y comedores gratuitos, bajo la premisa de que un ambiente agradable estimula la creatividad y la productividad (Bock, 2015), así mismo buscan realizar actividades que aumenten el rendimiento, y fortalezcan las habilidades de los colaboradores. Por esta razón se estudiará la calidad de vida de los trabajadores que laboran a través del trabajo remoto, estudiando su estado físico, psicológica y social. Antes del 2020, teletrabajo era una práctica poco usada en Ecuador. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC] “aproximadamente 428.000 personas se dedicaban al teletrabajo lo que representa un 2% de la población económicamente activa” (INEC, 2020) y según datos de la Organización

Internacional de Trabajo [OIT] “para agosto de 2020 se calculaban 286.401 trabajadores en el sector público y 148.902 del sector privado que trabajaban desde casa, representando el 5,7% de la población económica” (OIT, 2022, p. 5).

La ciudad de Guayaquil, ciudad portuaria y urbe económica activa y con alto porcentaje de dinamismo empresarial, no es ajena a este fenómeno. Sectores como servicios financieros, telecomunicaciones, educación y tecnología lograron adaptarse a esta transición, mientras que otros, como la industria manufacturera o la logística, enfrentaron limitaciones estructurales, en estas últimas, las áreas administrativas migraron hacia modelos híbridos. La incursión del trabajo remoto en su red organizacional proyecta ciertas interrogantes sobre su impacto, especialmente en lo que respecta la calidad de vida de los colaboradores.

En el país ecuatoriano, la adopción del trabajo remoto ha incrementado considerablemente, sirviendo como marco para la presente investigación. Las cifras oficiales indican que, en el 2022, un total de 444.302 personas laboran bajo la modalidad de trabajo remoto a nivel nacional (Ministerio de Trabajo, 2022), y una Población Económicamente Activa (PEA) de 8.400.000 personas (INEC, 2022).

Para la ciudad de Guayaquil, la PEA local de referencia es de 1.511.940 personas (INEC, 2022), Al proyectar el porcentaje de empleo pleno más subempleo (55,40%) sobre PEA local, se obtiene una población laboralmente activa de 837.614 personas. Con bases estos datos y partiendo de un supuesto metodológico de que el 10% de este segmento realiza trabajo remoto, se determina una población objetiva de 79.971 colaboradores en Guayaquil.

Contextualización del Problema

El problema de investigación de este trabajo consiste en analizar el impacto de trabajo remoto en la calidad de vida de los trabajadores. Diversos estudios han señalado que el trabajo remoto puede mejorar ciertos aspectos del bienestar, como la conciliación entre la vida laboral y la reducción del tiempo de desplazamiento y el aumento de la autonomía (Gálvez, et al., 2020). Sin embargo, también se han evidenciado efectos adversos como el aislamiento social, el aumento del estrés por hiperconectividad, y la dilución de los límites entre el trabajo y la vida social y familiar (Del Arco, et al., 2021)

En este contexto, resulta fundamental estudiar cómo se manifiestan estos impactos en los colaboradores de Guayaquil, diferenciando entre las distintas áreas de las empresas, con el fin de conocer si en ciertos departamentos cuyas funciones suelen requerir la presencialidad, se evidencia una mayor dificultad para lograr resultados, así como para identificar brechas en la percepción de bienestar entre los grupos. En el contexto sociocultural y económico de Guayaquil también influye en la experiencia del trabajo remoto. Factores como la tecnología, las condiciones del hogar y, los niveles de preparación digital pueden variar según el estrato socioeconómico. Por tanto, la Calidad de Vida no solo puede verse afectada por el tipo de trabajo, sino también por las circunstancias del entorno del trabajador.

A la luz de estos elementos, se identifica un vacío respecto a estudios que analicen de forma integral cómo el trabajo remoto ha transformado la experiencia laboral y personal de los colaboradores en la ciudad de Guayaquil. Si bien ya se han realizado estudios al nivel internacional sobre el tema, es necesario generar entendimiento que permita a las organizaciones tomar decisiones según las realidades específicas de la ciudad de Guayaquil.

Objetivos

Objetivo General

Determinar el impacto del trabajo remoto en la calidad de vida de los trabajadores de empresas guayaquileñas mediante un análisis cuantitativo para evaluar la relación entre dichas variables.

Objetivos Específicos

- Revisar la literatura existente con relación al trabajo remoto y calidad de vida en las empresas.
- Desarrollar la metodología o el plan metodológico para conocer de qué manera afecta el trabajo remoto en la calidad de vida de los colaboradores de las empresas guayaquileñas.
- Analizar la información levantada con el fin de determinar cómo impacta el trabajo remoto en la calidad de vida de los colaboradores en las empresas guayaquileñas.

Justificación de la Investigación

El cambio del modelo tradicional hacia el trabajo remoto ha emergido como una modalidad laboral clave en el mundo contemporáneo, innovando la gestión del talento humano y redefiniendo la experiencia de los colaboradores. Si bien esta modalidad ya existía antes del 2020, la pandemia de COVID-19 forzó su uso a gran escala y evidenció aspectos positivos y negativos. Esta nueva realidad exige un profundo análisis sobre cómo afecta esta forma de trabajo en las variables fundamentales del bienestar laboral, una de ellas, la de vida de los colaboradores.

En el caso de la ciudad de Guayaquil, acreditada como motor económico del país, con fuerte presencia del sector privado, logístico e industrial, el trabajo remoto fue adoptado de forma desigual. Mientras las áreas administrativas pudieron migrar hacia modalidades virtuales o híbridas de manera fácil, las áreas operativas enfrentaron desafíos significativos dado su naturaleza, ya que la mayoría de sus actividades se hacen de forma presencial. Esta dualidad ha generado la necesidad de examinar cómo el trabajo remoto ha influido en la calidad de vida en los distintos grupos de trabajadores, De acuerdo con el cuestionario de González et al., (2017) se consideran factores como soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración del tiempo libre y apoyo social. Por otra parte, el trabajo remoto se medirá de acuerdo con las dimensiones del cuestionario de La Cruz (2022) las cuales son exigencias y carga cognitiva, liderazgo, apoyo institucional, conciliación familia trabajo, relaciones sociales, confort, contenido del trabajo y condiciones de los servicios básicos en casa.

La importancia de este estudio reside en abordar una problemática actual y específica de la urbe porteña, un enigma que aún no ha sido lo suficientemente analizada. Los principales beneficiarios de esta investigación serán las diferentes empresas que operan en Guayaquil. En base a los hallazgos, se podrán identificar mejores prácticas, implementar políticas en recursos humanos y desarrollar estrategias que fomenten el bienestar laboral sin sacrificar la productividad. Así mismo, los empleados podrán beneficiarse de forma directa. Este estudio permitirá que sus percepciones y necesidades sean visibles y tomadas en cuenta, lo que ayuda a generar un ambiente laboral saludable y promoviendo un equilibrio entre la vida personal y la profesional. Así mismo esta investigación podría ser de utilidad para generar nuevas políticas públicas, dado que la

normativa sobre el trabajo remoto aún se encuentra en proceso de maduración y requiere ajustes que respondan a los diversos escenarios del mundo laboral.

Como antecedente, se tiene el de Cevallos (2021), titulado “Análisis del impacto del teletrabajo durante la pandemia COVID-19 y su incidencia en la satisfacción laboral en el Distrito Metropolitano de Quito”. Este estudio demostró que el trabajo remoto puede generar efectos positivos en la satisfacción laboral, particularmente en términos de autonomía y reducción del tiempo de desplazamiento. Sin embargo, el estudio no hizo referencia entre áreas administrativas y operativas dentro de las empresas.

El segundo estudio es de Rodríguez, et al., (2024) titulado “La influencia del trabajo remoto en la productividad laboral y en el equilibrio entre la vida personal y laboral: El efecto moderador del tecnoestrés en empleados de una empresa de seguros La Positiva en Lima Metropolitana” Esta investigación demostró que el trabajo remoto puede aumentar la productividad, pero también aumentar los niveles de tecnoestrés, especialmente cuando no existen políticas de desconexión digital.

El presente estudio se distingue de las investigaciones mencionadas porque su enfoque es comparativo entre las distintas áreas de las empresas de la ciudad de Guayaquil. Esta diferenciación es crucial, ya que permite contrastar las experiencias y niveles de calidad de vida entre los distintos grupos de estudio. Aunque comparten un ambiente organizacional, enfrentan condiciones y dinámicas laborales diferentes. Esta investigación busca lograr una comprensión de la calidad de vida, incorporando variables como lo son: según el cuestionario de González et al., (2017), soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración del tiempo libre y apoyo social.

Este proyecto es necesario y actual, pues responde a una transformación dentro del mercado laboral. Además, se constituye en un referente metodológico, que sirve de guía para futuras investigaciones similares lo que propiciará generar evidencias desde una perspectiva local, inclusiva y diferenciada permitiendo contribuir a modelos laborales equitativos, eficientes y enfocados en el bienestar humano.

Pregunta de Investigación

¿De qué manera impacta el trabajo remoto en la calidad de vida de los colaboradores de las empresas guayaquileñas?

¿Cuál es el marco teórico referencial, conceptual, legal que permite conocer las variables trabajo remoto y calidad de vida de los colaboradores de las empresas guayaquileñas?

¿Qué metodología es la idónea para levantar información de las variables trabajo remoto y calidad de vida?

¿El trabajo remoto impacta en la calidad de vida de los colaboradores de las empresas guayaquileñas?

Limitaciones y Delimitaciones

Para el desarrollo de esta investigación, es fundamental identificar cuáles son las limitaciones y delimitaciones que enmarcan el estudio sobre la relación entre el trabajo remoto y la calidad de vida de los colaboradores en las empresas de la ciudad de Guayaquil.

Limitaciones

La principal limitación sería acceder a la información actualizada de las empresas sobre la modalidad de trabajo remoto y la disposición de los colaboradores para participar en las encuestas.

Los datos obtenidos netamente se basan en la percepción subjetiva de cada colaborador de modo que los resultados se definen a partir de las experiencias individuales de los mismos.

Al basarse en muestras no probabilísticas (por conveniencia y bola de nieve), se puede generar cierto sesgo y limitar la generalización de los resultados.

Delimitaciones

La investigación se centrará específicamente en las empresas de la ciudad de Guayaquil excluyendo a las demás ciudades y regiones del Ecuador.

El análisis se enfoca en el período 2025, en el cual se va a realizar el levantamiento de la data dentro del entorno empresarial.

Adopta un enfoque cuantitativo y descriptivo, utilizando un cuestionario de forma virtual a los colaboradores que realizan teletrabajo, ya sea de manera parcial o total.

Capítulo I: Revisión de la Literatura Existente con Relación al Trabajo Remoto y Calidad de Vida en las Empresas de la Ciudad de Guayaquil

El primer capítulo tiene como objetivo establecer bases teóricas, conceptuales y legales que sustentan el análisis del proyecto titulado Trabajo Remoto y su Impacto en la Calidad de Vida de los Colaboradores de la Ciudad de Guayaquil. Este marco sirve como bases epistemológicas de la investigación, justificando la relación entre las variables y la metodología de medición.

Marco Teórico

Teoría del Balance Trabajo y Vida Personal

Esta teoría sustenta que el trabajo remoto funciona como un componente que altera de forma fundamental los límites entre lo profesional y lo familiar o personal. Con base en la Teoría de las Fronteras (Clark, 2000), se menciona que las personas gestionan las fronteras de los roles sociales.

El trabajo remoto promueve la integración de los roles, donde los asuntos personales y los laborales se sobrepone constantemente en el mismo espacio y tiempo. Aunque esta fusión proporciona flexibilidad es la causa indirecta de los desafíos en el Balance Trabajo y Vida Personal.

Mecanismo de contagio Spillover y sus efectos.

El impacto de la Calidad de Vida se refleja a través de dos mecanismos de *Spillover* o mecanismo de contagio. Primero, el *Spillover* Negativo o conocido también como Conflicto Trabajo y Vida disminuye la calidad de vida, en esta los límites son débiles

permite que el trabajo remoto invada la vida personal de los colaboradores como llamadas laborales fuera del horario, lo que resulta en un drenaje de recursos, este conflicto ha sido identificado como un importante presagio negativo del bienestar y la satisfacción.

En el segundo lugar, el *Spillover* Positivo o la Facilitación del Trabajo y Vida Personal incrementa la Calidad de Vida, la flexibilidad que confiere el trabajo remoto es el principal recurso de prosperidad. Esta flexibilidad permite al trabajador asignar su tiempo y energía de forma más eficiente, permitiendo al colaborador pasar tiempo con su familia y asuntos personales. Esta facilidad Trabajo y vida se da cuando el trabajo remoto genera una experiencia positiva y recursos que enriquecen y mejoran la Calidad de Vida.

La teoría del Balance establece como la Calidad de Vida funciona para los colaboradores si saben gestionar los límites entre lo personal y lo laboral. Esta teoría tiene un grado de relevancia para analizar el caso de empresas de la ciudad de Guayaquil, donde las condiciones domésticas y culturales impactan en la forma en que los trabajadores equilibran el trabajo con su vida personal.

Teoría de la Autonomía Laboral

La teoría de Autonomía laboral es una de las perspectivas más estudiadas del diseño del trabajo y ha demostrado tener una importancia significativa en el bienestar y desempeño de los colaboradores. Aunque el modelo original fue propuesto por Hackman y Oldham en el año de 1976, Parker actualizó esta perspectiva en el 2020, al examinar como la autonomía alcanza nuevas formas en el entorno digital y remoto.

La autonomía permite al colaborador determinar cómo realizar sus trabajos, gestionar horarios y adaptar su entorno laboral a sus necesidades personales. Esto no solo

aumenta la motivación intrínseca, sino que disminuye tensiones asociados al control excesivo e incrementa el sentido de autoeficacia. En el trabajo remoto, esta teoría resulta importante porque la modalidad suele ampliar el nivel de control que los trabajadores ejercen sobre su tiempo y su modo de laborar. Sin embargo, Parker (2020) también señaló que la autonomía mal estructurada puede producir sobrecarga, aislamiento o confusión, lo que implica un efecto negativo. La teoría permite analizar cómo los trabajadores pueden comprobar mejoras en la calidad de vida gracias a la flexibilidad del trabajo remoto, así mismo se evidencia la falta de límites y gestión autónoma de la carga laboral.

Modelo de Demandas y Recursos Laborales (Job Demands-Resources Model o JD-R)

La investigación se sustenta en el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (Job Demands-Resources Model o JD-R), propuesto originalmente por Demerouti et al. (2001) y actualizado por Bakker, Demerouti y Sanz en el 2023. Este marco es pertinente para analizar el trabajo remoto porque es una teoría de diseño de puestos de trabajo que unifica la perspectiva sobre el estrés y la motivación.

El modelo JD-R menciona que las características del trabajo pueden clasificarse en dos categorías, demandas laborales y recursos laborales. De acuerdo con Bakker, et al. (2023) conceptualizan estas categorías como:

- **Demandas Laborales:**

En el contexto del Trabajo Remoto, las demandas no son físicas, sino de carácter cognitivo y emocional, como la sobrecarga de información, trabajo en largas jornadas y un factor crítico, el tecnoestrés. Si las demandas son altas y no son compensadas se produce un proceso de deterioro en la salud de los colaboradores.

- **Recursos Laborales:**

Son aspectos instrumentales para obtener metas laborales, reducen demandas o estimulan el crecimiento y el desarrollo personal de los trabajadores. En el trabajo remoto, los recursos esenciales de acuerdo con González et al., (2017), son soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración del tiempo libre y apoyo social.

El modelo de demandas y recursos laborales JD-R opera a través de dos procesos que explican la calidad de vida laboral, el proceso de deterioro de la salud y el proceso motivacional.

- **Proceso de Deterioro de la Salud:**

Es el proceso en que demandas excesivas, sin los recursos necesarios para contrarrestarlas consumen la energía de los trabajadores, provocando el agotamiento y una baja Calidad de vida.

- **Proceso Motivacional:**

El uso de recursos adecuados fomenta el crecimiento personal dando como resultado una calidad de vida positiva.

Teoría de la Frontera Trabajo y Hogar-Boundary Theory

Boundary theory es estudiada de forma profunda por Allen et al. (2021), sostiene que los colaboradores construyen fronteras entre la vida laboral y la personal con el fin de mantener orden, claridad y calidad de vida. Estos límites o fronteras pueden ser rígidas o más flexibles dependiendo del estilo de vida de cada persona y del contexto en el que labora. El trabajo remoto, según diversos autores, tiende a diluir estos límites al compartir

un mismo espacio físico, mental y temporal para ambos roles. Cuando el espacio físico es limitado, cuando las obligaciones del hogar interfieren constantemente con los roles profesionales o cuando el entorno organizacional exige constante disponibilidad, la unión forzada entre trabajo y hogar se vuelve difícil de sostener. Esto genera interrupciones frecuentes, fatiga, distracciones y dificultades para desconectarse del rol laboral. Por otro lado, las personas que gestionan sabiamente sus fronteras suelen presentar menos conflicto entre los roles y una mayor satisfacción general.

Esta teoría es relevante en el contexto guayaquileño, donde muchos hogares comparten espacios multifuncionales y responsabilidades familiares. La teoría ayuda a explicar por qué la calidad de vida puede verse afectada cuando los trabajadores no logran establecer límites entre su trabajo y vida personal.

La teoría del Tecnoestrés como Demanda Crítica del siglo XXI

El trabajo Remoto, al depender de las TIC como columna vertebral, transforma al Tecnoestrés en una demanda laboral relevante para el estudio de la Calidad de Vida Laboral. Esta teoría es reformulada en la época post-pandemia, la cual establece que el estrés no viene de la tecnología, sino del uso obligatorio o incluso problemático de la misma, provocando un estado psicológico negativo.

El trabajo de Akar et al. (2024) basado en el modelo de demandas y recursos laborales JD-R, confirma que el tecnoestrés es considerado como una demanda laboral. El tecnoestrés se manifiesta en dos dimensiones que impacta directamente a la Calidad de Vida Laboral.

- **Tecno-Invasión:**

Es la penetración de la tecnología en el espacio personal y familiar de los colaboradores, exponiéndose a una constante disponibilidad y rebasando los límites de las jornadas laborales. Esta invasión es el motor del conflicto Trabajo y Familia. Barriga et al (2021) mostraron evidencias en Latinoamérica que la sobrecarga del Trabajo Remoto es un factor crítico que conduce al agotamiento laboral. En el contexto guayaquileño, esta demanda reduce el tiempo de traslado hacia el lugar de trabajo.

- **Sobrecarga tecnológica y cognitiva**

La tecno sobrecarga es la exigencia de procesar grandes volúmenes de información a un ritmo acelerado sin descansos, excediendo la capacidad de procesamiento cognitivo de los colaboradores. Al ser una demanda de impacto mayor, consume la energía psicológica y reduce la eficacia.

El Tecnoestrés, por lo tanto, no es solo estrés por usar tecnología, sino el resultado de que la tecnología impone Demandas que exceden la capacidad del individuo, sin que se proporcionen los Recursos compensatorios necesarios (Akar et al., 2024).

Bienestar Subjetivo en el Trabajo Remoto

El bienestar subjetivo hace referencia a la percepción interior que posee una persona sobre la satisfacción con la vida, sus experiencias positivas y negativas y su vivencia cotidiana. Oakman et al. (2020) señalan que el trabajo remoto influye en este bienestar a través de elementos como la ergonomía, el apoyo recibido, la carga laboral y la calidad de las interacciones entre sus compañeros de trabajo. Tejada, et al. (2021)

encontraron que problemas como mobiliario no adecuado, exceso de tareas, aislamiento social y falta de apoyo de superiores generan un efecto no deseado en la salud física y mental. Por otro lado, la flexibilidad horaria, el control del entorno laboral y la reducción del estrés por desplazamiento generan emociones positivas y una sensación de mayor bienestar. Desde esta perspectiva, el trabajo remoto no garantiza una mejora en la calidad de vida, depende de cómo son las condiciones y de cómo el trabajador las experimenta. En el contexto empresarial guayaquileño, esta teoría permite analizar elementos relevantes como lo son el estrés, la satisfacción con el trabajo, el apoyo que recibe, su estado emocional diario y todos los componentes esenciales de la calidad de vida laboral.

Impacto Social y Organizacional del Trabajo Remoto

Las interacciones sociales dentro de una empresa u organización cumplen un papel importante para la motivación, identidad laboral y el bienestar emocional de todos los colaboradores. Shockley et al. (2024) señalan que el trabajo remoto transforma profundamente la forma en que se construye y mantienen las relaciones sociales. Aunque el trabajo remoto facilita flexibilidad y autonomía también puede dificultar la comunicación espontánea y la colaboración creativa entre un equipo de trabajo, el sentido de pertenencia es otro factor importante. Los autores destacan que la falta de contacto presencial puede aumentar la sensación de aislamiento, reducir oportunidades de aprendizaje, elementos que son claves en el bienestar organizacional. En empresas de la ciudad de Guayaquil, donde la cultura organizacional suele tener un alto índice relacional, el impacto social del trabajo remoto puede tener efectos importantes sobre la calidad de vida percibida.

Modelo de Eficacia del Teletrabajo

El Modelo de Eficacia del Teletrabajo, desarrollado por Wang, et al. (2021), plantea que, para obtener éxito en el trabajo remoto, depende de 3 variables principales: las características del empleado (autonomía, habilidades digitales), las características del trabajo (tareas medibles, necesidad de coordinación) y el apoyo organizacional (tecnología, supervisión y políticas claras). Esta perspectiva del modelo da a conocer que para adaptarse de manera positiva al teletrabajo los colaboradores deben tener el conocimiento de dichas habilidades digitales, trabajar de manera autónoma, y con claridad, control sobre sus tareas, por ello, es evidente como en Guayaquil algunos trabajadores han mejorado en su calidad de vida mientras que otros no, debido a que muchas organizaciones complementan aquellas características con buenas políticas organizacionales, herramientas tecnológicas, capacitaciones, monitoreo constantes, para aumentar la productividad, reduciendo el estrés y dando mayor flexibilidad a los empleados a través de una adecuada comunicación.

