

## Competencias Digitales y Felicidad Laboral: Un Estudio Correlacional en la Economía Digital Ecuatoriana

### Digital Competencies and Job Happiness: A Correlational Study in the Ecuadorian Digital Economy

---

JORGE M. CUEVA ESTRADA

Universidad Rey Juan Carlos, España

[jm.cueva.2022@alumnos.urjc.es](mailto:jm.cueva.2022@alumnos.urjc.es)

<https://orcid.org/0000-0002-3055-1060>

ANTONIO SÁNCHEZ-BAYÓN

Universidad Rey Juan Carlos, España

[antonio.sbayon@urjc.es](mailto:antonio.sbayon@urjc.es)

<https://orcid.org/0000-0003-4855-8356>

Recibido/Received: 14-03-2025. Aceptado/Accepted: 22-11-2015.

Cómo citar/How to cite: Cueva Estrada, Jorge M. y Sánchez-Bayón, Antonio (2026). Competencias Digitales y Felicidad Laboral: Un Estudio Correlacional en la Economía Digital Ecuatoriana. *Sociología y Tecnociencia*, 16 (1), 94-114. DOI: <https://doi.org/10.24197/vws2hr48>

Artículo de acceso abierto distribuido bajo una [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional \(CC-BY 4.0\)](#). / Open access article under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License \(CC-BY 4.0\)](#).

**Resumen:** Ante el avance de la digitalización y la importancia de la retención del talento humano, este estudio analiza la relación entre competencias digitales y felicidad laboral en la economía digital ecuatoriana. Con un diseño descriptivo y correlacional, se aplicó una encuesta en línea a 389 trabajadores. El análisis mostró una asociación positiva moderada-alta ( $Rho = 0.624$ ;  $p < 0.001$ ) entre ambas variables. Además, el nivel educativo y la experiencia laboral influyen en estas percepciones. Se concluye que las competencias digitales favorecen la integración y satisfacción laboral, aunque se requieren estudios experimentales o longitudinales para establecer relaciones causales.

**Palabras clave:** competencias digitales; felicidad laboral; economía digital; correlación; Ecuador.

**Abstract:** Given the advancement of digitalization and the importance of human talent retention, this study examines the relationship between digital competencies and job happiness in the Ecuadorian digital economy. Using a descriptive and correlational design, an online survey was conducted with 389 workers. The analysis revealed a moderate-to-high positive association ( $Rho = 0.624$ ;  $p < 0.001$ ) between both variables. Additionally, educational level and work experience influence these perceptions. The study concludes that digital competencies enhance

workplace integration and job satisfaction, though experimental or longitudinal studies are needed to establish causal relationships.

**Keywords:** digital competencies; job happiness; digital economy; correlation; Ecuador.

---

## 1. INTRODUCCIÓN

En el actual estudio, se analiza cómo la *economía digital* (ED) ha cambiado los procesos y actividades laborales a nivel global (Sánchez-Bayón, 2020 y 2021), con un enfoque específico en el contexto ecuatoriano. En este escenario, las competencias digitales se muestran como una aptitud necesaria para adaptarse a las exigencias de un entorno digital y laboral en constante evolución (Levano-Francia et al., 2019), también llamado *efecto reajuste* (Sánchez-Bayón et al., 2024). Su integración, cuidado y desarrollo en el ámbito laboral permite optimizar el desempeño profesional, además de impulsar la innovación, generando beneficios para los trabajadores y las organizaciones (Rodríguez-García y Martínez Heredia, 2018), e incluso aumentando la percepción de felicidad durante el trabajo (Bangun et al., 2021)

La felicidad laboral, es entendida como una dimensión subjetiva del bienestar individual percibido desde el entorno profesional (Fernández, 2015; Galván-Vela et al., 2024), esta percepción, adquiere relevancia particular en el marco de la transformación digital, dado que la retención del talento humano es preponderante en un mundo digital donde no existen fronteras para trabajar (Sánchez-Bayón et al., 2021 y 2024). En este sentido, niveles altos de dominio de competencias digitales están directamente relacionadas con la autorregulación y la motivación de los trabajadores, factores destacados para alcanzar equilibrio entre productividad y satisfacción laboral (Tomczak et al., 2023).