El marco de teorías propuestas permite realizar un análisis de manera integral de cómo el trabajo remoto puede ejercer una gran influencia de forma positiva o negativa en la calidad de vida de los trabajadores de las empresas guayaquileñas. Cada enfoque aporta un factor clave para interpretar y entender esta relación entre el trabajo remoto y la calidad de vida de los colaboradores.

En este contexto, la teoría de la Autonomía Laboral es relevante, ya que propone que la flexibilidad y el control que ofrece el trabajo remoto pueden incrementar la motivación y la satisfacción, mientras haya claridad en las labores y apoyo de la organización. Por su parte, el enfoque del equilibrio entre el trabajo y la vida manifiesta

que el trabajo remoto puede facilitar la compatibilidad entre responsabilidades laborales y personales, aunque también puede generar tensiones cuando ambos roles se mezclan, con la teoría *Boundary*, la cual propone que las interrupciones, el espacio compartido y la dificultad para desconectarse con el ámbito laboral pueden afectar directamente al bienestar psicológico.

El modelo de Recursos y Demandas Laborales aporta una visión más amplia al considerar que el impacto del trabajo remoto depende del balance entre las demandas y los recursos que recibe el colaborador. Cuando los recursos son suficientes, la calidad de vida tiende a mejorar, mientras los recursos sean deficientes el desgaste se intensifica afectando el bienestar psicológico y físico. El bienestar subjetivo muestra una percepción individual donde las emociones, energía y la satisfacción de la vida es un componente fundamental para evaluar el impacto de esta modalidad de trabajo, finalmente el impacto social y organizacional evidencia que el trabajo remoto modifica la forma de interacción entre los colaboradores y la construcción de identidad dentro de la empresa son factores que también influyen en la calidad de vida.

Estas teorías indican que el trabajo remoto no genera efectos uniformes, su impacto depende de la capacidad de los trabajadores para gestionar los límites entre los roles, de los recursos que ofrece la empresa y el entorno doméstico donde se desarrolla las actividades laborales. Por ello, esta investigación se vuelve relevante para identificar, dentro del contexto guayaquileño cuál es el impacto del trabajo remoto en la calidad de vida de los colaboradores.

Marco Conceptual

A continuación, se detallará las variables principales dentro del tema de investigación “Trabajo remoto y su impacto en la calidad de vida de los colaboradores de las empresas guayaquileñas”, las cuales son trabajo remoto y calidad de vida.

Trabajo Remoto

Desde los años 70 nació la atención hacia la práctica del teletrabajo con el objetivo de reducir las emisiones al medio ambiente, desde ese momento se lo ha ido mencionando con frecuencia en diferentes términos como teletrabajo, trabajo desde casa y trabajo virtual, pero consensuando a la misma definición. Laborar desde un lugar diferente a la oficina sin importar la geolocalización en que se encuentren los colaboradores (Jain et al., 2022). En este estudio se adopta el término trabajo remoto como algo general ya que incluye modalidades parciales o totalmente realizadas fuera del entorno tradicional de la oficina.

El teletrabajo es una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando tecnologías de la información, en el marco de una relación laboral, en la que el trabajo, que también podría realizarse en las instalaciones del empleador, se efectúa fuera de estas de forma regular (OIT, 2020, p.11).

El trabajo remoto es una modalidad laboral en la que el colaborador realiza sus actividades fuera de las instalaciones de la organización, apoyándose en herramientas tecnológicas para cumplir tareas y recibir supervisión. A diferencia de trabajos presenciales, la modalidad remota requiere gestionar autogestionar el tiempo, dominar las plataformas digitales y tener la capacidad de adaptarse a un entorno que combina lo doméstico con lo laboral. Según La Cruz (2022) trabajar desde el hogar introduce desafíos psicosociales adicionales como el manejo de la carga cognitiva, la disponibilidad

constante, la inestabilidad de servicios básicos y la coexistencia de las funciones laborales como domésticas. Es por esto que, el trabajo remoto no representa solo un cambio de ubicación, sino una reorganización en la dinámica laboral.

Este planteamiento coincide con lo expuesto por Boell et al. (2023), quienes señalaron que el trabajo remoto cambia la relación entre el tiempo, espacio y productividad. Ambos enfoques son relevantes para esta investigación porque permiten entender que el trabajo remoto puede influir en la calidad de vida de los colaboradores.

Para ello se requiere de instrumentos validados y ampliamente utilizados para evaluar dichos aspectos organizacionales, personales y tecnológicos del trabajo remoto, tal como, el cuestionario de Cuestionario de Factores Psicosociales en el Teletrabajo, efectuada por La Cruz et al., (2022). Este instrumento se compone de un total de 32 ítems evaluadas con la escala tipo Likert que va de nunca a siempre.

Los diversos factores a consideración según el cuestionario de La Cruz et al., (2022) son: ocho dimensiones, que corresponden a: exigencias y carga cognitiva, liderazgo, apoyo institucional, conciliación familia trabajo, relaciones sociales, confort, contenido de trabajo y condiciones de los servicios básicos en casa.

Dimensiones del Trabajo Remoto

Estas dimensiones son derivadas del Cuestionario de Factores Psicosociales en Trabajo Remoto, La Cruz (2022).

Exigencias y Carga Cognitiva. Evalúa el esfuerzo mental necesario para procesar información, manejar tareas de forma rápida y responder a altos volúmenes de datos. La Cruz (2022) indicó que el trabajo remoto puede aumentar estas exigencias debido a las

multitareas digitales y a la dependencia tecnológica. Esto se relaciona con la investigación porque la sobrecarga mental impacta directamente al bienestar emocional.

Liderazgo. Se refiere a la calidad de la supervisión, claridad en las instrucciones de las labores y la apertura de la comunicación con los superiores y compañeros. Según Gschwind et al. (2022) el liderazgo en modalidad remoto requiere nuevas competencias, como comunicación digital efectiva y la confianza basada en los resultados. Un liderazgo deficiente puede causar una experiencia laboral negativa y afectar la calidad de vida.

Apoyo Institucional. En el apoyo institucional se incluyen capacitación, asistencia técnica, programas de bienestar y acompañamiento administrativo. La Cruz (2022) señaló que el apoyo adecuado reduce el estrés y mejora la percepción de seguridad laboral. Esto coincide con Leonardi (2022) quien afirmó que el soporte tecnológico influye en la eficacia y el bienestar del colaborador en modalidad remoto.

Conciliación Trabajo y Familia. Las responsabilidades familiares suelen interferir con las laborales. De acuerdo con Kossek y Allen (2020) la flexibilidad del trabajo remoto puede generar un equilibrio, pero así mismo puede generar conflictos cuando no existe límites claros entre los horarios y el espacio. Esta dimensión es clave para analizar la calidad de vida en hogares de la ciudad de Guayaquil, donde la dinámica familiar tiene un peso importante.

Relaciones Sociales Laborales. Este aspecto mide el nivel de comunicación, interacción y soporte emocional entre compañeros. La cruz (2022) y Wang et al. (2021) coincidieron en que el trabajo remoto puede generar aislamiento si no se gestiona de la forma correcta.

Confort y ergonomía. Las condiciones físicas del espacio de trabajo como la iluminación, ruido, muebles y privacidad son importantes. Xiao et al. (2021) hicieron mención que una mala ergonomía aumenta molestias físicas y provoca un efecto negativo en la calidad de vida.

Contenido del Trabajo. En esta dimensión se considera la variedad, autonomía, significado y oportunidades de aprendizaje asociados a las labores. Según Spreitzer et al (2023), el trabajo remoto puede ampliar la autonomía, incrementando la motivación y el sentido de propósito, pero también puede derivar en un exceso de responsabilidades si no existe una frontera.

Servicios básicos en casa. Esta dimensión evalúa la estabilidad de la luz, internet y telefonía. La Cruz (2022) resulta que la inestabilidad de estos servicios en países latinoamericanos como lo es Ecuador puede generar estrés y afecta la continuidad laboral. En Guayaquil, los cortes de electricidad y las interrupciones del servicio de internet son especialmente relevantes en esta dimensión.

Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral hace referencia a las condiciones y vivencias que un trabajador experimenta dentro de su entorno de trabajo y que influyen directamente en su bienestar tanto físico como emocional y social. Se trata de un concepto amplio y de naturaleza multidimensional que abarca factores concretos como el sueldo, la flexibilidad o rigidez del horario o el espacio físico, hasta aspectos más subjetivos como el ambiente laboral, las oportunidades de crecimiento, el reconocimiento y el sentido de pertenencia que se experimentan dentro de la empresa.

Según Walton (1973), autor pionero en la conceptualización de esta variable, dice que la Calidad de Vida se interpreta como una respuesta a las necesidades individuales en el contexto del entorno laboral y se relaciona con aspectos como la seguridad, oportunidades de desarrollo, compensación justa y equilibrio entre trabajo y vida personal. Según Martel y Dupuis (2006), la calidad de vida laboral se refiere al nivel en que los individuos logran satisfacer sus necesidades personales a través de su experiencia de trabajo en una organización, abarcando dimensiones como salud, relaciones interpersonales, seguridad laboral, autonomía y sentido de propósito.

No obstante, esta variable se puede medir a través de diversos instrumentos estandarizados como el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral de Walton (1973) que es el más utilizado, que contempla 8 dimensiones clave.

Sin embargo, para este estudio se utilizará el cuestionario CVT-GOHISALO de González et al. (2017), cuenta con 74 ítems, pero también cuenta con una versión breve de 31 preguntas.

La Calidad de vida es la representación integral que tiene el colaborador sobre su bienestar físico, emocional, social y profesional derivado de sus condiciones laborales. Donde se incluyen factores como salud física, mental, oportunidades de desarrollo, seguridad y el balance entre trabajo y vida personal. De acuerdo con Sirgy et al. (2021), esta calidad de vida surge de la interacción entre demandas, recursos y experiencias vividas en el entorno laboral.

Dimensiones del Cuestionario CVT-GOHISALO

El cuestionario de González et al., (2017) definen la calidad de vida como en el trabajo un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a

través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el bienestar logrado a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre (citado en Moreno et al., 2018, p. 69).

Soporte Institucional para el trabajo. Evalúa la disponibilidad de recursos como equipos, capacitación y acompañamiento.

Seguridad en el Trabajo. Incluye estabilidad laboral, respaldo organización ante contingencia.

Integración del Puesto de Trabajo. Mide el grado de pertenencia, reconocimiento y claridad de las labores.

Satisfacción por el trabajo. Referencia al agrado, motivación y valoración que siente el colaborador hacia su persona.

Bienestar logrado a través del trabajo. Evalúa la contribución emocional y la estabilidad personal y salud física del colaborador.

Desarrollo Personal del Trabajador. Explora oportunidades de crecimiento y aprendizaje del trabajador.

Administración tiempo libre. Considera la capacidad del trabajador para desconectarse de las labores.

Marco Referencial

Es vital cómo ha evolucionado de manera creciente el trabajo remoto, a partir de la aparición de la pandemia, permitiendo que esta modalidad tome fuerza a nivel mundial y se la considere como parte de una modalidad eficiente y óptima de trabajo. En Guayaquil, siendo una ciudad con un fuerte sector comercial y de servicios, reflejó el acogimiento de esta modalidad con oportunidades y desafíos para los trabajadores. En 2022, la Universidad de Guayaquil, hizo un estudio e identificó el dinamismo que las empresas mostraban en sus labores cotidianas, señalando un aumento en la flexibilidad, pero también retos como es la disminución de interacción entre empleador y colaborador, y la capacidad que deberían desarrollar para obtener un equilibrio entre vida laboral y personal (Vera et al.,2022). Como se mencionó en, *Frontiers in Psychology* el impacto del teletrabajo varía y esta correlacionado con la calidad de vida de forma positiva cuando existe la flexibilidad horaria, y negativamente por la falta de interacción social y reducción de apoyo social de colegas (Charoensukmongkol & Moqbel, 2021).

Enfoque de Bienestar Laboral Integral

El bienestar laboral integra una combinación de diversos factores subjetivos como el bienestar físico, material, social y emocional, los cuales indican como las personas se sienten y desempeñan las actividades dentro del trabajo (Molino et al., 2020). Este enfoque resalta que el teletrabajo genera beneficios importantes como la reducción del cansancio físico porque se disminuye el desplazamiento de ir a un lugar a otro reduciendo tiempo y gastos en transporte, mejorando la salud física y mental, sin embargo, también presenta un mayor nivel de estrés y agotamiento emocional, ya que la mayor parte del día se pasa

delante de una pantalla, y debido a una falta o escasa separación entre la vida laboral y personal (Molino et al., 2020). Por otro lado, el informe *Global Benefits Attitudes Survey* de Willis Towers Watson (2021) presentó datos que revelan que el 59% de colaboradores remotos afirma tener una percepción mejorada de su salud emocional y física, mientras que un 32% afirma experimentar mayores niveles de estrés por la falta de límites entre casa y oficina. Este contraste muestra que el trabajo remoto no es una modalidad universalmente positiva o negativa, sino que depende de las condiciones de implementación.

Según Escobar y Guillén (2022), mostraron que el teletrabajo puede influir en elementos como los niveles de estrés y la dinámica familiar, factores que son particularmente sensibles en entornos urbanos como Guayaquil. Además, mencionaron que el género que en mayor medida resulta más afectado es el femenino, puesto que son las que tiene que asumir más tareas domésticas, son quienes apoyan y ayudan a los hijos y familiares, lo que conlleva a muchas responsabilidades afectando el equilibrio entre vida laboral y personal. Aparte, da a conocer que, bajo esta modalidad, existe un aumento en la productividad, a pesar de ello, no solo es por el hecho de que se trabaja desde casa, sino que también hay aspectos que deben ser gestionados y controlados de manera eficiente, involucrando el compromiso de autogestión de los trabajadores y la organización por parte de la empresa.

Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2021) enfatizó que la brecha tecnológica es uno de los principales problemas para la adopción efectiva del trabajo remoto, especialmente en países donde los servicios de internet no son estables o no alcanzan niveles óptimos. Considerando esto en Guayaquil es muy vital, puesto que

los cortes de energía y las variaciones de conectividad son comunes en ciertos sectores urbanos. Asimismo, la CEPAL (2022) señaló que el teletrabajo ha tenido impactos diferenciales dependiendo el tipo de industrias, como sectores administrativos, financieros y tecnológicos, los que han mostrado la capacidad de adaptarse eficazmente, mientras que áreas operativas y comerciales han enfrentado mayores desafíos. Esta distinción es indispensable para las empresas guayaquileñas que dirigen a través de áreas mixtas y han tenido que optar por esta modalidad de forma parcial o híbrida.

La investigación realizada por Vásquez (2022) reveló que en Ecuador los empleados empezaron a sentir un mayor equilibrio entre su vida personal y laboral porque ya no perdían tanto tiempo en los traslados diarios de casa-trabajo-casa; sin embargo, también surgieron síntomas de fatiga digital, sobre todo en quienes tenían altos niveles de interacción virtual o quienes laboraban en áreas administrativas. De manera similar, Jara, et al. (2021), señalaron que en las empresas de Quito y Guayaquil: el teletrabajo puede mejorar la calidad de vida de los colaboradores siempre y cuando las empresas dispongan de políticas claras de desconexión laboral y apoyo emocional. Mientras que los trabajadores no recibían ese apoyo o las respectivas capacitaciones, ellos reportaban más estrés y cansancio dentro de la jornada laboral.

Marco Legal

A nivel global, existen diversas leyes y reglamentos que incluyen disposiciones reglamentarias orientadas a respaldar el trabajo remoto y su relación con la calidad de vida de los empleados, estos artículos hacen hincapié a la importancia de equilibrar la flexibilidad con la protección del trabajador.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), reconoce al trabajo como un derecho y una obligación social. En el artículo 33 se subraya que el trabajo es una fuente de realización personal y base de la economía, la cual se debe desarrollar en condiciones dignas y justas, garantizando un entorno organizativo saludable para los colaboradores. Asimismo, el artículo 66 numeral 29, se fundamenta en la idea de instaurar en las organizaciones el derecho de toda persona a un ambiente laboral sano libre de violencia, obligando al Estado a adoptar medidas de prevención, erradicación de la trata de personas y protección frente a cualquier forma de vulneración.

Por otro lado, el artículo 326, dispone de manera general el cómo deben estar fundamentadas las relaciones laborales en principios de justicia, solidaridad y equidad, promoviendo un ambiente laboral más saludable y propicio. El Estado, además, fomenta la creación de organizaciones democráticas, participativas y transparentes (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). Estos artículos engloban la obligación de como los empleadores deben establecer entornos de trabajos seguros y saludables, asegurando así la calidad de vida de los trabajadores tanto en modalidad presencial como virtual.

El código de trabajo regula las relaciones laborales del Ecuador. Este constituye un artículo enumerado a continuación del artículo 16, basado netamente al teletrabajo - (Agregado por la Disp. Reformatoria Primera de la Ley s/n, R.O. 229-S, 22-VI-2020), lo cual menciona que el teletrabajo es una forma de organización laboral que consiste en desempeñar sus actividades mediante la tecnología para la relación entre trabajador y empleador, los mismos que deben de ejercer labores de dirección y control de forma remota.

Sin embargo, los que realizan este tipo de modalidad como lo menciona el Código de Trabajo, estos no son excluyentes de todos los derechos individuales y colectivos. Además, el lugar donde se realiza la ejecución de las actividades puede ser establecido por las partes, ya sea en el domicilio del colaborador u otro espacio acordado. También la normativa señala que el empleador debe respetar el derecho al tiempo de desconexión del trabajador, asegurando un mínimo de 12 horas continuas dentro de un período de 24 horas (Código del Trabajo, 2020).

La remuneración en la modalidad de trabajo remoto se fija entre el empleador y el trabajador de acuerdo con las reglas generales descritas en el Código de Trabajo. Dentro de este contexto se enfatiza que el empleador está obligado a proporcionar los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desempeño de las tareas. Por consiguiente, al contratar bajo la modalidad de teletrabajo el empleador debe informar dicha vinculación a la autoridad del trabajo, quien va a emitir la normativa secundaria correspondiente para su aplicación (Código del Trabajo, 2020).

En efecto el Código de Trabajo (2020), alude las varias formas en el que el teletrabajo puede revestirse como son los autónomos, móviles, parciales u ocasionales. En primera instancia, los autónomos son aquellos quienes trabajan fuera de la organización y solo acuden a las oficinas en algunas ocasiones. Luego, los móviles, estos son quienes no tienen un lugar de trabajo establecido. Después, se tiene a los parciales, que básicamente laboran tanto en la oficina como en su domicilio de 2 a 3 días a la semana. Por último, los ocasionales, que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas (Código del Trabajo, 2020).

El Ministerio del Trabajo (2022), mediante el *Acuerdo Ministerial MDT-2022-235*, establece en el artículo 5, amplía la clasificación del trabajo remoto y lo clasifica en dos tipos de modalidades principales: el trabajo remoto parcial, cuando se alternan jornadas presenciales y virtuales, y el trabajo remoto total, cuando la totalidad de la jornada laboral se realiza bajo modalidad remota. Así mismo el acuerdo regula el derecho del tiempo de desconexión garantizando la dignidad laboral, la salud integral, la recreación y el equilibrio entre la vida personal y profesional. Sin embargo, aclara que ciertas personas como quienes desempeñan funciones de dirección, confianza y manejo dentro de las empresas están exentas de esta disposición. Asimismo, legisla la obligación de registrar los contratos de teletrabajo en el Sistema Único del Trabajo (SUT), como medida de control y transparencia laboral.

Por otro lado, el *Acuerdo Ministerial MDT-2020-076*, señala como esta ley decretó la modalidad de trabajo remoto emergente durante la pandemia COVID-19, sirviendo como punto de partida para su institucionalización, adquiriendo una nueva disposición dentro del régimen laboral ecuatoriano (Ministerio de Trabajo, 2020). A su vez, el artículo 8 del *Acuerdo Ministerial MDT-2022-237*, constituye las obligaciones referentes a la Seguridad y Salud en el trabajo, atribuyendo la responsabilidad al empleador de brindar los debidos insumos, conductas y condiciones necesarias para que en el lugar de trabajo se asegure el máximo nivel de seguridad y salud, minimizando los riesgos laborales.

Posteriormente, el Ministerio del Trabajo (2021), en el Anexo 3 de la Norma Técnica en Seguridad e Higiene del Trabajo, dicta los lineamientos técnicos para la seguridad en el trabajo y la prevención de riesgos laborales en los lugares y/o centros de trabajo. Su aplicación es de cumplimiento obligatorio para todos los empleadores

definidos en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Ejecutivo Nro. 255 (p.1). Este reglamento decreta la debida evaluación de los diferentes tipos de riesgos laborales, entre ellos los riesgos ergonómicos y psicosociales, que es de suma importancia en la ejecución de la modalidad teletrabajo.

Como se mencionó anteriormente, los riesgos ergonómicos y psicosociales tienen especial relevancia en el trabajo remoto, ya que están relacionados con la postura, la iluminación, el mobiliario que se utiliza, y las condiciones físicas donde el trabajador realiza sus actividades laborales. Según la *Norma Técnica de Seguridad e Higiene del Trabajo* (Ministerio del Trabajo, 2021), los riesgos ergonómicos surgen cuando el espacio en el que se trabaja y las condiciones laborales no se adaptan a las capacidades físicas aumentando la fatiga, el estrés, el desánimo, malestar muscular o lesiones por posturas inadecuadas prolongadas, trabajando en una misma posición durante largos períodos sin moverse y el uso continuo de equipos tecnológicos perjudicando la visión, por esta razón, es vital mantener compartidas estas medidas preventivas entre el empleador y el trabajador, utilizando mobiliario óptimo que permita promover una correcta ergonomía para prevenir los TME (Trastornos musculoesqueléticos).

En el trabajo remoto, los riesgos laborales pueden incrementar exponencialmente, puesto que muchos empleados realizan sus actividades desde lugares que no son adecuados con el mobiliario o condiciones ergonómicas. Por ello, la norma establece que el empleador debe optar medidas preventivas como capacitaciones y el provisionamiento de recursos adecuados, también es fundamental la realización de pausas activas, para asegurar el bienestar físico del colaborador. Estas acciones son esenciales para fomentar entornos laborales sostenibles, donde la productividad y la calidad de vida de los

empleados se mantengan en equilibrio, alineándose con las políticas legales de acuerdo con la normativa ecuatoriana (Ministerio del Trabajo, 2021).

Con respecto a la legislación internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo especializado de las Naciones Unidas, prescribe que la transición del trabajo en las organizaciones hacia al teletrabajo, fue un hecho histórico en el que ofrece muchas oportunidades para modernizarse, pero también implica ciertos riesgos u obstáculos, para todas las empresas y organizaciones públicas porque no todos los empleados tenían el conocimiento de las tecnologías el cual era el medio para comunicarse y realizar sus labores, aparte solo una fracción de la fuerza laboral trabajaba ocasionalmente desde casa. (OIT, 2020).

Además, la OIT (2020) señala que, el problema central son los conflictos que pueden surgir entre tiempo laboral y el personal, para ello, la OIT propone la estrategia de fomentar el equilibrio y el bienestar entre ambos aspectos, gestionando sus funciones a partir de los resultados que obtenga cada trabajador cumpliendo con las metas establecidas dentro de las organizaciones y no por el número de horas o el horario que cumplen. Así los trabajadores bajo esta modalidad pueden organizar su tiempo de forma más autónoma cumpliendo con sus responsabilidades laborales y si vida personal.

En último término, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone que “toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo” (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 1948). Este principio universal fundamenta el deber de garantizar el bienestar de los trabajadores sin importar la modalidad laboral que desempeñen.

Capítulo 2: Metodología

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo con método deductivo, diseño no experimental, con corte transversal, alcance descriptivo y correlacional, cuya población son todos los trabajadores que realizan sus laborales bajo la modalidad remota o parcialmente remota, de las empresas de la ciudad de Guayaquil, a partir de los cuales se considera una muestra finita, un muestreo no probabilístico integrando el muestreo por conveniencia, por bola de nieve y se aplica como instrumento de medición el Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO, desarrollado por González, et al., (2017), también, el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Teletrabajo propuesto por La Cruz (2022)

Enfoque

El enfoque cuantitativo es aquella que utiliza la recolección de datos medibles de acuerdo con las variables de estudio. Según Hernández, et al., (2021), este enfoque se basa en la medición numérica y el uso de técnicas estadísticas para identificar patrones y validar teorías. Por lo tanto, como en la presente investigación se realizará la obtención de datos cuantificables a través de los cuestionarios relacionados con el trabajo remoto y la calidad de vida, entonces es cuantitativo.

Método de Investigación

El método aplicado para esta investigación es el método deductivo, el cual parte de principios generales o teorías existentes para analizar y explicar situaciones concretas relacionadas con el teletrabajo en la ciudad de Guayaquil.

Según Hernández, et al. (2014), el método deductivo se caracteriza por “partir de lo general a lo particular, es decir, de teorías o leyes generales para derivar explicaciones o predicciones en casos específicos” (p. 28). Por ello, esta investigación se inicia con la recopilación y revisión de los fundamentos teóricos sobre el teletrabajo, para posteriormente, contrastarlos con los datos empíricos obtenidos a través de la población de estudio, con el fin de consolidar un análisis riguroso y coherente con el tema tratado.

Diseño de la Investigación

El diseño adoptado es no experimental. Es no experimental porque las variables se observan tal como se presentan en el contexto real, sin intervención del investigador, ya que son situaciones auténticas y no provocadas de forma intencional por el averiguador. Como menciona Kerlinger (1979)” La investigación no experimental o *ex-post-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

Alcance

El método aplicado a esta investigación es el descriptivo y correlacional. Dado que, en el método descriptivo tiene como finalidad especificar las propiedades y características importantes de un fenómeno analizado de forma individual, mientras que el correlacional estudia el grado de relación que existe entre dichas variables en un determinado tiempo (Sampieri, 2018). En este caso, se busca medir y describir, las variables y la relación del impacto que tiene el trabajo remoto hacia la calidad de vida de los colaboradores en empresas de la ciudad de Guayaquil, distinguiendo como esta

modalidad influye en aspectos como el bienestar emocional, el equilibrio entre la vida personal y laboral, la productividad y la percepción del entorno laboral.

García (2012) afirmó que:

La investigación descriptiva integra los denominados métodos de encuesta o investigación por encuestas en los que la información se obtiene a partir de cuestionarios y otros instrumentos cerrados indirectos y los métodos o investigaciones observacionales en los que la información es recogida mediante escalas de observación cerradas (p.103).

En síntesis, este alcance no solo se enfoca en describir las variables, sino también comprender la relación que el trabajo remoto mantiene con la calidad de vida laboral, adquiriendo una visión más detallada que permita mejorar aquellas áreas determinadas con el bienestar de los colaboradores, promoviendo entornos de trabajo más equilibrados y sostenibles.

Este método permite obtener una visión holística limitándose a observar y analizar las variables sin manipularlas, a fin de comprenderlas en su contexto natural. La recolección de datos se obtendrá a partir del uso de encuestas y entrevistas, por el cual, se pretende recopilar información relevante, logrando una comprensión más integra sobre el objeto de estudio.

Población, Muestra, Muestreo

Población

Tabla 1

Cálculo de la Población

Cálculo de la Población	
Teletrabajo Ecuador 2022	444302,00
PEA Ecuador 2022	8400000,00
% Empleo Pleno 2025 + Subempleo	55,40%
Empleados + Subempleados ECU	4653600,00
PEA Gye 2022	1511940,00
Empleados + Subempleados Gye	837614,76
%	18,00%
Teletrabajo Gye	79971,19

Nota: Adaptado de *Encuesta Nacional* (INEC, 2022) y del *Informe* del Ilustre Municipio de Guayaquil, (2022).

Para el desarrollo de esta investigación, la población objetivo se definió mediante el análisis de datos estadísticos relacionados con el trabajo remoto en Ecuador y en la ciudad de Guayaquil durante el año 2022. Según los datos presentados en la Tabla 1, en el 2022 se registraron 444.302 personas laborando en modalidad de trabajo remoto a nivel nacional, mientras que la Población Económicamente Activa (PEA) en Ecuador ascendía

a 8.400.000 personas. Al aplicar el porcentaje de empleo pleno más subempleo proyectado al año 2025 (55,40 %) sobre la PEA nacional, se estima una población de 4.653.600 personas empleadas o subempleadas. De manera similar, para el caso específico de Guayaquil, se toma como referencia una PEA local de 1.511.940 personas. Aplicando el mismo porcentaje, se estima que aproximadamente 837.614 personas en Guayaquil se encuentran empleadas o subempleadas. Con base en estos cálculos y partiendo del supuesto de que el 10 % de esta población realiza actividades bajo la modalidad de teletrabajo, se determina que el total de personas en teletrabajo en Guayaquil sería de aproximadamente 79.971. Este valor se considera representativo de la población objetivo para efectos del estudio y se empleará en el cálculo de la muestra, utilizando el valor de $p = 0,10$ como proporción estimada de individuos que cumplen con la característica de interés. Como afirman Hernández, et. (2014), “la determinación del tamaño de la muestra es una etapa esencial del diseño metodológico de la investigación cuantitativa, pues asegura que los resultados sean estadísticamente representativos de la población objeto de estudio” (p. 392), lo cual respalda la importancia de definir correctamente estos valores en el proceso investigativo.

Como se mencionó anteriormente, partiendo de los datos obtenidos sobre la situación laboral en el Ecuador y, específicamente, en la ciudad de Guayaquil, es posible establecer una proporción estimada de personas que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo. En la tabla 2 se puede observar que esta proporción resulta fundamental para calcular el tamaño de la muestra en el presente estudio, ya que permite definir qué porcentaje de la población objetivo posee la característica que se desea analizar.

Muestra

Tabla 2

Muestra de la población

Población finita	
N	79971
Z	1,96
p	10%
q	90%
e	5%
n	138,0605723

En este caso, se obtuvo que el 10% de los empleados y subempleados a nivel nacional se encontraban laborando en modalidad remota en el año 2022, este resultado se alcanzó al dividir el total de personas en teletrabajo (444.302) entre el número de empleados y subempleados en Ecuador (4.653.600). Como afirman Hernández, Fernández y Baptista (2014), “la proporción esperada (p) es un dato clave para estimar el tamaño muestral, pues define la frecuencia con que se presenta el fenómeno que se desea estudiar” (p. 393).

Además, considerando que el valor de N, es decir, la población total en teletrabajo en Guayaquil corresponde a 79.791 personas que es menor a 100.000, razón por la cual se aplica la fórmula de corrección para población finita para el cálculo muestral. Según la

teoría estadística, cuando el tamaño de la población es finito y relativamente pequeño, se requiere corregir la fórmula del tamaño de muestra con el fin de obtener una estimación más precisa (Hernández et al., 2014). La fórmula aplicada es la siguiente:

Donde:

- **n** = tamaño de la muestra
- **N** = tamaño de la población (79.971 personas en teletrabajo en Guayaquil)
- **Z** = valor Z para un nivel de confianza del 95 % (Z = 1,96)
- **p** = proporción esperada (0,10)
- **q** = 1 – p (0,90)
- **e** = margen de error permitido (por ejemplo, 5 % = 0,05)

Aplicando esta fórmula con los valores anteriormente descritos, se obtiene un tamaño de muestra de aproximadamente **139 personas**, quienes deberán ser encuestadas o evaluadas en la ciudad de Guayaquil para que los resultados sean estadísticamente representativos de la población en teletrabajo. Este cálculo asegura que los hallazgos de la investigación tengan validez, precisión y aplicabilidad dentro del contexto delimitado (nivel de confianza y el margen de error) para el presente estudio.

Muestreo

Para la selección y cumplimiento de la muestra en esta investigación se ha optado por un muestreo no probabilístico, cohesionando dos técnicas complementarias: muestreo por conveniencia y muestreo por bola de nieve. Se determinan estas dos clases de muestreo

debido a que no se consta con una base de datos de teletrabajadores en la ciudad de Guayaquil, lo cual limita la posibilidad de aplicar técnicas de muestro aleatorio.

Se considera el muestreo por conveniencia ya que, implica seleccionar a los sujetos según la disponibilidad, accesibilidad y disposición dentro del entorno del investigador. Tal como señalan Martínez, et al. (2020, p 44), este tipo de muestreo “permite obtener información de forma rápida y sencilla cuando no se dispone de un marco muestral definido”, aunque reconocen que su principal limitación es el sesgo potencial en la selección de los participantes. Complementariamente, se aplica el muestreo de bola de nieve, una técnica útil para localizar a miembros de la población que son poco visibles, dispersos o difícil de alcanzar, como ocurre en muchos casos con trabajadores que laboran de forma remota. Según Vinuto (2014), este tipo de muestreo “se basa en la identificación inicial de unos pocos individuos que cumplen con los criterios del estudio, y que posteriormente remiten a otros participantes, conformando así una red creciente de contactos” (p. 2)

Instrumentos que se Utilizarán para Recopilar Información Primaria

De esta manera, la combinación de ambos métodos permite la construcción de una muestra funcional con respecto al objeto de estudio, tomando en cuenta tanto las limitaciones metodológicas como las ventajas que ofrece cada técnica de muestreo.

Para la medición de la variable calidad de vida se utilizará el Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO, desarrollado por González, et al., (2017). Este instrumento evalúa ocho dimensiones de la calidad de vida laboral: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto, satisfacción por

el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración del tiempo libre y apoyo social.

El CVT-GOHISALO está compuesto por 74 ítems con escala tipo Likert de 1 a 5 puntos. Su confiabilidad reportada mediante alfa de Cronbach supera 0.90, lo que respalda su consistencia interna (González et al., 2017). También cuenta con una versión breve de 31 preguntas modificado por González, et al., (2017).

A partir de ello, la variable trabajo remoto será cuantificada con el uso del Cuestionario de Factores Psicosociales en el Teletrabajo, efectuada por La Cruz et al., (2022). Este instrumento se compone de un total de 32 ítems evaluadas con la escala tipo Likert que va de nunca a siempre.

Este cuestionario de la Cruz et al., (2022) es distribuido en ocho dimensiones, que corresponden a: exigencias y carga cognitiva, liderazgo, apoyo institucional, conciliación familia trabajo, relaciones sociales, confort, contenido de trabajo y condiciones de los servicios básicos en casa.

Los cuestionarios serán de tipo virtual autoadministrado, lo que permitirá su aplicación de forma masiva garantizando la recolección de datos incluso en temas como lo es el trabajo remoto.

Herramientas para Procesar la Información

Para el procesamiento de la información recopilada por el cuestionario, se utilizará Microsoft Excel, herramienta empleada en el análisis de datos por su accesibilidad, versatilidad y capacidad para realizar operaciones estadísticas básicas y avanzadas. La

base de datos se obtendrá desde *Google Forms* en formato Excel, lo que facilitará su organización y posterior análisis. Excel permite ejecutar cálculos descriptivos, elaborar tablas dinámicas y generar gráficos que ayudaran a la interpretación de resultados.

Para la información secundaria se utilizará revisión documental utilizando como base datos académicos como *Scopus*, *Web of Science*, *Google Scholar*, *Scielo* y trabajos de titulación previos.

Tipos de Validación

- Validez Aparente: aquí se verifica que las preguntas sean fáciles de entender y que la gente no tenga problemas al leerlas o interpretarlas.
- Validez de Contenido: se refiere a un grupo de expertos que revisen el cuestionario para asegurarse de que cada pregunta realmente mide lo que debe medir
- Validez de Constructo: consiste en comprobar, mediante análisis estadísticos, que todas las preguntas están relacionadas entre sí y que juntas representan la idea que queremos medir.
- Validez de Criterio: busca comparar el cuestionario con alguna medida externa o similar para ver si ambos coinciden y el instrumento funciona como debería.

Métodos de Validación

- Juicios de Expertos: grupo de profesionales donde cada uno revisa el instrumento y mediante un formato dan su opinión de los ítems para mejorar la calidad y claridad de estos.
- Prueba piloto: se aplica a un grupo pequeño de personas similares a la muestra de investigación para detectar algún errores o preguntas confusas.

- Confiabilidad: sirve para evaluar si el cuestionario no tiene preguntas redundantes o duplicadas.

Capítulo 3: Resultados

El capítulo 3 tiene como objetivo presentar de manera detallada los hallazgos obtenidos en el procesamiento de datos recopilados en la encuesta. Previo al análisis de la muestra definitiva, se presentan los resultados de la prueba piloto realizada para determinar la confiabilidad del instrumento. Este análisis es fundamental para garantizar la fiabilidad estadística necesaria, asegurando que los resultados sean reflejo fiel y preciso de lo estudiado.

Viabilidad y confiabilidad del cuestionario

Para garantizar la confiabilidad y precisión del instrumento, se realizó una prueba piloto aplicada a una muestra de 30 personas que son objeto de estudio. Este procedimiento permite no solo verificar la claridad de los ítems, sino también validar su solidez estadística de la herramienta diseñada.

Se usó el Alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad de las escalas. Este indicador es importante en la investigación cuantitativa, ya que examina la interrelación entre las variantes. Según Cronbach (1951), este coeficiente funciona como un índice para medir la consistencia interna de una escala, permitiendo evaluar la magnitud de la correlación entre los ítems de un instrumento.

Tras el procesamiento de los datos obtenidos en el software SPSS, se obtuvieron niveles de consistencia altos. Como se aprecia en la Tabla 3, las subescalas que integran al cuestionario reportan valores de 0.962 para el cuestionario de Trabajo Remoto y 0.985 para el instrumento que mide la variable de Calidad de Vida, al evaluar el instrumento en la totalidad de sus componentes, es decir, los 63 ítems, el coeficiente del Alfa de Cronbach

alcanzó un valor de 0.984. De acuerdo con Oviedo et al., (2005), se considera como una buena consistencia a los valores alfa de Cronbach entre 0,70 y 0,90. De forma específica dice que el valor 0,70 se establece como mínimo aceptable para validar la interrelación de las preguntas y que cualquier cifra inferior sugiere una baja consistencia interna.

Tabla 3:

Alfa de Cronbach

Variables	Alfa Cronbach
Trabajo Remoto	0.962
Calidad de Vida	0.985
Ambas Variables	0.984

Análisis de datos obtenidos

Estadística Descriptiva Variables Demográficas

Figura 1

Modalidad de trabajo

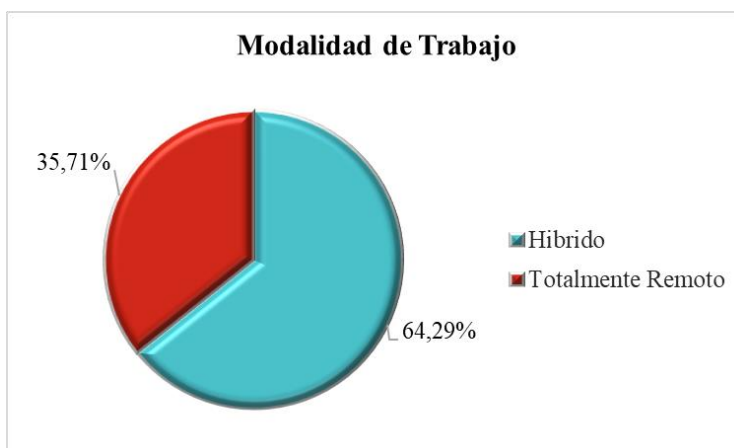
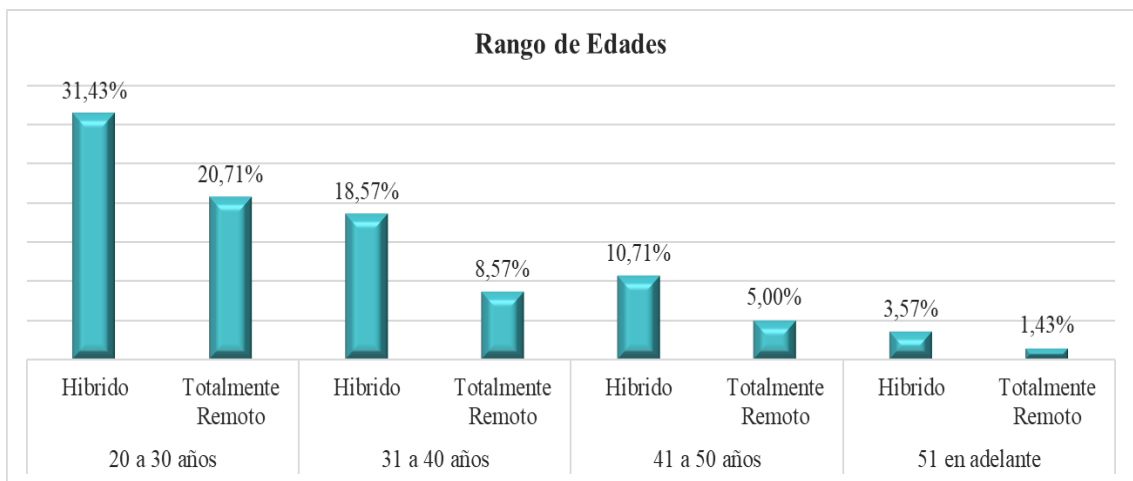


Figura 2

Rango de edades

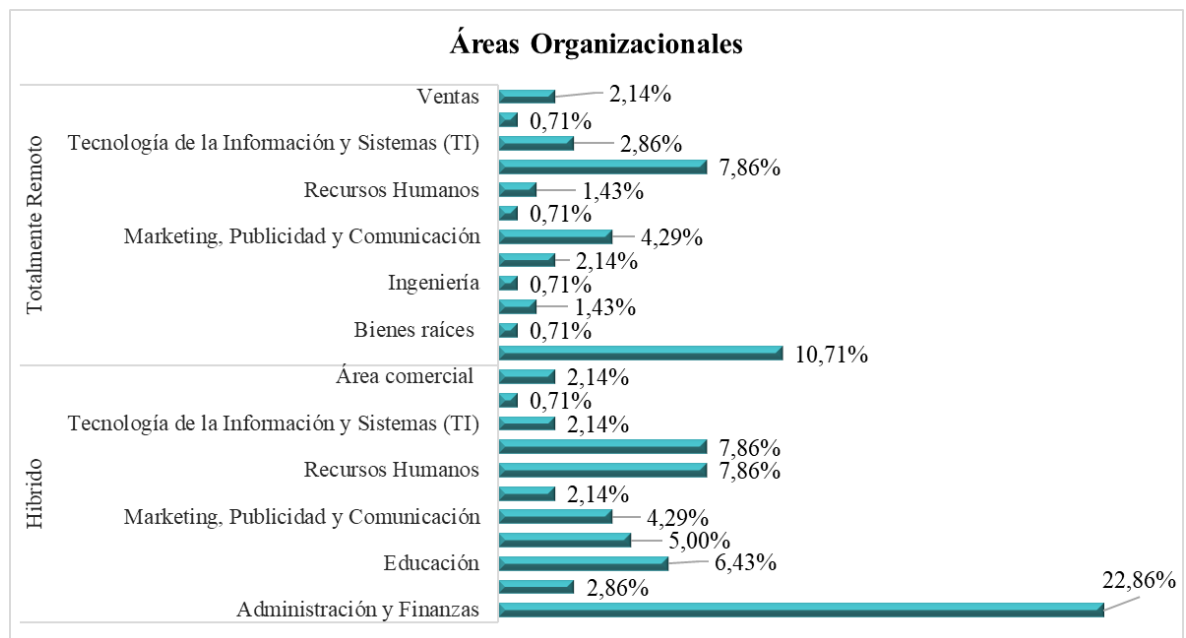


Con respecto a la figura 1 y 2, como datos generales obtenidos a partir de la encuesta aplicada a la población objetivo, con una muestra de 140 personas, se evidencia que la modalidad de trabajo con mayor presencia en las organizaciones es la modalidad híbrida, representando el 64,29% del total, mientras que el 35,71% corresponde al trabajo totalmente remoto. En relación con el rango de edad, se identifica que el grupo más propenso a laborar bajo estas modalidades corresponde a personas entre 20 y 30 años, quienes representan el 52,14% de la muestra, distribuyéndose en un 31,43% en modalidad híbrida y un 20,71% en modalidad totalmente remota. Le sigue el rango de 31 a 40 años con un 27,14%, del cual el 18,57% trabaja de forma híbrida y el 8,57% de manera remota. En menor proporción se encuentran los rangos de 41 a 50 años con un 15,71% (10,71% híbrido y 5,00% remoto) y de 51 años en adelante con apenas el 5,00% (3,57% híbrido y 1,43% remoto), lo que evidencia una menor participación de los grupos etarios más altos en estas modalidades laborales. En relación con el rango de edad, se identifica que el grupo más propenso a laborar bajo estas modalidades corresponde a personas entre 20 y 30 años,

quienes representan el 52,14% de la muestra, distribuyéndose en un 31,43% en modalidad híbrida y un 20,71% en modalidad totalmente remota. Le sigue el rango de 31 a 40 años con un 27,14%, del cual el 18,57% trabaja de forma híbrida y el 8,57% de manera remota. En menor proporción se encuentran los rangos de 41 a 50 años con un 15,71% (10,71% híbrido y 5,00% remoto) y de 51 años en adelante con apenas el 5,00% (3,57% híbrido y 1,43% remoto), lo que evidencia una menor participación de los grupos etarios más altos en estas modalidades laborales.

Figura 3

Áreas Organizacionales



Respecto a las áreas organizacionales que se demuestran en la figura 3, los resultados indican que el 64,29% de los colaboradores bajo la modalidad híbrida se concentran principalmente en el área de Administración y Finanzas, la cual lidera con un 22,86%. Esta cifra es significativa, ya que triplica la participación de las áreas que le siguen en relevancia, como Recursos Humanos y Servicio al Cliente y Call Center, ambas

con un 7,86%, y el sector de Educación con un 6,43%. Este fenómeno sugiere que el modelo híbrido se ha convertido en el estándar de oro para funciones que requieren un equilibrio entre la gestión autónoma de datos y la necesidad de coordinación presencial esporádica.

En la modalidad híbrida, se observa una presencia moderada de áreas estratégicas como Logística y Cadena de Suministro (5,00%) y Marketing, Publicidad y Comunicación (4,29%), junto a Asesoría Legal y Jurídica (2,86%). Por el contrario, las áreas con menor representación en este esquema son Ventas, Operaciones y Producción, TI y el Área Comercial, todas con valores iguales o inferiores al 2,14%. Estos datos reflejan que, en funciones donde el contacto físico con el producto o la supervisión directa en planta es vital, la flexibilidad híbrida es aún un desafío estructural.

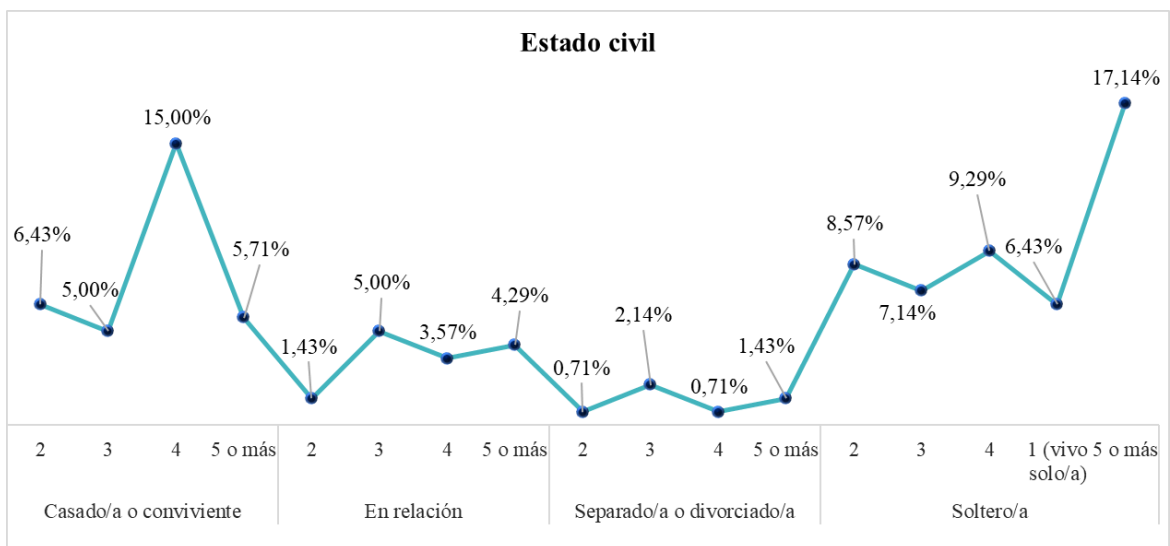
Por su parte, la modalidad totalmente remota, que representa el 35,71% del total de la muestra, mantiene un perfil similar de liderazgo, pero con una distribución más atomizada. Aquí vuelven a destacar Administración y Finanzas (10,71%) y Servicio al Cliente (7,86%), seguidas por áreas creativas y tecnológicas como Marketing (4,29%) y Tecnología de la Información (2,86%). Es notable que áreas como Bienes Raíces, Ingeniería y Terapia de Lenguaje presenten una participación mínima del 0,71%, lo que evidencia las limitaciones intrínsecas de profesiones que dependen de la ubicación geográfica o del contacto físico directo con el cliente o paciente.

La comparativa entre ambas modalidades permite afirmar que el trabajo remoto y flexible no se distribuye de forma equitativa, sino que se agrupa en torno a funciones de gestión, soporte administrativo y servicios digitales. La Administración y Finanzas se consolida como el motor de la transformación digital operativa, mientras que las áreas

operativas y técnicas muestran una resistencia natural a estos modelos debido a su dependencia de activos físicos. Esta segmentación sugiere que las empresas están adaptando sus esquemas laborales basándose más en la naturaleza de la tarea que en una política de flexibilidad universal.

Figura 4

Estado Civil



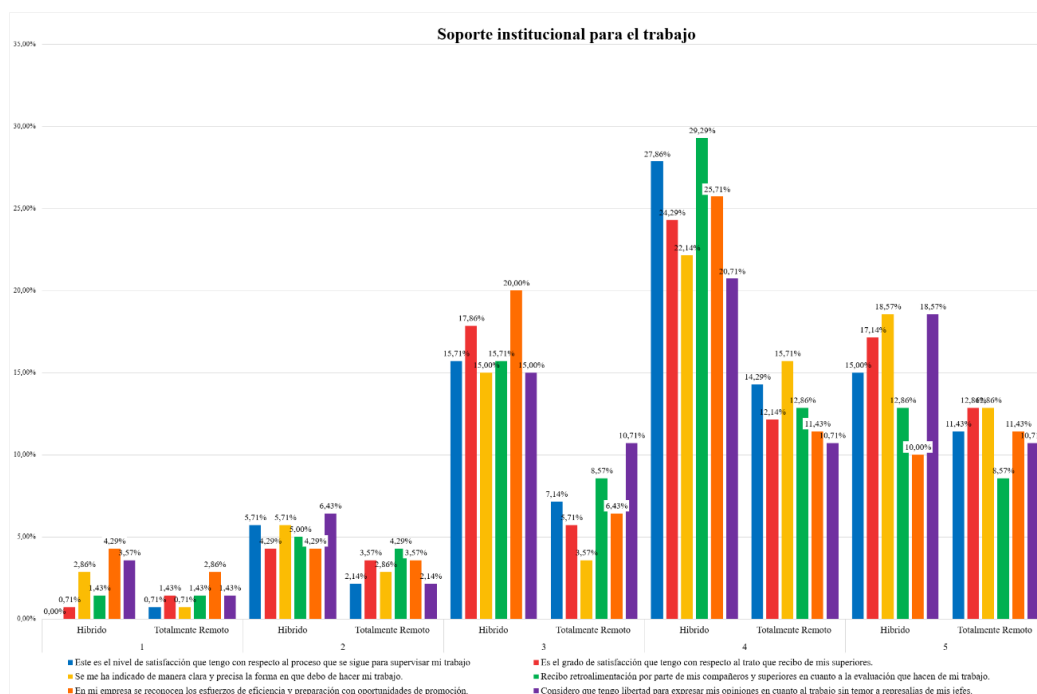
En relación con la Figura 4 del estado civil y el número de personas con las que conviven en el hogar, se observa una relación relevante entre ambas variables. Los resultados muestran que el 48,57% de los encuestados son solteros, destacando que el 17,14% convive con cinco o más personas, el 9,29% con cuatro personas, el 8,57% con dos personas, el 7,14% con tres personas y el 6,43% vive solo. Por otra parte, un 32,14% de los participantes está casado o convive en pareja, destacando los hogares de cuatro miembros como el escenario más común (15,00%). El resto se distribuye entre familias de dos, tres o más de cinco integrantes con porcentajes que rondan el 5% y 6%. A esto se suman quienes tienen pareja sin convivir (14,29%) o están separados (5,00%). Esta

configuración familiar sugiere que la mayoría de los empleados remotos o híbridos comparten su espacio físico, lo que facilita las distracciones y obliga a ver el entorno doméstico no solo como un hogar, sino como una variable que condiciona directamente su calidad de vida laboral.

Dimensiones de Calidad de Vida

Figura 5

Soporte institucional del trabajo



Como se aprecia en la figura 5, los resultados revelan una tendencia predominantemente positiva hacia el soporte institucional, destacándose el nivel 4 (satisfactorio) como la escala más seleccionada en casi todas las dimensiones, especialmente en la modalidad híbrida. El hallazgo más relevante es que la retroalimentación de compañeros y superiores bajo el modelo híbrido alcanzó la

frecuencia más alta de todo el estudio con un 29,29%, lo que sugiere que la presencialidad parcial fortalece los canales de comunicación y el sentido de pertenencia.

En el extremo opuesto, los niveles de insatisfacción total (escala 1) son prácticamente inexistentes en la percepción de apoyo. De hecho, el rubro de supervisión bajo el modelo híbrido registró un 0,00%, lo que sugiere que los empleados no ven el control de sus jefes como un obstáculo o un problema real. Sin embargo, donde sí aparece un vacío preocupante es en el área de incentivos y el reconocimiento del desempeño, donde los resultados no son tan favorables.

Aunque esta dimensión puntúa favorablemente en el nivel 4, muestra una dispersión significativa hacia el nivel 3, donde alcanza un 20,00% en la modalidad híbrida. Esta acumulación en el punto neutro de la escala señala una oportunidad de mejora crítica en los planes de carrera y la visibilidad del desempeño. Resulta notable que, en el nivel más alto de satisfacción (nivel 5), la percepción de libertad para expresar opiniones sin temor a represalias destaque con un 18,57% en el modelo híbrido, superando ligeramente a la claridad en las instrucciones y al trato de los superiores, lo que refuerza la idea de un ambiente laboral psicológicamente seguro.

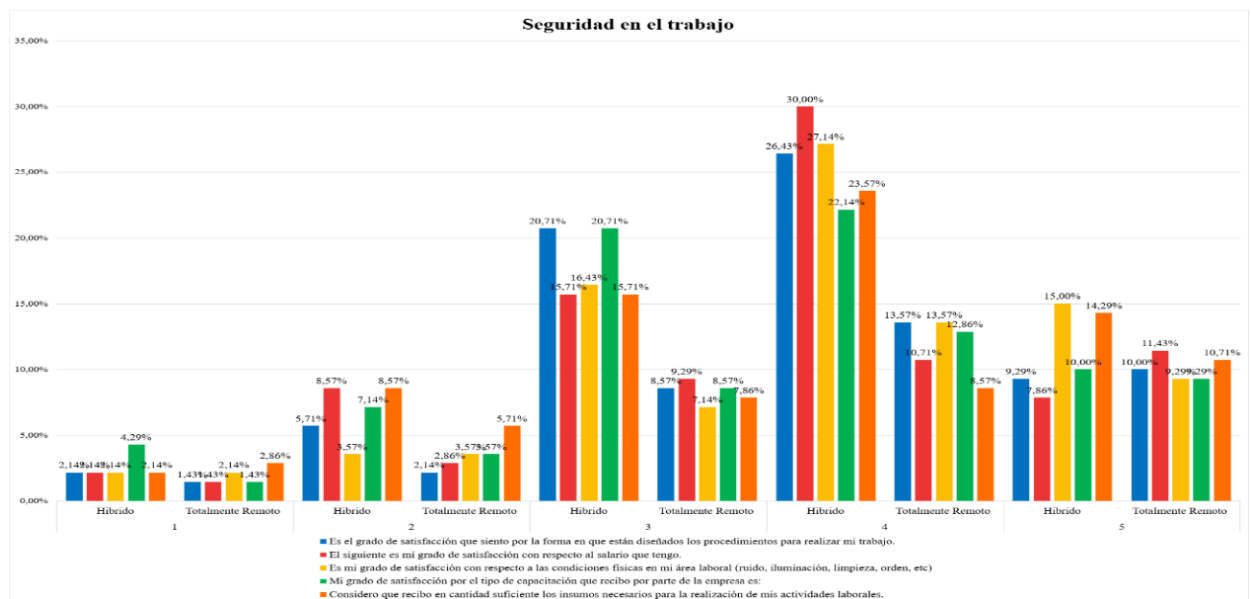
Mientras que el trabajo totalmente remoto mantiene niveles de satisfacción estables, es el modelo híbrido el que reporta los picos más altos de bienestar. En el nivel 4, la satisfacción con el trato de los superiores llega al 24,29% y el nivel de satisfacción con la supervisión al 27,86% dentro de la modalidad híbrida. Estos datos indican que, para las empresas, la flexibilidad combinada con el contacto físico actúa como un catalizador del bienestar. Esta estructura permite una gestión clara sin sacrificar la autonomía ni el apoyo social, factores que se reflejan en el hecho de que incluso la libertad de expresión en el modelo híbrido alcanza un 20,71% en el nivel 4,

consolidándose como pilares determinantes en la calidad de vida del trabajador moderno.

Los datos sugieren que la desconexión física total en el trabajo remoto plantea retos importantes en comparación con el modelo híbrido. Al mirar el nivel máximo de satisfacción (nivel 5), el teletrabajo completo muestra cifras más bajas, alcanzando apenas un 12,86% en aspectos como el trato de los jefes y la claridad de las instrucciones. Esto indica que la falta de presencialidad podría estar debilitando la percepción de apoyo, posicionando al esquema híbrido como una opción más equilibrada para lograr que el equipo se sienta realmente respaldado y valorado.

Figura 6

Seguridad en el trabajo



En la figura 6 se observa que los resultados muestran una concentración positiva en la percepción de seguridad, situando la satisfacción con el salario en el modelo híbrido como la opción más seleccionada de todo el estudio con un 30.00% en el nivel 4 (Satisfecho). Este hallazgo es el más relevante, ya que sugiere que el esquema híbrido

potencia la percepción de valor económico y bienestar financiero en el contexto local. Por el contrario, lo menos relevante por su baja incidencia son los niveles de insatisfacción extrema (nivel 1), específicamente, la satisfacción con los procedimientos de diseño del trabajo en el modelo totalmente remoto fue la menos seleccionada con apenas un 1.43%. Esto indica que existe una estructura procedimental sólida que previene el descontento agudo entre los trabajadores que no asisten a la oficina.

Al observar el nivel 4 (Satisfecho), se evidencia que la modalidad híbrida no solo destaca en el factor salarial, sino también en las condiciones físicas del área laboral con un 27.14% y en la percepción del diseño de procedimientos con un 26.43%. Estos indicadores reflejan que la combinación de entornos permite al trabajador disfrutar de una infraestructura corporativa adecuada mientras mantiene la flexibilidad, lo que se traduce en una percepción de seguridad integral superior a la del trabajo totalmente remoto, el cual en estas mismas categorías alcanza valores significativamente menores, como un 13.57% y 13.57% respectivamente.

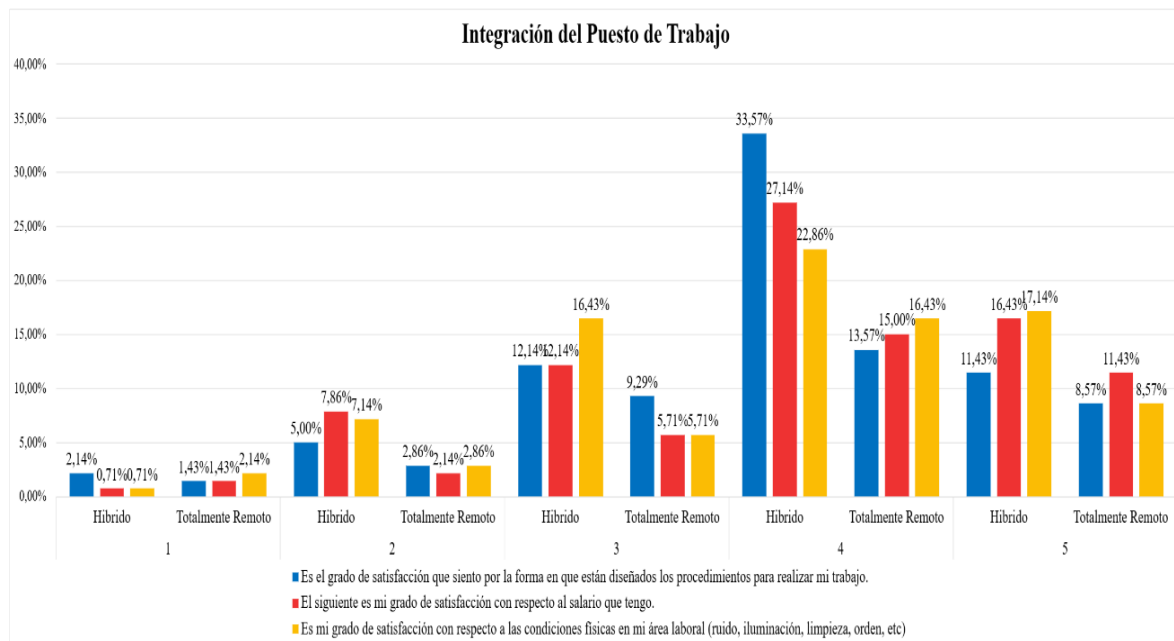
Otro punto de interés es la suficiencia de insumos para las actividades laborales. En el nivel 4, la modalidad híbrida lidera con un 23.57% de satisfacción, mientras que la modalidad totalmente remota desciende al 8.57%. Esta brecha del 15% sugiere que la logística de entrega y soporte de materiales es más eficiente cuando el trabajador tiene un vínculo físico parcial con la organización. En el nivel 5 (Muy Satisfecho), esta tendencia se mantiene, los insumos en el modelo híbrido registran un 14.29% frente a un 10.71% en el remoto, reforzando la idea de que la presencialidad facilita el acceso a los recursos necesarios para la productividad.

La interpretación integral sugiere que la calidad de vida de los colaboradores en Guayaquil se ve favorecida por la modalidad híbrida, la cual puntúa consistentemente más alto en factores clave como las condiciones físicas del área laboral y la provisión de insumos suficientes (nivel 4) en comparación con el trabajo 100% remoto. Existe, sin embargo, una observación importante en el nivel 3 (Neutral), donde el diseño de procedimientos y la capacitación en el modelo híbrido muestran una acumulación significativa de respuestas con un 20.71% en ambos rubros. Esto implica que, aunque los trabajadores se sienten seguros y bien remunerados, las empresas aún deben refinar sus procesos de formación continua para que la transición entre lo presencial y lo digital no se perciba como un área gris de gestión, sino como un soporte robusto a la eficiencia laboral.

Finalmente, el análisis del nivel 5 revela que la satisfacción máxima (Muy Satisfecho) en cuanto a capacitación es más alta en el esquema híbrido (10.00%) que en el totalmente remoto (9.29%), aunque la diferencia es marginal. Esto refuerza la conclusión de que la modalidad híbrida ofrece un entorno de seguridad y soporte más equilibrado, donde la satisfacción no se limita solo a lo económico, sino que se extiende a la infraestructura y los recursos operativos, consolidando un ecosistema de trabajo más estable para el colaborador ecuatoriano.

Figura 7

Integración del Puesto de Trabajo



En la figura 7 se observa que la dimensión más relevante de este análisis es el diseño de los procedimientos para realizar el trabajo bajo la modalidad híbrida, la cual se consolidó como la opción más seleccionada de todo el gráfico, alcanzando un 33.57% de preferencia en el nivel 4 (Satisfecho). Este dato es crucial, ya que demuestra que el modelo híbrido facilita una mejor estructuración de tareas en comparación con el remoto total. Los datos muestran que la insatisfacción crítica no es un problema generalizado. De hecho, el rubro de salarios en el trabajo remoto fue el que menos menciones tuvo en el nivel más bajo de la escala (1,43%). Lo anterior permite deducir que la modalidad a distancia no ha deteriorado la valoración del aspecto económico ni las condiciones del entorno inmediato, descartando que estos puntos sean focos de conflicto para los colaboradores.

Al profundizar en los datos, se hace evidente una tendencia hacia la valoración positiva en la escala de Likert (niveles 4 y 5), especialmente en el formato híbrido. Por ejemplo, en el nivel 5 (Muy Satisfecho), las condiciones físicas del área laboral en modalidad híbrida alcanzan un notable 17.14%, superando por casi el doble al 8.57% registrado en la modalidad totalmente remota para la misma categoría. Esta brecha sugiere que la infraestructura física provista por la organización sigue siendo un componente de valor difícil de replicar íntegramente en el hogar, reforzando la idea de que la oficina física actúa como un catalizador de estándares de orden y limpieza que los colaboradores aprecian significativamente.

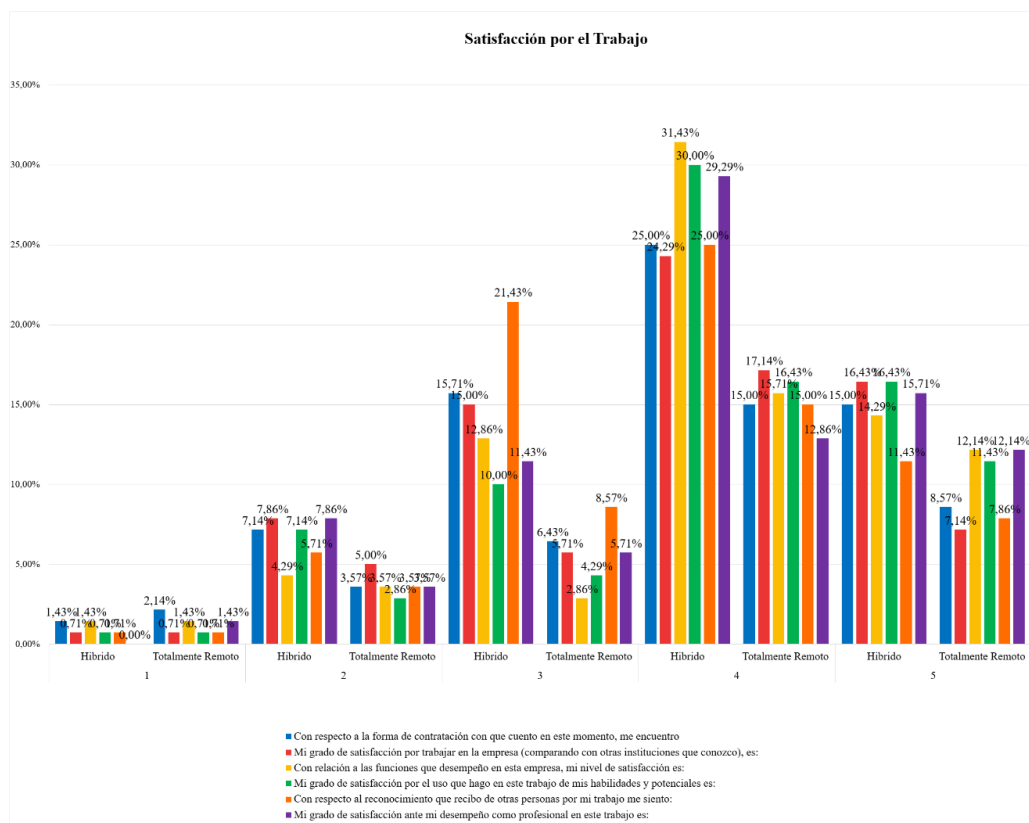
Asimismo, el análisis comparativo del nivel 3 (Neutral) revela una zona de transición interesante. En este nivel, la satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo híbrido registra un 16.43%, lo que podría interpretarse como un segmento de la población que, si bien no encuentra fallas críticas en su entorno, tampoco percibe un valor diferencial extraordinario. No obstante, al sumar los niveles de satisfacción alta (4 y 5), la modalidad híbrida domina consistentemente las tres dimensiones evaluadas: procedimientos, salario y entorno físico. Esto confirma que la combinación de presencialidad y flexibilidad es percibida como un ecosistema de trabajo más robusto y coherente que el aislamiento total del esquema remoto.

Los resultados sugieren que la integración laboral en Guayaquil alcanza su punto óptimo en el modelo híbrido. La concentración de respuestas en el nivel 4 para procesos, salario y entorno físico indica que la presencialidad intermitente refuerza la claridad operativa y la satisfacción ambiental. En cambio, la modalidad totalmente remota presenta una distribución más dispersa, lo que sugiere un menor soporte procedimental percibido.

Finalmente, la satisfacción salarial en el nivel 4 favorece al formato híbrido (27.14%) sobre el remoto (15.00%), vinculando la interacción física con una mejor valoración de la remuneración. En conclusión, la flexibilidad híbrida no solo sostiene la satisfacción económica, sino que optimiza la percepción de orden y herramientas, consolidándose como el modelo más efectivo para el bienestar del colaborador.

Figura 8

Satisfacción por el trabajo



En la figura 8 se aprecia que los resultados muestran una tendencia positiva hacia la modalidad de trabajo híbrida, la cual concentra los niveles más altos de bienestar. El hallazgo más relevante es que la satisfacción con las funciones desempeñadas en el

modelo híbrido alcanzó el 31,43% en el nivel 4 (Satisfecho), convirtiéndose en la opción más seleccionada de todo el estudio. Esto sugiere que la flexibilidad de combinar la oficina con el hogar optimiza la percepción de propósito y ejecución de tareas. Por el contrario, lo menos relevante por su escasa presencia estadística son los niveles de insatisfacción profunda, específicamente, el sentimiento de estar totalmente insatisfecho (nivel 1) respecto al reconocimiento de otras personas, el uso de habilidades y el desempeño profesional en la modalidad híbrida fueron las opciones menos seleccionadas, todas con un 0,71%.

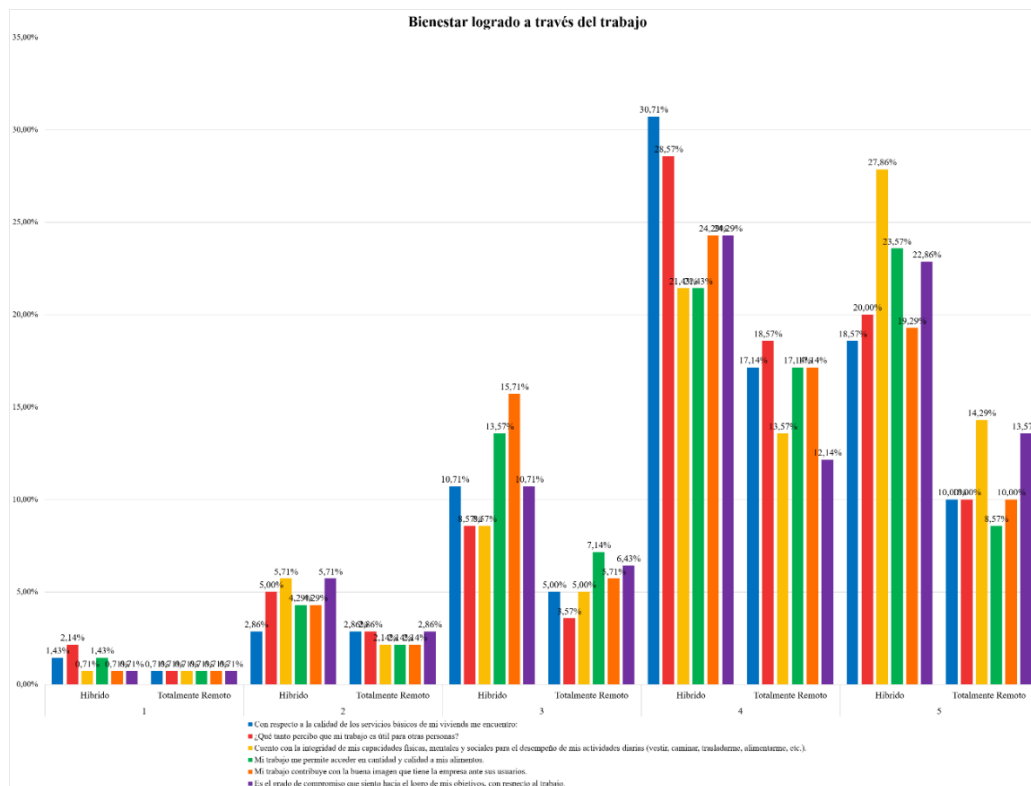
Un aspecto crítico que revela la gráfica es el contraste entre la autorrealización y el reconocimiento social. Mientras que el desempeño profesional en el modelo híbrido alcanza niveles de satisfacción (niveles 4 y 5) que suman un 45%, el reconocimiento por parte de terceros en la misma modalidad muestra una mayor concentración en el nivel 3 (Neutral) con un 21,43%. Esto indica que, aunque el trabajador se siente competente y satisfecho con su propio rendimiento bajo un esquema flexible, percibe que la visibilidad de sus logros ante los demás no siempre es proporcional a su esfuerzo, lo que representa una oportunidad para que los líderes de las empresas de Guayaquil refuercen los canales de feedback y validación pública en entornos no presenciales.

En cuanto a la estabilidad laboral, la forma de contratación actual muestra una solidez notable. En el nivel 4 de satisfacción, la contratación en modalidad híbrida registra un 25,00%, frente a un 15,00% en la modalidad totalmente remota. Al observar el nivel 5 (Muy Satisfecho), el trabajo híbrido se mantiene superior con un 14,29% frente al 8,57% del remoto. Esta diferencia sugiere que los colaboradores asocian el modelo híbrido con una relación contractual más segura o satisfactoria, posiblemente debido a la cercanía

física con la estructura administrativa de la empresa, lo que reduce la incertidumbre que a menudo genera el trabajo remoto absoluto.

Figura 9

Bienestar logrado a través del trabajo



En la figura 9, el hallazgo más relevante de esta dimensión es que la calidad de los servicios básicos en la vivienda bajo la modalidad híbrida fue la opción más seleccionada de todo el gráfico, alcanzando un 30,71% en el nivel 4 de satisfacción. Este dato es fundamental, ya que sugiere que el modelo mixto permite al colaborador disfrutar de un entorno doméstico adecuado sin la presión del aislamiento total. En el otro extremo de la escala, los indicadores negativos sobre la calidad de vida laboral brillan por su ausencia. De hecho, aspectos como la falta de compromiso con las metas o la idea de que el trabajo

daña la imagen corporativa obtuvieron un 0,00% en el nivel de insatisfacción dentro del esquema remoto. Estas cifras sugieren que el sentido de pertenencia no se debilita con la distancia, al contrario, el trabajador mantiene un vínculo institucional sólido a pesar de no estar físicamente en la oficina.

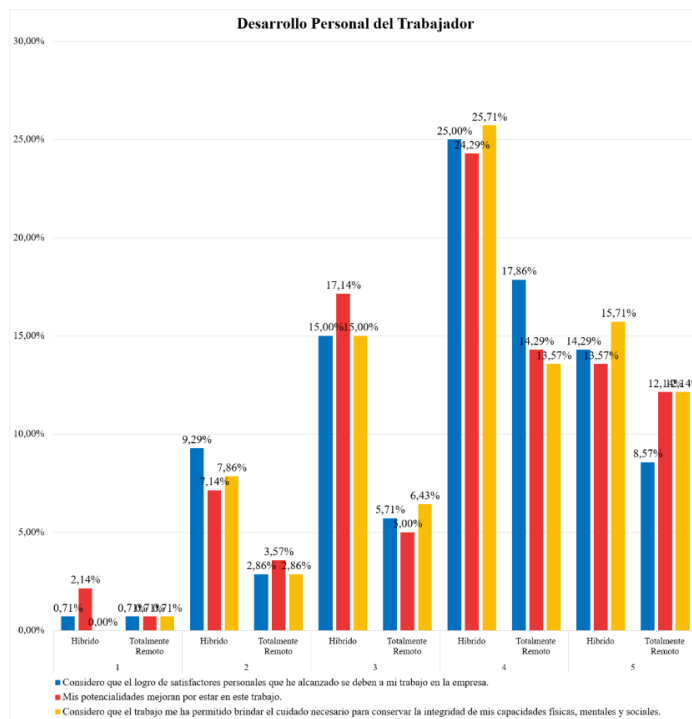
Al profundizar en el nivel 5 (Muy Satisfecho), se observa un liderazgo contundente de la modalidad híbrida en cuanto a la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales, alcanzando un 27,86%. Este porcentaje es notablemente superior al 14,29% registrado en la modalidad totalmente remota para el mismo nivel. Esta diferencia del 13,57% sugiere que el esquema híbrido funciona como un factor protector de la salud del trabajador, permitiéndole mantener un equilibrio óptimo entre su vida personal y profesional, lo cual impacta directamente en su vitalidad diaria para realizar tareas básicas como alimentarse o trasladarse.

Asimismo, el compromiso hacia el logro de objetivos profesionales muestra una solidez mayor en el formato mixto, con un 24,29% en el nivel 4 y un 22,86% en el nivel 5. En contraste, los colaboradores bajo la modalidad totalmente remota reportan niveles de compromiso mucho más moderados en el nivel 5, situándose en un 13,57%. Estos datos refuerzan la idea de que la interacción presencial periódica con la organización no solo mejora el bienestar físico, sino que actúa como un ancla psicológica que fortalece la determinación del colaborador para cumplir con sus metas laborales. La interpretación integral de estos resultados indica que el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores en Guayaquil alcanzan su punto máximo en el esquema híbrido, el cual domina los niveles altos de satisfacción (niveles 4 y 5) en aspectos críticos como la utilidad del trabajo para otros (28,57% en nivel 4) y la integridad de capacidades físicas y mentales (27,86% en

nivel 5). Mientras que el modelo totalmente remoto muestra una percepción de bienestar más conservadora y con mayores dudas en la zona neutral (nivel 3) específicamente en la integridad de capacidades con un 7,14%, el modelo híbrido actúa como un dinamizador de la salud integral del trabajador. La flexibilidad de alternar espacios de trabajo no solo mejora el confort en el hogar, sino que refuerza el sentido de utilidad social (20,00% muy satisfechos en híbrido vs 10,00% en remoto) y el compromiso profesional, factores que definen una calidad de vida laboral superior en el ecosistema empresarial local.

Figura 10

Desarrollo personal del trabajador



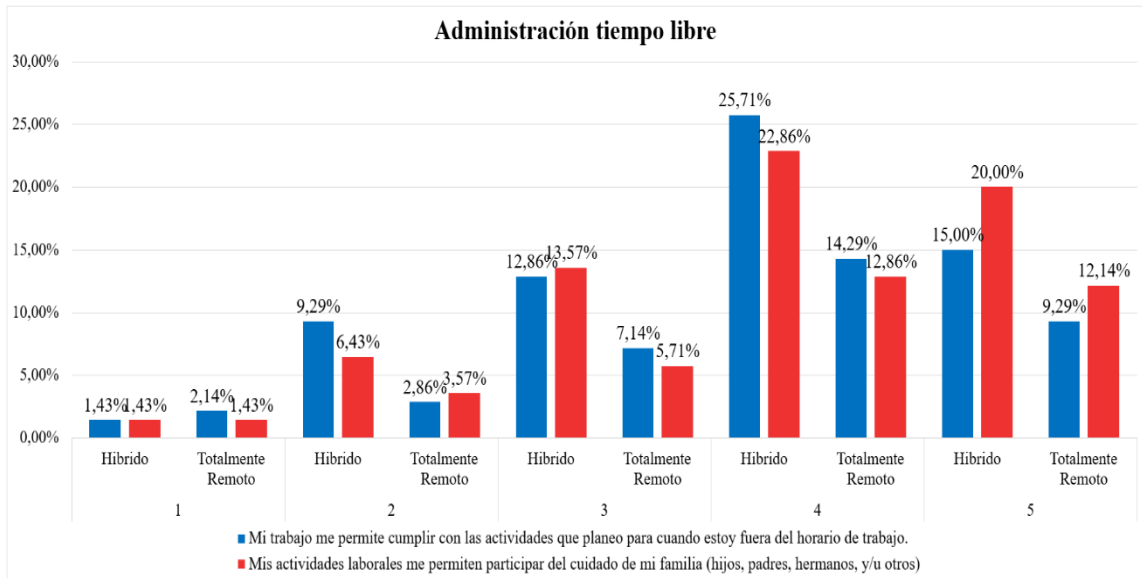
Como se observa en la figura 10, el hallazgo más relevante de este análisis es que el trabajo como facilitador del cuidado de la integridad física, mental y social en la modalidad híbrida se posicionó como la opción más seleccionada de todo el gráfico,

alcanzando un 25,71% en el nivel 4 de satisfacción. Este dato es fundamental para la investigación, ya que confirma que, en Guayaquil, el modelo mixto es el que mejor protege el equilibrio integral del colaborador. Por el contrario, lo menos relevante por su baja incidencia estadística son los niveles de insatisfacción extrema; específicamente, la percepción de que el trabajo no permite cuidar la integridad personal en la modalidad híbrida fue la opción menos seleccionada, registrando un 0,00% en el nivel 1. Esto demuestra que el modelo híbrido es percibido como un entorno seguro que no vulnera las capacidades del trabajador.

La interpretación de estos resultados sugiere que la calidad de vida laboral en Guayaquil encuentra su mayor soporte en el esquema híbrido, el cual supera consistentemente al modelo totalmente remoto en el nivel 4 de satisfacción, tanto en el logro de satisfactores personales (25,00%) como en la mejora de potencialidades (24,29%). A diferencia del grupo totalmente remoto, que tiende a ubicarse en una postura más neutral o de incertidumbre (nivel 3), quienes trabajan bajo el esquema híbrido perciben un avance mucho más evidente en su formación personal. Esto nos lleva a concluir que el teletrabajo beneficia la calidad de vida principalmente cuando se alterna con la presencialidad. Este equilibrio parece ser la clave, pues no solo impulsa la carrera profesional, sino que también ayuda a que el trabajador no pierda ese contacto social y bienestar físico que la oficina todavía facilita.

Figura 11

Administración Tiempo Libre



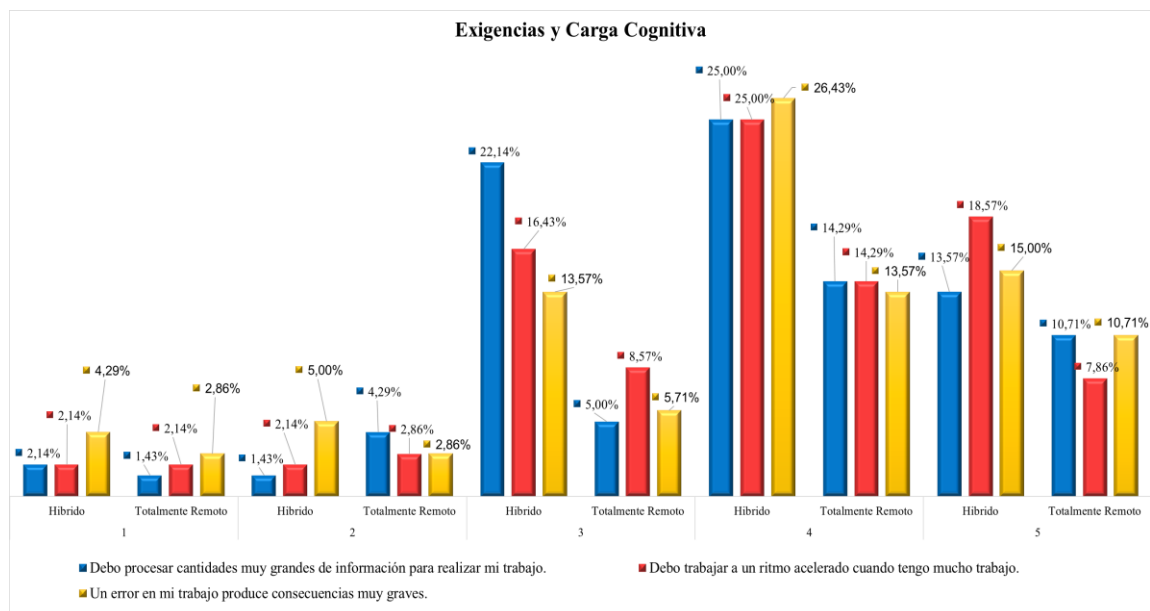
En la figura 11, el hallazgo más relevante de esta dimensión es que la capacidad del trabajo para permitir el cumplimiento de actividades planeadas fuera del horario laboral en la modalidad híbrida fue la opción más seleccionada de todo el gráfico, alcanzando un 25,71% en el nivel 4 (Satisfecho). Este resultado es crucial, ya que posiciona a la modalidad mixta como la herramienta más eficaz para el equilibrio entre la vida personal y profesional en Guayaquil. Por el contrario, lo menos relevante en términos de frecuencia estadística es el conflicto agudo de tiempo en esquemas flexibles, específicamente, la percepción de que el trabajo impide participar en el cuidado de la familia en las modalidades híbrida y totalmente remota (nivel 1) fueron las opciones menos seleccionadas, ambas con apenas un 1,43%. Esto indica que el trabajo remoto, en cualquiera de sus formas, reduce drásticamente las barreras para la atención del hogar.

Los hallazgos indican que la modalidad híbrida supera a la remota en cuanto a beneficios percibidos por el personal. Mientras que el trabajo totalmente a distancia presenta niveles de satisfacción moderados, el formato híbrido logra potenciar la gestión del tiempo libre y la convivencia familiar. En última instancia, este modelo aprovecha lo mejor de ambos mundos, mantiene el orden y el contacto de la presencialidad sin renunciar a la libertad que supone trabajar desde casa. En conclusión, la modalidad híbrida no solo optimiza la agenda personal, sino que fomenta una mayor integración con el núcleo familiar, consolidándose como el factor determinante para elevar la satisfacción laboral y personal en el ecosistema empresarial guayaquileño.

Dimensiones del Trabajo remoto

Figura 12

Exigencias y carga cognitiva



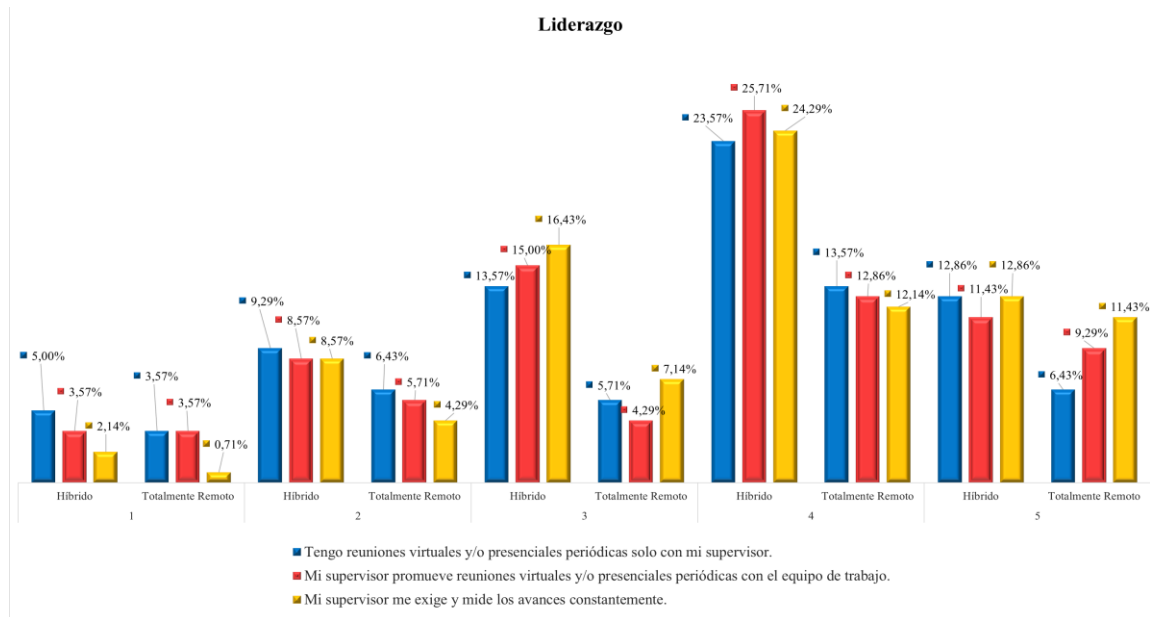
En la figura 12, los resultados demuestran que la modalidad de trabajo híbrido concentra los niveles más altos de exigencia cognitiva, principalmente en la escala Likert

(4 y 5). En el nivel 4, se observa que el 25,00% de los colaboradores híbridos considera que debe procesar grandes cantidades de información y trabajar a un ritmo acelerado, mientras que un 26,43% señala que un error en su trabajo puede generar consecuencias muy graves, siendo este el porcentaje más alto de toda la dimensión. A su vez, en el nivel 5, la modalidad híbrida mantiene valores relevantes, destacando el 18,57% en ritmo acelerado y el 15,00% en la gravedad de los errores, lo que demuestra una percepción sostenida de alta exigencia cognitiva. Los hallazgos indican que alternar entre la oficina y el hogar puede elevar el desgaste cognitivo, dado que el trabajador debe adaptarse constantemente a diferentes contextos, procesar datos complejos y reaccionar con agilidad bajo presión sin perder la concentración. En contraste, el esquema 100% remoto muestra una carga más balanceada y porcentajes de exigencia más bajos. Por ejemplo, en el nivel 4, tanto el procesamiento de información como el ritmo de trabajo marcaron un 14,29%, mientras que la preocupación por errores graves se situó en un 13,57%, valores notablemente menores a los del modelo híbrido. Además, en el nivel 5, las cifras no superan el 11%, sugiriendo que la presión extrema es menos frecuente en la distancia. Sin embargo, los valores moderados del nivel 3 en ritmo (8,57%) y gestión de datos (5,00%) confirman que el esfuerzo mental sigue presente, aunque se percibe como algo más controlada.

En el contexto de las empresas de la ciudad de Guayaquil, estos hallazgos permiten concluir que el trabajo remoto, aunque no elimina las exigencias cognitivas, contribuye a reducir su intensidad, favoreciendo una mejor calidad de vida laboral y un equilibrio más saludable entre exigencias y capacidades del colaborador.

Figura 13

Liderazgo

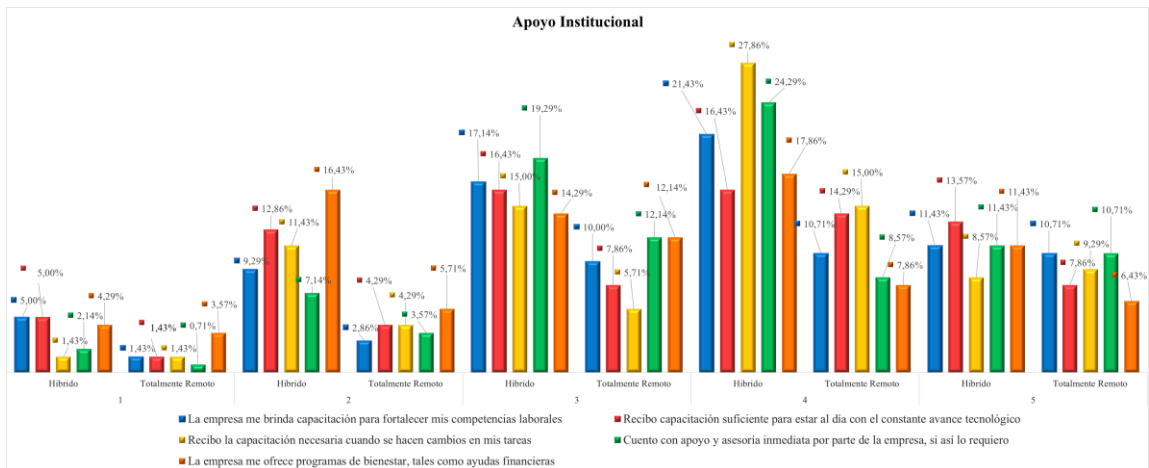


En la figura 13, indica que la modalidad de trabajo híbrido concentra los niveles más altos de percepción positiva del liderazgo, principalmente en los valores 4 y 5 de la escala Likert. En el nivel 4, se observa que el 25,71% de los colaboradores señala que su supervisor promueve reuniones periódicas con el equipo de trabajo, mientras que el 24,29% indica que existe una exigencia constante y medición de los avances, y el 23,57% mantiene reuniones periódicas solo con su supervisor. Estos porcentajes reflejan un liderazgo más cercano, estructurado y orientado al seguimiento continuo del desempeño. A su vez, en el nivel 5, la modalidad híbrida mantiene valores relevantes, destacando el 12,86% tanto en la exigencia y control de avances como en las reuniones individuales con el supervisor, lo que evidencia una percepción sostenida de acompañamiento y supervisión activa dentro de esta modalidad, siendo más directa y estructurada, lo que puede fortalecer la coordinación y el cumplimiento de objetivos.

Por su parte, la modalidad de trabajo totalmente remoto presenta una distribución más equilibrada y porcentajes inferiores en los niveles de mayor intensidad del liderazgo. En el nivel 4, los valores se sitúan entre el 12,14% y el 13,57%, mientras que en el nivel 5 los porcentajes no superan el 11,43%, lo que indica una presencia de liderazgo menos intensiva en comparación con la modalidad híbrida. Asimismo, los niveles más bajos de la escala (1 y 2) registran porcentajes reducidos en ambas modalidades, lo que sugiere que la ausencia de liderazgo no es un problema predominante. En el contexto de las empresas de la ciudad de Guayaquil, estos resultados permiten concluir que el liderazgo en el trabajo remoto se orienta más hacia la autonomía y la confianza en el colaborador, mientras que el modelo híbrido favorece un liderazgo más cercano y de seguimiento constante, con implicaciones directas en la organización del trabajo y la experiencia laboral.

Figura 14

Apoyo institucional



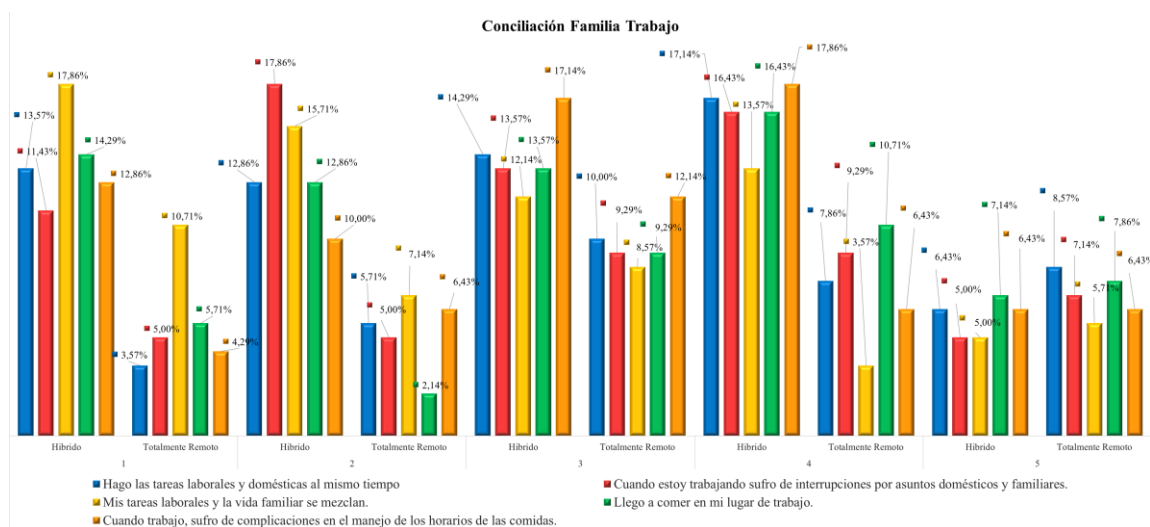
En la Figura 14 se muestran los resultados correspondientes a la dimensión Apoyo Institucional, los cuales evidencian que la modalidad de trabajo híbrido concentra los niveles más altos de percepción de respaldo organizacional, principalmente en los

valores 4 y 5 de la escala Likert. Dentro del nivel 4, se observan métricas importantes sobre el acompañamiento empresarial, un 27,86% de la plantilla recibe formación ante nuevas tareas y un 24,29% cuenta con asesoramiento al instante. Además, el 21,43% reconoce el esfuerzo de la organización por reforzar sus competencias, lo que demuestra un compromiso visible con el desarrollo del talento humano. Se deduce, entonces, que la modalidad híbrida estrecha los lazos laborales, permitiendo una instrucción y supervisión más efectivas.

Por otro lado, la modalidad totalmente remota arroja porcentajes más discretos en cuanto a la visibilidad del apoyo institucional. En el nivel 4, destacan apenas la formación ante cambios (15,00%) y la adaptación técnica (14,29%), con una menor relevancia en bienestar y asesoría inmediata. En el nivel 5, los valores no superan el 11%, señalando que el soporte se percibe con menor intensidad que en la presencialidad parcial. Sin embargo, las respuestas en el nivel 3 sugieren que el respaldo organizacional es moderado pero estable. En el marco empresarial de Guayaquil, los resultados concluyen que el esquema remoto brinda apoyo de manera puntual, mientras que el híbrido establece una red de soporte más robusta y constante, mejorando la calidad de vida y la percepción de seguridad de los colaboradores.

Figura 15

Conciliación familia-trabajo

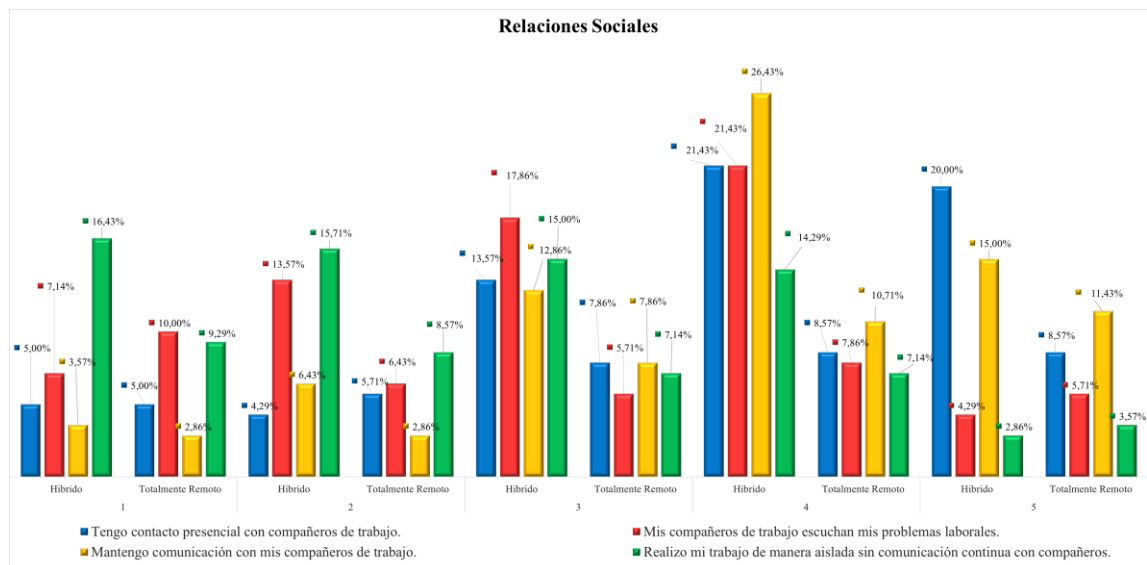


En la Figura 15, se observa que la modalidad de trabajo híbrido concentra los mayores niveles de interferencia entre las responsabilidades laborales y familiares, principalmente en los valores 3 y 4 de la escala Likert. En el nivel 4, sobresalen porcentajes como el 17,86% asociado a las complicaciones en el manejo de los horarios de las comidas y el 16,43% relacionado tanto con las interrupciones por asuntos domésticos como con el hecho de llegar a comer en el lugar de trabajo. De igual manera, un 17,14% de los empleados admite ejecutar labores del oficio y del hogar de forma simultánea, lo que confirma una mezcla de roles que complica la separación entre la vida privada y la profesional. Este panorama revela que, bajo el esquema híbrido, el equilibrio entre lo laboral y lo familiar sufre una tensión constante debido a que diversas exigencias coinciden en un mismo lugar y horario.

Respecto al teletrabajo absoluto, los datos aparecen más fragmentados, aunque se observa un repunte en el nivel 5, sobre todo en la ejecución de tareas domésticas a la par de las laborales (8,57%) y las pausas forzadas por temas familiares (7,14%). Pese a esto, los niveles 3 y 4 conservan cifras moderadas, lo que da a entender que, si bien estar en casa facilita la cercanía con la familia, también entorpece la creación de fronteras claras entre ambos mundos. Al analizar el sector empresarial en Guayaquil, se deduce que ambas modalidades plantean retos de conciliación; no obstante, el formato híbrido parece acumular más roces cotidianos, mientras que el remoto puro se enfrenta a dificultades centradas en la autogestión del tiempo y la planificación diaria.

Figura 16

Relaciones Sociales



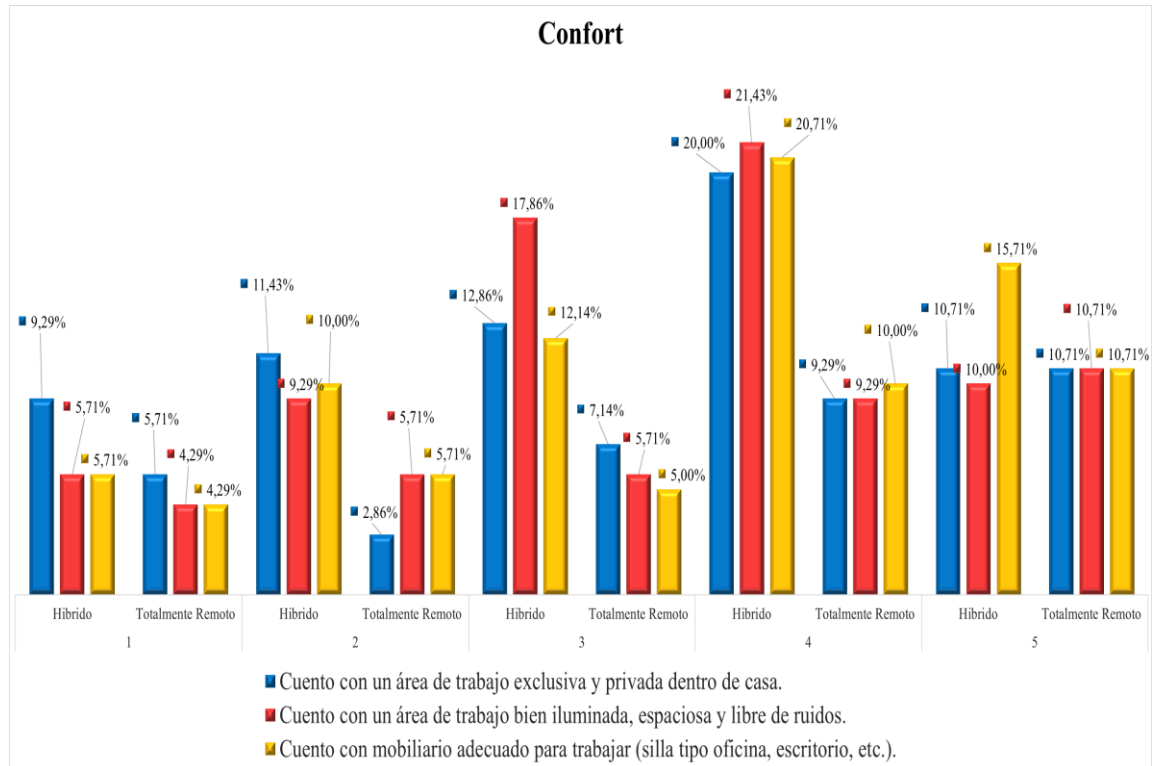
En la Figura 16 se presentan los resultados correspondientes a la dimensión Relaciones sociales, donde se evidencia que la modalidad de trabajo híbrido concentra los niveles más altos de interacción y comunicación entre compañeros, principalmente

en los valores 4 y 5 de la escala Likert. En el nivel 4, se observa que el 26,43% de los colaboradores manifiesta mantener comunicación constante con sus compañeros de trabajo, mientras que el 21,43% señala tener contacto presencial y sentirse escuchado frente a sus problemas laborales. A esto cabe añadir que, en la escala máxima de satisfacción (nivel 5), un 20,00% de los encuestados afirma sostener un contacto físico habitual, mientras que un 15,00% resalta la existencia de un diálogo fluido con sus colegas. Esta realidad es un indicador de vínculos profesionales más estrechos y de una percepción de respaldo mutuo más sólida. Tales hallazgos dejan entrever que el formato híbrido facilita entornos de convivencia que, a la postre, consolidan la cooperación grupal y la unidad entre los empleados.

Por el contrario, el teletrabajo absoluto arroja métricas más discretas en cuanto a la socialización, inclinándose hacia una dinámica de mayor soledad. De hecho, en los niveles 1 y 2 se observan porcentajes notorios vinculados al desempeño solitario y a la carencia de contacto permanente, con registros del 9,29% y 8,57% respectivamente. Aunque en las escalas 4 y 5 se aprecia comunicación entre pares, los valores no logran equipararse a los del esquema mixto. En la esfera empresarial de Guayaquil, esto permite deducir que la distancia total suele erosionar el intercambio social diario, lo que podría derivar en sentimientos de aislamiento; en cambio, el modelo híbrido ayuda a conservar una vida social activa, factor determinante para el equilibrio emocional y la satisfacción personal del trabajador.

Figura 17

Confort

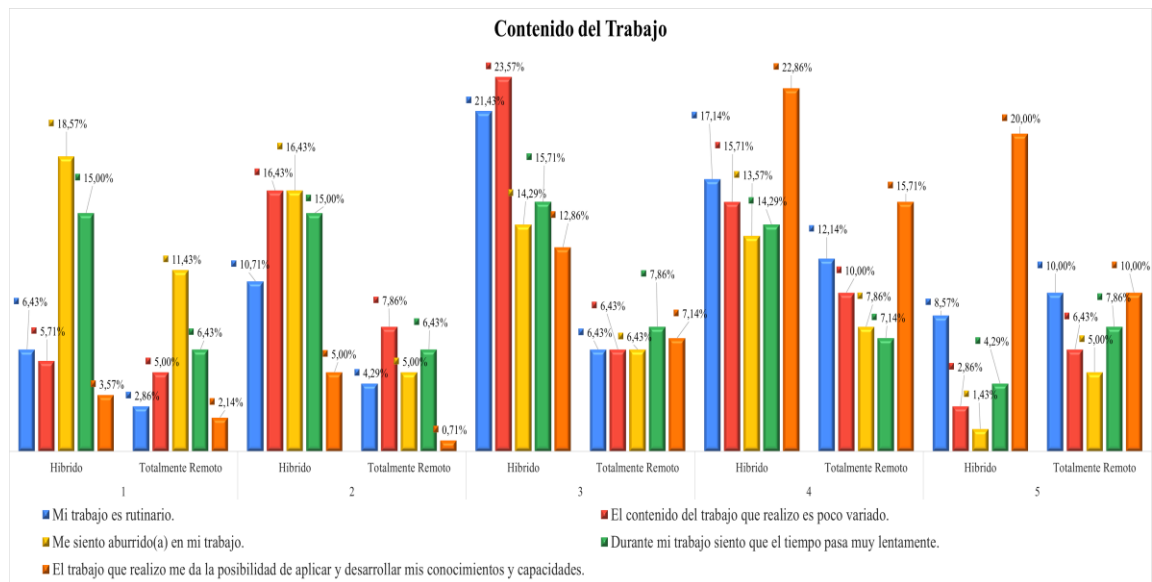


En la Figura 17, se observa que la modalidad de trabajo híbrido concentra los niveles más altos de percepción positiva sobre las condiciones físicas del espacio de trabajo, especialmente en los valores 4 y 5 de la escala Likert. En el nivel 4, destacan porcentajes como el 21,43% relacionado con contar con un área de trabajo bien iluminada, espaciosa y libre de ruidos, así como el 20,71% asociado al uso de mobiliario adecuado y el 20,00% a disponer de un área de trabajo exclusiva y privada dentro del hogar. Asimismo, en el nivel 5, destaca que el 15,71% de los colaboradores en modalidad híbrida cuentan con mobiliario adecuado para trabajar, lo cual se evidencia que esta modalidad cuenta con mejores condiciones ergonómicas y ambientales, donde permite adecuar mejor el entorno laboral, promoviendo el confort y el bienestar durante la jornada de trabajo.

Por otro lado, la modalidad de trabajo totalmente remoto los porcentajes resultan más moderados y se distribuyen de forma más uniforme en los niveles altos de la escala. En los niveles 4 y 5, los valores se mantienen alrededor del 9% al 10,71% en los tres ítems evaluados, lo que indica que, aunque los colaboradores remotos cuentan con condiciones básicas de confort, estas no alcanzan los niveles percibidos en la modalidad híbrida. Asimismo, la presencia de respuestas en los niveles 1 y 2 refleja que una parte de los trabajadores enfrenta limitaciones relacionadas con el espacio, la iluminación o el mobiliario. En el contexto de las empresas de la ciudad de Guayaquil, estos hallazgos permiten concluir que el confort del entorno laboral representa un factor clave en la calidad de vida de los colaboradores, siendo el trabajo híbrido el que ofrece mejores condiciones físicas para el desarrollo de las actividades laborales.

Figura 18

Contenido del Trabajo



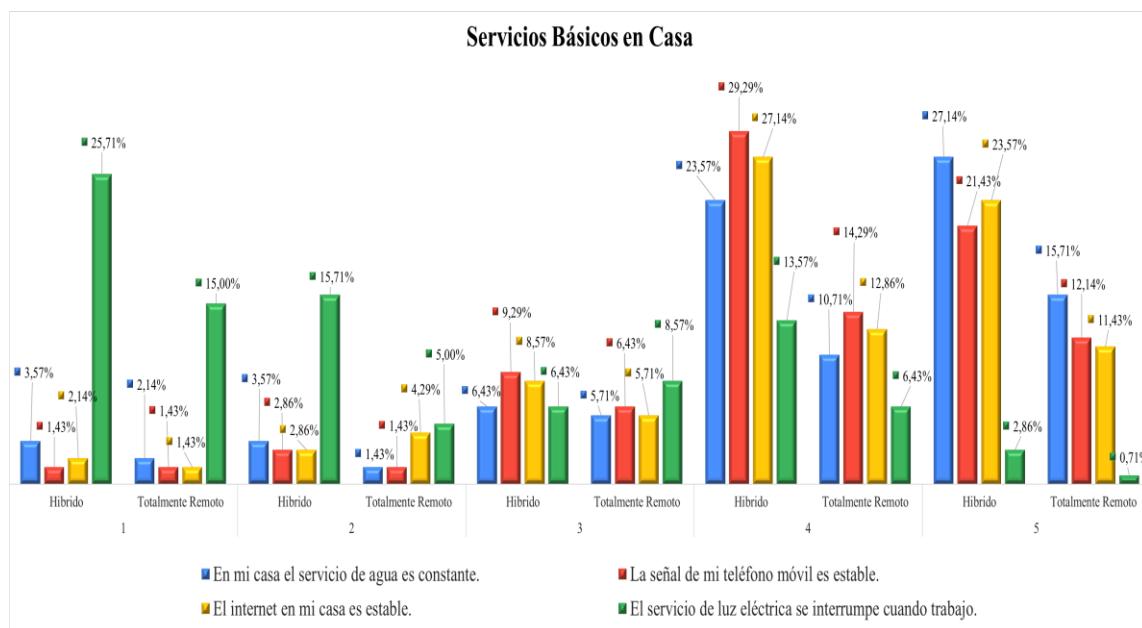
En la Figura 18 se presentan los resultados relacionados con el contenido del trabajo, donde se observa que la modalidad de trabajo híbrido concentra percepciones más

favorables respecto a la variedad y el aprovechamiento de capacidades, especialmente en los valores 4 y 5 de la escala Likert. En el nivel 4, destaca que el 22,86% de los colaboradores señala que su trabajo les permite aplicar y desarrollar sus conocimientos y capacidades, mientras que, en los ítems asociados a monotonía, aburrimiento y percepción del tiempo, los porcentajes se mantienen en niveles moderados, lo que indica una menor presencia de rutinas excesivamente repetitivas. A su vez, en el nivel 5, un 20,00% reafirma que el contenido de su trabajo favorece el desarrollo de habilidades, evidenciando una valoración positiva del rol desempeñado dentro de esta modalidad.

En cuanto a la modalidad de trabajo totalmente remoto, los resultados muestran una mayor dispersión en las percepciones relacionadas con el contenido del trabajo. Si bien en los niveles cuatro y cinco se registran porcentajes que reflejan oportunidades para aplicar conocimientos (15,71% y 10,00%, respectivamente), también se observan valores relevantes en los niveles uno y dos asociados a la monotonía, el aburrimiento y la sensación de que el tiempo transcurre lentamente, como el 11,43% de los colaboradores que señala sentirse aburrido, el 6,43% que percibe que el tiempo transcurre lentamente durante la jornada laboral y el 7,86% considera que el contenido del trabajo es poco variado. A partir de los resultados, se puede notar que el trabajo remoto, aunque ofrezca oportunidades para el desarrollo profesional, también puede generar experiencias rutinarias y de menor estimulación para algunos colaboradores. En las empresas de Guayaquil, a través de estos hallazgos se infiere que el trabajo híbrido tiende a ofrecer un contenido laboral más dinámico y enriquecedor, lo que incide positivamente en la motivación y en la calidad de vida laboral.

Figura 19

Condiciones de Servicios Básicos en Casa



Los resultados de la Figura 19 muestran que, tanto en la modalidad híbrida como en el trabajo totalmente remoto, existe una percepción mayoritariamente positiva respecto a la disponibilidad de los servicios básicos en el hogar. En el trabajo híbrido, más del 50% de los encuestados se concentra en los niveles 4 y 5 en variables como la constancia del servicio de agua (23,57% y 27,14%), la estabilidad de la señal telefónica (29,29% y 21,43%) y el acceso a internet (27,14% y 23,57%), lo que evidencia que estos servicios, en general, permiten el desarrollo adecuado de las actividades laborales. En el caso del trabajo totalmente remoto, aunque los porcentajes son más bajos, la mayoría de las respuestas predominan en los niveles altos, principalmente en el servicio de agua (10,71% y 15,71%) y la estabilidad del internet (12,86% y 11,43%).

En cambio, el servicio de luz eléctrica no es percibido de la misma manera, especialmente en la modalidad híbrida, donde refleja porcentajes elevados en los niveles

1 y 2 (25,71% y 15,71%), lo que indica interrupciones frecuentes durante la jornada laboral. En el trabajo totalmente remoto, también persisten estas dificultades, aunque en menor proporción (15,00% y 5,00%) es decir no hay mucha afectación. En conjunto, esto indica que, si bien los servicios básicos como agua, internet y telefonía móvil muestran condiciones aceptables, las interrupciones eléctricas siguen siendo un factor que afentan la continuidad y eficiencia del trabajo desde casa.

Análisis inferencial

Tabla 4

Regresión

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,820023088
R Square	0,672437865
Adjusted R Square	0,652434071
Standard Error	0,461952862
Observations	140

Los resultados del modelo de regresión mostrados en la Tabla 4, evidencian una relación positiva fuerte entre el trabajo remoto y la calidad de vida de los colaboradores, lo cual se sustenta en un coeficiente de correlación Múltiple R de 0,82. Este valor indica que, a medida que el trabajo remoto se desarrolla bajo ciertas condiciones, la calidad de vida tiende a mejorar de manera significativa. Asimismo, el coeficiente de determinación R^2 muestra que el 67,24% de la variabilidad en la calidad de vida puede explicarse por las dimensiones asociadas al trabajo remoto, lo que afirma que este tipo de modalidad laboral

tiene un peso importante y directo en el bienestar de los colaboradores de las empresas de la ciudad de Guayaquil.

Tabla 5

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	8	57,38852836	7,173566045	33,61551556	2,84403E-28
Residual	131	27,95545855	0,213400447		
Total	139	85,34398692			

Desde el análisis estadístico, los resultados muestran que el modelo presenta una alta validez y confiabilidad, ya que el apartado ANOVA, presentado en la Tabla 5, obtuvo un valor de significancia F de $2,84 \times 10^{-28}$ (2,84E-28), el cual es sumamente inferior al nivel de significancia del 1%, lo que permite rechazar la hipótesis nula que indica que el modelo no explica a la variable dependiente y aceptar la hipótesis alternativa, concluyendo que el modelo sí explica la variable dependiente. En otras palabras, a través de la evidencia estadística contundente se afirma que las modalidades de trabajo remoto impactan de manera significativa en la calidad de vida, esta relación no se debe al azar, sino a la influencia real de los factores analizados posteriormente. Al observar los componentes de la varianza en la Tabla 5, se destaca que la Suma de Cuadrados de la Regresión (SS = 57,38) es notablemente superior a la de los Residuales (SS = 27,95), lo que indica que el modelo captura una parte sustancial de la variabilidad de la calidad de vida de los colaboradores. El valor del estadístico F (33,61) refuerza esta conclusión, sugiriendo que la relación lineal planteada es altamente estable y predictiva. Esto otorga una base

científica sólida a los hallazgos previos, donde el modelo híbrido se posicionó como el esquema predilecto para optimizar el bienestar. Este respaldo estadístico es coherente con la distribución observada en las dimensiones de satisfacción. La alta significancia del modelo explica la marcada concentración de respuestas en el nivel 4 (Satisfecho) para el esquema híbrido en áreas críticas como el salario (30,00%) y las funciones desempeñadas (31,43%). La potencia del análisis ANOVA confirma que estas diferencias de percepción entre el trabajo híbrido y el remoto son estadísticamente representativas de la población en Guayaquil.

Finalmente, la relación entre las variables analizadas y la calidad de vida queda validada por el bajo error residual en comparación con el impacto de la regresión. Esto implica que las empresas que adopten modelos híbridos no solo siguen una tendencia, sino que aplican una estrategia de gestión humana respaldada por una correlación matemática que favorece la integridad física, mental y social del trabajador.

Con el objetivo de identificar qué dimensiones del trabajo remoto influyen de manera significativa en la calidad de vida de los colaboradores, en la Tabla 6, se realizó el análisis de los coeficientes de regresión y sus respectivos valores de significancia estadística (p-value). Para su interpretación, se consideraron tres niveles de significancia: 0.01** (significancia alta), 0.05* (significancia moderada) y 0.10* (significancia baja pero aceptable), los cuales permiten determinar si cada variable debe ser aceptada o rechazada dentro del modelo. De esta manera, no solo se evalúa el impacto positivo o negativo, sino también la validez estadística de dicha relación, facilitando una comprensión clara de cuáles factores del trabajo remoto presentan una correlación más significativa en la calidad de vida de los colaboradores.

Tabla 6*Dimensiones y coeficientes*

<i>Dimensiones</i>	<i>Coefficients</i>	<i>P-value</i>	<i>Significativo</i>
Trabajo remoto impacta calidad de vida		2,84403E-28	Acepto ***
Exigencias y carga cognitiva	0,14830	0,030799097	Acepto **
Liderazgo	-0,01895	0,747747924	Rechazo
Apoyo institucional	0,34815	1,75229E-07	Acepto ***
Conciliación familia - trabajo	-0,12695	0,008163059	Acepto ***
Relaciones sociales	0,16498	0,014264218	Acepto **
Confort	0,01299	0,7709833	Rechazo
Contenido del trabajo	-0,09274	0,06126663	Acepto *
Condiciones servicios básicos en casa	0,34046	2,56838E-05	Acepto ***

*Niveles de significancia: p.value significativo 0.01*** - 0.05** - 0.10**

Al analizar los coeficientes de forma individual, se observa que algunas dimensiones del trabajo remoto tienen un impacto positivo sobre la calidad de vida. Destacando especialmente el apoyo institucional ($\beta = 0,3481$), las condiciones de los servicios básicos en casa ($\beta = 0,3404$) y las relaciones sociales ($\beta = 0,1650$), todas con niveles de significancia elevados, aunque el de relaciones sociales se mantiene con un nivel de significancia moderado. Esto indica que cuando los colaboradores reciben respaldo por parte de la empresa, cuentan con servicios básicos estables y mantienen una adecuada interacción social, su percepción de calidad de vida mejora notablemente. De igual manera, las exigencias y carga cognitiva presentan un efecto positivo moderado, lo que sugiere que un nivel manejable de exigencia puede contribuir al desarrollo personal y profesional.

Por el contrario, algunas variables presentan un efecto negativo sobre la calidad de vida, como la conciliación familia-trabajo ($\beta = -0,1269$) y el contenido del trabajo ($\beta = -0,0927$), lo que refleja que cuando los límites entre lo laboral y lo familiar se diluyen o cuando el trabajo se percibe como monótono o poco estimulante, la calidad de vida disminuye. Un hallazgo relevante de la investigación es el efecto negativo que la conciliación familia-trabajo ejerce sobre la calidad de vida en el contexto del trabajo remoto. Aunque en teoría la flexibilidad debería favorecer el equilibrio personal, en la ciudad de Guayaquil este fenómeno muchas veces no se cumple porque invade el espacio del hogar. Por la falta de infraestructuras habitacionales diseñadas para el trabajo de oficina lo que obliga a los colaboradores a compartir espacios comunes, como comedores o salas, eliminando las fronteras físicas entre las responsabilidades domésticas y laborales.

Esta situación se ve agravada por una cultura organizacional local que tiende a la doble presencia. En Guayaquil, la estructura social y familiar a menudo impone que el trabajador atienda crisis domésticas o cuidados de terceros de manera simultánea a sus funciones profesionales. Por tanto, el trabajo remoto, lejos de conciliar, genera una sobrecarga de roles donde el individuo no logra desconectarse mentalmente de ninguna de sus dos esferas, resultando en una disminución de su percepción de bienestar y calidad de vida. En cuanto al liderazgo y el confort, no se evidenció una influencia estadísticamente significativa dentro del modelo. En conjunto, estos resultados confirman que el trabajo remoto no es positivo ni negativo por sí mismo, sino que su impacto en la calidad de vida depende directamente de cómo se gestionan sus condiciones, reforzando la importancia de políticas organizacionales que promuevan el bienestar integral de los colaboradores.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Al realizar la revisión exhaustiva de la literatura, se llega a la conclusión de que el trabajo remoto ha dejado de ser una medida de emergencia para convertirse en un componente estructural de la administración moderna. La teoría consultada revela una tensión constante entre la flexibilidad y la invasión del espacio personal. Se pudo constatar que la calidad de vida no es un concepto estático, sino un constructo multidimensional que, en el contexto de Guayaquil, se ve fuertemente influenciado por la cultura organizacional local, la cual tradicionalmente ha valorado el presencialismo.

La investigación bibliográfica permitió determinar que los modelos sobre el equilibrio entre la vida y el trabajo, propuestos por autores clásicos deben ser analizadas bajo la Teoría de la Frontera. A partir de ello, se concluye que el éxito del trabajo remoto no depende únicamente de la tecnología utilizada, sino en la capacidad de la organización para establecer límites psicológicos claros entre lo laboral y personal. Además, la literatura académica subraya que, sin una política de desconexión digital, algunos beneficios del trabajo remoto pueden reducirse. Por ejemplo, evitar el tráfico en Guayaquil, que es un factor crítico para la calidad de vida, puede perder su efecto positivo por el agotamiento emocional derivado de la disponibilidad 24/7.

Finalmente, este análisis teórico permitió identificar que existe una brecha significativa entre las políticas globales de teletrabajo y la realidad de las empresas locales. Mientras la literatura internacional apunta hacia el nomadismo digital, la realidad observada en nuestro entorno es diferente, ya que el colaborador guayaquileño valora más

la seguridad y la estabilidad, viendo en el trabajo remoto una oportunidad de ahorro económico y de tiempo, pero experimentando temor ante la posible pérdida de visibilidad profesional frente a sus supervisores.

En cuanto al desarrollo del plan metodológico, se concluye que el enfoque cuantitativo fue el más adecuado para obtener una visión objetiva de la realidad laboral en Guayaquil. El uso de un diseño no experimental y transversal permitió conocer las percepciones de los colaboradores en un momento de transición crítica para las empresas. Además, la validación del instrumento de recolección de datos ayudó que tanto las dimensiones de Calidad de Vida y de Trabajo Remoto fueran medidas con precisión, otorgando rigor científico a los hallazgos posteriores.

El proceso metodológico permitió concluir que la representatividad de la muestra fue clave para entender las particularidades del sector empresarial de la ciudad. También se determinó que las variables analizadas no actúan de forma aislada, sino que están relacionadas entre sí, por ejemplo, el soporte técnico que brinda la empresa influye directamente en la satisfacción laboral de los colaboradores. De esta manera, la metodología no solo sirvió para recolectar datos, sino que funcionó como un marco lógico que permitió filtrar percepciones subjetivas y centrarse en los factores que realmente impactan el indicador de Calidad de Vida.

Un aspecto fundamental de este diseño fue la capacidad de segmentar los resultados, lo que mostró que la metodología debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse a distintos niveles jerárquicos. Los datos evidenciaron que el impacto del trabajo remoto no es uniforme, mientras que para mandos medios representa una mejora en la

autonomía, para los niveles operativos puede percibirse como un aumento en el control digital. Por eso, hacer esta diferenciación es clave para evitar conclusiones muy generales y entender mejor cómo se vive el trabajo remoto en cada nivel.

Tras el análisis de la información levantada, la conclusión más contundente es que el trabajo remoto impacta la calidad de vida de manera combinada, es un potente motivador cuando se gestiona desde la confianza, pero un factor de riesgo psicosocial cuando se convierte en una extensión infinita de la jornada laboral. Los datos revelaron que el factor de monotonía y falta de interacción social tiene un coeficiente negativo que erosiona el bienestar. A pesar de los beneficios logísticos, el ser humano es un ser social por naturaleza, y la falta de contacto físico en las empresas de Guayaquil ha generado un sentimiento de aislamiento que afecta el compromiso a largo plazo.

Se concluye que el impacto positivo en la calidad de vida está directamente relacionado con el ahorro de recursos (tiempo y dinero), pero este beneficio es un tanto inestable. Debido a que el análisis estadístico mostró que, si el colaborador no percibe un apoyo genuino de sus líderes, el tiempo ahorrado en transporte se transforma en ansiedad laboral. Es alarmante notar que, aunque la productividad se mantiene o incluso aumenta, esto a menudo ocurre afectando las horas libres de los colaboradores, quien termina sacrificando horas de sueño o de convivencia familiar para cumplir con metas que no se ajustaron a la realidad de la virtualidad.

Por último, el análisis de la información permitió determinar que el trabajo remoto en Guayaquil aún carece de una madurez cultural. Se concluye que el impacto en la calidad de vida será decreciente si las empresas no transitan de un modelo de control por horas a

un modelo de gestión por resultados. Los hallazgos sugieren que el colaborador se siente más satisfecho cuando tiene el poder de decidir sobre su entorno, lo que convierte a la autonomía percibida en el predictor más fuerte de una alta calidad de vida en el entorno digital actual.

Recomendaciones

Basándose en la revisión literaria y el marco teórico desarrollado, se recomienda de manera urgente que las empresas en Guayaquil dejen de considerar el trabajo remoto como una concesión o un beneficio informal y procedan a su institucionalización mediante reglamentos internos claros. Es fundamental que las organizaciones establezcan políticas de desconexión digital que estén alineadas no solo con la normativa legal vigente en Ecuador, sino también con los estándares internacionales de salud ocupacional. Estas políticas deben ser explícitas en cuanto a los horarios de comunicación, prohibiendo el uso de plataformas de mensajería instantánea para asuntos laborales fuera de la jornada establecida.

Se recomienda, además, que los departamentos de Talento Humano realicen una actualización de sus manuales de funciones para adaptarlos a la realidad remota. La literatura sugiere que la ambigüedad en el rol es uno de los mayores factores de estrés, por lo tanto, es vital definir qué se espera del trabajador en la virtualidad. Esto incluye la creación de programas de capacitación en competencias digitales y gestión emocional, asegurando que el saber hacer tecnológico vaya de la mano con el saber estar en un entorno de límites difusos.

Finalmente, para cerrar la brecha teórica, se sugiere que entidades como las cámaras de comercio y asociaciones empresariales de la ciudad lideren foros donde la empresa puede compartir sus experiencias y buenas prácticas. La teoría debe nutrirse de la práctica local, por ello, se recomienda crear un Manual de Buenas Prácticas de Trabajo Remoto en Guayaquil, que considere factores propios de nuestro entorno como la seguridad ciudadana y la movilidad urbana, convirtiendo estos desafíos en argumentos a favor para organizar mejor el trabajo remoto. Asimismo, se recomienda la creación e implementación de una Guía de Buenas Prácticas de Desconexión Digital, esta herramienta no debe limitarse al cumplimiento legal de las 12 horas de desconexión estipuladas en la normativa ecuatoriana (Acuerdo MDT-2020-181), sino que debe fomentar una cultura de respeto al tiempo privado. En ese sentido, se podría plantear un horario de silencio entre las 18:30 y las 08:30, prohibiendo el uso de plataformas de mensajería instantánea para fines laborales fuera de ese horario.

De igual forma, la guía debe incentivar a los líderes a programar los correos electrónicos para evitar la presión de respuesta inmediata y promover los bloques de concentración. Estos bloques son espacios reservados en la agenda del colaborador, sin reuniones ni interrupciones, destinados al desarrollo de tareas de alta carga cognitiva o al descanso personal. La implementación de estas prácticas mitigará el agotamiento mental identificado en este estudio y fortalecerá el compromiso del colaborador con la organización.

Tomando en cuenta los resultados obtenidos sobre el impacto real, la recomendación principal es que las empresas implementen Programas de Bienestar Integral 360 para sus colaboradores. Las organizaciones no solo deberían proveer

herramientas tecnológicas, sino también el soporte ergonómico físico (sillas adecuadas, equipos) y psicológico. Es más, se sugiere la creación de espacios de interacción no laboral donde los colaboradores puedan mitigar el sentimiento de aislamiento y monotonía detectado en la encuesta, fomentando la relación social de la empresa a pesar de la distancia.

Para combatir, reducir la monotonía y el impacto negativo en la satisfacción, se recomienda el rediseño de los procesos de liderazgo. Los jefes inmediatos deben ser capacitados en Liderazgo Empático y Gestión por Objetivos (OKRs), de manera que su rol no sea solo controlar el tiempo, sino en un facilitador de recursos apoyando y orientando a su equipo. Incluso, se recomienda establecer reuniones de check-in semanales que no duren más de 10 minutos, enfocadas exclusivamente en la salud mental y los obstáculos que el trabajador enfrenta en su hogar, humanizando la relación laboral virtual.

Por último, se recomienda a las empresas de Guayaquil adoptar modelos de Trabajo Híbrido como la solución óptima para equilibrar los hallazgos de esta tesis. Dado que el impacto positivo viene del ahorro de tiempo y el negativo del aislamiento, un esquema de 2 o 3 días de presencialidad para tareas creativas y sociales, y el resto de la semana en remoto para tareas de concentración, parece ser el camino más saludable. Esta recomendación busca maximizar la calidad de vida sin perder el sentido de pertenencia y la cultura organizacional, asegurando que el trabajo remoto sea un motor de felicidad y no un ancla de agotamiento.

REFERENCIAS

- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary management and work–nonwork balance while working from home. *Applied Psychology, 70*(4), 1–36. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449.
- Baena, J. & Gómez, L. (2021). Transformaciones del trabajo remoto y bienestar laboral en América Latina. *Revista Ciencias Sociales, 12*(2), 95–110.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 11*, 1–27. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2021). Teletrabajo en América Latina y el Caribe. <https://publications.iadb.org/>
- Bock Laszlo. (2015). Revelaciones de Google que cambiarán su forma de vivir y liderar la nueva era. <https://www.espaciopliegues.com/wp-content/uploads/2020/10/Bock-Laszlo-La-Nueva-Formula-Del-Trabajo.pdf>
- Cevallos Reyes, J. (2021). ANÁLISIS DEL IMPACTO DEL TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO. ESTUDIO DE UN CASO ESPECÍFICO. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.puce.edu.ec/items/327e04e4-257c-4a32-9f83-b54897e3838c>
- Charoensukmongkol, P., & Moqbel, M. (2021). Does working from home improve employee well-being? A meta-analysis of the literature. *Frontiers in Psychology, 12*, Article 661919. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.661919>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). Teletrabajo y desafíos en América Latina. <https://www.cepal.org/es/publicaciones>
- Del Arco, Silva, Flores, I., Patricia, Oscar. (2021). University Teaching in Times of Confinement: The Light and Shadows of Compulsory Online Learning. *Sustainability, 16*. <https://doi.org/10.3390/su13010375>
- Escobar, M., & Guillén, A. (2022). Adaptación del WHOQOL al teletrabajo: Implicaciones para la salud laboral. *Revista Iberoamericana de Psicología del Trabajo, 5*(2), 45–61.

- Fischer, C., & Reddick, C. G. (2023). Resilience through digitalisation: How individual and organisational public service resilience emerged during COVID-19. *International Review of Administrative Sciences*. <https://doi.org/10.1080/14719037.2022.2037014>
- Gálvez, Tirado, Martínez, A., Francisco, M. Jesús. (2020). Work–Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain. *Sustainability*, 21. <https://doi.org/10.3390/su12093567>
- González, Hidalgo, Salazar, & Preciado. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO” (Ciencia&Trabajo, Ed.). <https://fiso-web.org/articulos-profesionales/3089.pdf>
- Guarin, García, Pantoja, Bolaños, Cevantes, Muñoz. (2020). Calidad de vida de los colaboradores de una entidad bancaria frente a los cambios en la modalidad de trabajo por efectos del COVID-19. *Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano*. <http://hdl.handle.net/10823/2659>
- Hernández Sampieri, R. Collado, L. Lucio, P. (s/f). Metodología para la investigación en Ciencia Política. MacGraw Hill, México. http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasS4/Hernandez_Sampieri_Cap._7_disenos_no_experimentales.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Hodder, A. (2020). New technology, work and employment in the era of COVID-19. *New Technology, Work and Employment*. Recuperado de https://research.birmingham.ac.uk/files/99011408/NTWE_Covid_accepted.pdf
- INEC. (2020). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Diciembre-2020/202012_Mercado_Laboral.pdf
- Jara, P., Cedeño, A., & Bravo, D. (2021). Impacto del teletrabajo en la calidad de vida en Quito y Guayaquil [Trabajo de titulación, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional UCE. <https://www.dspace.uce.edu.ec/>
- La Cruz, A. (2022). Validación de la escala de factores psicosociales en el teletrabajo en trabajadores latinoamericanos. *Salud de los Trabajadores*, 30(2), 93-107. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375855579002.pdf>
- Malhotra, N. K. (2020). Investigación de mercados: Un enfoque aplicado (8.ª ed.). Pearson. https://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/T3e5W7_Investigacion%20de%20mercados%202016.pdf
- María Paz García Sanz, P. M. C. (2012). Guía práctica para la realización de trabajos fin de Grado y trabajos fin de Máster (Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones, Ed.).

- Martel, J. P. & Dupuis, G. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research*, 77, 333–368. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-004-5368-4>
- Martínez González, M. Á., Sánchez Villena, A. R., & Martínez González, C. (2020). Técnicas de muestreo y cálculo del tamaño muestral. *Enfermería Intensiva*, 31(1), 42–48. <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2019.07.004>
- Maurizio, R. (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. *Organización Internacional del Trabajo*, 31. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf
- McAnally K, Hagger MS. Self-Determination Theory and Workplace Outcomes: A Conceptual Review and Future Research Directions. *Behav Sci (Basel)*. 2024 May 22;14(6):428. doi: 10.3390/bs14060428. PMID: 38920760; PMCID: PMC11200516.
- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of telework: New ICTs and the (R)evolution from home office to virtual office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- Ministerio del Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial MDT-2020-076: Normas para la aplicación del teletrabajo en el Ecuador. Quito: Ministerio del Trabajo.
- Ministerio del Trabajo. (2021). Norma Técnica de Seguridad y Salud en el Teletrabajo. Quito: MDT.
- Ministerio del Trabajo. (2022). Acuerdo Ministerial MDT-2022-237: Directrices que regulan el contrato de teletrabajo y lineamientos del derecho de desconexión laboral.
- Ministerio del Trabajo. (2023). Código del Trabajo: Reformas y actualizaciones vigentes.
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M., Russo, V., ... & Cortese, C. (2020). Wellbeing and telework: A study on workers' mental health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 1–18.
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: How can we optimise health? *BMC Public Health*, 20(1), 1825. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
- OIT. (2022). Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina. <https://www.ilo.org/es/publications/perspectiva-empresarial-sobre-la-legislacion-del-teletrabajo-en-america>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Ginebra: OIT.
- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n4/v34n4a09.pdf>
- Parker, S. K. (2020). Work design for sustainable thriving: Applying cognitive-affective and motivational-relational processes to promote employee well-being. *Organizational Psychology Review*, 10(1), 77–107. <https://doi.org/10.1177/2041386620902970>
- Pensar, H., & Rousi, R. (2023). The resources to balance – Exploring remote employees’ work–life balance through the lens of conservation of resources theory. *Cogent Business & Management*, 10(2), 2232592. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2232592>
- Ramírez Velásquez, J. C., Vega Abad, C. R., y Villagómez, M. N. (2022). Ventajas y desventajas del teletrabajo en Sudamérica frente a la pandemia del covid-19. *Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas*, 22(42), e20220107. <https://doi.org/10.22518/jour.cesh/20220107>
- Rodriguez, Turin, Montenegro, C., Paola, Claudia. (2024). La influencia del trabajo remoto en la productividad laboral y en el equilibrio entre la vida personal y laboral: El efecto moderador del tecnoestrés en empleados de una empresa de seguros La Positiva en Lima Metropolitana. UNIVERSIDAD ESAN. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/4316>
- Rosero Sarasty, O., & Rengifo Baos, Y. (2024). Teletrabajo: condiciones e implicaciones para la calidad de vida del teletrabajador. Revisión sistemática de literatura. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 16(32), e2924. <https://doi.org/10.22430/21457778.2924>
- Ryan RM, Deci EL. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *Am Psychol*. 2000 Jan;55(1):68-78. doi: 10.1037//0003-066x.55.1.68. PMID: 11392867.
- Soriano Rodríguez, A. M. (2014). *Diseño y validación de instrumentos de medición*. **Diá-logos**, 14, 19–40.
- Shockley, K. M., Allen, T. D., & Grant, R. S. (2024). Remote work: Post-COVID-19 state of the knowledge and best practice recommendations. Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) White Paper Series. <https://www.siop.org>
- Shreiner, T. L., & Guzdial, M. (2022). The information won’t just sink in: Helping teachers provide technology-assisted data literacy instruction in social studies. *British Journal of Educational Technology: Journal of the Council for Educational Technology*, 53(5), 1134–1158. <https://doi.org/10.1111/bjet.13255>
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and*

Organizational Behavior, 4, 473-499. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>

Vásquez, L. (2022). Efectos del teletrabajo en la calidad de vida de empleados ecuatorianos. *Revista de Gestión y Desarrollo, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*. <http://revistas.ulead.edu.ec/>

Vera, M., Rodríguez, L., & Sánchez, A. (2022). Teletrabajo en empresas de Guayaquil: Cambios en la productividad y el bienestar laboral post-pandemia. *Revista de la Universidad de Guayaquil*, 15(1), 78-95. <https://doi.org/10.1234/rug.2022.15.01.78>

Vinuto, J. (2014). Muestreo bola de nieve en la investigación cualitativa: una revisión narrativa. *Revista Electrónica de Investigación e Desenvolvimento*, 1(1), 1-6. <https://doi.org/10.32361/reid.v1i1.66>

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>

Willis Towers Watson. (2021). Global Benefits Attitudes Survey 2021. <https://www.wtwco.com/en-US/Insights/2021/10/global-benefits-attitudes-survey-2021>

Winkler-Titus, N. (2025). Well-being of remote workers: Work characteristics and implications. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, 1-8. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2876>

Anexos

Anexos A

Sección 1 de 4

Trabajo remoto y su impacto en la calidad de vida de los colaboradores en empresas de la ciudad de Guayaquil

Gracias por participar en esta encuesta, parte de la tesis “Trabajo remoto y su impacto en la calidad de vida de los colaboradores en empresas de la ciudad de Guayaquil”. Su aporte es valioso para esta investigación.

En la cada una de las Sección, califique cada enunciado usando una escala de 1 a 5, donde 1 significa totalmente desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 De acuerdo y 5 significa totalmente de acuerdo.

Sección 2 de 4

Datos Demográficos

Descripción (opcional)

Modalidad del Trabajo *

Totalmente Remoto

Híbrido

Área en la que labora *



- Tecnología de la Información y Sistemas (TI)
- Administración y Finanzas
- Recursos Humanos
- Marketing, Publicidad y Comunicación
- Servicio al Cliente y Call Center
- Asesoría Legal y Jurídica
- Operaciones y Producción
- Logística y Cadena de Suministro
- Otros:

Edad *

- 20 a 30 años
- 31 a 40 años
- 41 a 50 años
- 51 en adelante

Estado Civil



- Soltero/a
- En relación
- Casado/a o conviviente
- Separado/a o divorciado/a
- Viudo/a

☰

Número de personas en su hogar

- 1 (vivo solo/a)
- 2
- 3
- 4
- 5 o más

Sección 3 de 4

Trabajo Remoto



Cuestionario de Factores Psicosociales en el Teletrabajo

En la Sección de Trabajo Remoto, califique cada enunciado usando una escala de 1 a 5, donde 1 significa totalmente desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 De acuerdo y 5 significa totalmente de acuerdo.

☰

Debo procesar cantidades muy grandes de información para realizar mi trabajo. *

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Opciones | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Debo trabajar a un ritmo acelerado cuando tengo mucho trabajo. *

1 2 3 4 5

Opciones

Un error en mi trabajo produce consecuencias muy graves. *

1 2 3 4 5

Opciones

Tengo reuniones virtuales y/o presenciales periódicas solo con mi supervisor. *

1 2 3 4 5

Opciones

Mi supervisor promueve reuniones virtuales y/o presenciales periódicas con el equipo de trabajo. *

1 2 3 4 5

Opciones

Mi supervisor me exige y mide los avances constantemente. *

1 2 3 4 5

Opciones

La empresa me brinda capacitación para fortalecer mis competencias laborales. *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

⋮

Recibo capacitación suficiente para estar al día con el constante avance tecnológico. *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Recibo la capacitación necesaria cuando se hacen cambios en mis tareas. *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

⋮

Cuento con apoyo y asesoría inmediata por parte de la empresa, si así lo requiero. *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La empresa me ofrece programas de bienestar, tales como ayudas financieras. *

1

2

3

4

5

Opciones

⋮

Hago las tareas laborales y domésticas al mismo tiempo. *

1

2

3

4

5

Opciones

Cuando estoy trabajando sufro de interrupciones por asuntos domésticos y familiares. *

1

2

3

4

5

Opciones

⋮

Mis tareas laborales y la vida familiar se mezclan. *

1

2

3

4

5

Opciones

Llego a comer en mi lugar de trabajo. *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

⋮

Cuando trabajo, sufro de complicaciones en el manejo de los horarios de las comidas. *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

⋮

Tengo contacto presencial con compañeros de trabajo. *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mis compañeros de trabajo escuchan mis problemas laborales. *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mantengo comunicación con mis compañeros de trabajo. *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

⋮

Realizo mi trabajo de manera aislada sin comunicación continua con compañeros. *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Cuento con un área de trabajo exclusiva y privada dentro de casa. *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

⋮

Cuento con un área de trabajo bien iluminada, espaciosa y libre de ruidos. *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

⋮

Cuento con mobiliario adecuado para trabajar (silla tipo oficina, escritorio, etc.).

1

2

3

4

5

Opciones

Mi trabajo es rutinario. *

1

2

3

4

5

Opciones

El contenido del trabajo que realizo es poco variado. *

1

2

3

4

5

Opciones

⋮

Me siento aburrido(a) en mi trabajo. *

1

2

3

4

5

Opciones

☰

Durante mi trabajo siento que el tiempo pasa muy lentamente. *

1

2

3

4

5

Opciones

El trabajo que realizo me da la posibilidad de aplicar y desarrollar mis conocimientos y capacidades. *

1

2

3

4

5

Opciones

En mi casa el servicio de agua es constante. *

1

2

3

4

5

Opciones

La señal de mi teléfono móvil es estable. *

1

2

3

4

5

Opciones

El internet en mi casa es estable. *

1 2 3 4 5

Opciones

⋮

El servicio de luz eléctrica se interrumpe cuando trabajo. *

1 2 3 4 5

Opciones

Sección 4 de 4

Calidad de Vida

✕ ⋮

Versión breve del Cuestionario CVT-Gohisalo

En la Sección de Calidad de Vida, utilice una escala de 1 a 5, donde 1 significa totalmente desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 De acuerdo y 5 significa totalmente de acuerdo.

⋮

Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo *

1 2 3 4 5

Opciones



Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores. *

1

2

3

4

5

Opciones



Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo. *

1

2

3

4

5

Opciones



Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo. .

1

2

3

4

5

Opciones



En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción. .

1

2

3

4

5

Opciones

Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes. *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo. *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo. *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc) *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es: *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

...

Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales. *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

...

Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo. *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Corresponde a la frecuencia en que mi empresa se respetan mis derechos laborales. *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

⋮

Busco mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo. *

1

2

3

4

5

Opciones

Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro: *

1

2

3

4

5

Opciones

⋮

Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco), es: *

1

2

3

4

5

Opciones

Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es: *

1

2

3

4

5

Opciones

⋮

Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales *
es:

1

2

3

4

5

Opciones

Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento: *

1

2

3

4

5

Opciones

Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es: *

1

2

3

4

5

Opciones

⋮

Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro: *

1

2

3

4

5

Opciones

¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas? *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

⋮

Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño *
de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos. *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

⋮

Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios. *

	1	2	3	4	5
Opciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo. *

1 2 3 4 5

Opciones

⋮

Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa. *

1 2 3 4 5

Opciones

Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo. *

1 2 3 4 5

Opciones

⋮

Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales. *

1 2 3 4 5

Opciones



Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo. *

1

2

3

4

5

Opciones

Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros). *

1

2

3

4

5

Opciones



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Alvarado Álvarez, Anabella Marilyn**, con C.C: # **0952571115** autor/a del trabajo de titulación: **Trabajo remoto y su impacto en la calidad de vida de los colaboradores en empresas de la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciatura en Administración de Empresas** 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 titulación 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 titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **24 de febrero de 2026**

Anabella Alvarado

f. _____

Nombre: **Alvarado Álvarez, Anabella Marilyn**

C.C: **0952571115**



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Baque Naranjo, Kristhel Gisell**, con C.C: # **0940633217** autor/a del trabajo de titulación: **Trabajo remoto y su impacto en la calidad de vida de los colaboradores en empresas de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciatura en Administración de Empresas** 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 titulación 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 titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **24 de febrero de 2026**

f. _____

Nombre: **Baque Naranjo, Kristhel Gisell**

C.C: **0940633217**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Trabajo remoto y su impacto en la calidad de vida de los colaboradores en empresas de la ciudad de Guayaquil.		
AUTOR(ES)	Alvarado Álvarez, Anabella Marilyn Baque Naranjo, Kristhel Gisell		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Bajaña Villagómez, Yanina Shegia		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Economía y Empresa		
CARRERA:	Administración de Empresas		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciado en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	24 de febrero de 2026	No. DE PÁGINAS:	111 p.
ÁREAS TEMÁTICAS:	Administración de Empresas, Gestión de Recursos Humanos, Trabajo Remoto y Nuevas Tecnologías		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Trabajo remoto, Calidad de vida laboral, Guayaquil, Bienestar, Trabajo híbrido, Desconexión digital		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>La presente investigación tiene como objetivo general determinar el impacto del trabajo remoto en la calidad de vida de los colaboradores en empresas de la ciudad de Guayaquil. El estudio responde a la necesidad de comprender cómo esta modalidad, consolidada tras la pandemia, influye en el bienestar físico y psicológico de los trabajadores en el contexto económico y cultural local. La metodología aplicada consistió en un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo y correlacional, empleando un diseño no experimental de corte transversal. Se utilizó una muestra de 139 colaboradores mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia y bola de nieve. Para la recolección de datos, se aplicaron dos instrumentos validados: el cuestionario CVT-GOHISALO para medir la calidad de vida y el cuestionario de La Cruz para evaluar los factores del trabajo remoto. Las principales conclusiones revelan que el trabajo remoto impacta la calidad de vida de manera contradictoria. Se identificó que el apoyo institucional, las condiciones de servicios básicos en casa y las relaciones sociales son factores que mejoran significativamente la calidad de vida. No obstante, se evidenciaron efectos negativos en la conciliación familia-trabajo debido a la dilución de límites entre ambos espacios. Finalmente, los resultados sugieren que el modelo híbrido ofrece una mayor satisfacción y desarrollo personal en comparación con la modalidad totalmente remota, destacando la importancia de políticas de desconexión digital y soporte organizacional.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-0983062838 +593-0992590232	E-mail: anabella.alvarado@cu.ucsg.edu.ec kristhel.baque@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Coello Cazar, David Teléfono: +593-4-3804600 E-mail: david.coello@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			