Salazar Farfán y Lescano López (2022) resaltan que las habilidades digitales tienen el potencial de influir positivamente en la percepción de bienestar de los trabajadores, especialmente en entornos donde las tecnologías son parte integral de las actividades. Analizar la asociación entre competencias digitales y felicidad laboral permitirá aportar evidencia científica para la propuesta de estrategias que promuevan el desarrollo profesional y el bienestar laboral en el contexto ecuatoriano. Frente a lo anterior, se plantea el siguiente cuestionamiento de investigación: ¿Existe relación estadísticamente significativa entre las competencias digitales y la percepción de felicidad laboral de los trabajadores en el contexto de la economía digital ecuatoriana?

### 1.1. Economía Digital

La economía digital integra a las tecnologías en las actividades económicas y sociales, como elementos que promueven la automatización de los procesos permitiendo la innovación en la producción, distribución y consumo de bienes y servicios (Cueva Estrada y Sánchez-Bayón, 2024a; Sánchez-Bayón, 2023 y 2025).

Se caracteriza por la digitalización de procesos, la conectividad global y la automatización, lo que ha generado evidentes transformaciones en las estructuras tradicionales (Inzunza Mejía, 2018). También promueve la creación de plataformas digitales para la interacción entre productores y consumidores, reduciendo costos operativos (Cenamor et al., 2019).

En Ecuador, la economía digital ha cobrado relevancia, impulsada por iniciativas gubernamentales y privadas que fomentan la adopción de tecnologías digitales. Recientemente, el gobierno ecuatoriano ha anunciado alianzas estratégicas con empresas tecnológicas internacionales, enfocadas en promover la digitalización y el desarrollo de los servicios públicos. El Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información (MINTEL) ha implementado políticas para mejorar la infraestructura digital, promover la inclusión tecnológica, e integrar a Ecuador en la economía digital global. Pero, problemas como la brecha digital, aumentada durante la pandemia y la necesidad de desarrollar competencias digitales en la población aún persisten (Guapulema Ocampo et al., 2024; Cueva-Estrada y Sánchez-Bayón, 2025b).

En este contexto Palos-Sánchez et al. (2019), sostienen que la adopción de tecnologías digitales ha llevado a una mayor demanda de habilidades técnicas y digitales, así como a la creación de trabajos relacionados con el desarrollo y mantenimiento de las tecnologías. Lo anterior evidencia la necesidad empresarial de contar con personal cuyas competencias digitales sean pertinentes, adaptativas y estén alineadas con el exigente entorno digital y empresarial vigente (Jandrić y Randelović, 2018).

## 1.2. Competencias digitales

Las competencias digitales, involucran los conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas para utilizar las tecnologías eficientemente (García-Vaquero et al., 2021). Estas se estructuran en cinco áreas: alfabetización digital, comunicación, creación de contenido, seguridad y resolución de problemas (Vuorikari et al., 2022). La alfabetización digital, se comprende como la capacidad de buscar, evaluar y utilizar información eficientemente en entornos digitales, constituye la base para el desarrollo de todas las demás dimensiones de las competencias digitales. En este contexto, la comunicación y la colaboración digital fortalecen el trabajo en equipo, mejorando la productividad y la cohesión organizacional (Hernández-Rovalino et al., 2023). Además, la creación de contenido digital cuando se realiza bajo normativas legales fomenta procesos de innovación en las empresas, lo que impacta directamente en su competitividad (Willems y Kamau, 2019).

La seguridad digital y la resolución de problemas tecnológicos son elementos imprescindibles en un entorno digital de constante evolución. En este sentido Inzunza Mejía (2018) agrega que la protección de datos personales y la capacidad para adaptarse a nuevas herramientas digitales garantizan la sostenibilidad de las

operaciones organizacionales e incrementan la resiliencia frente a cambios del entorno. Competencias que deben desarrollarse y sostenerse en este contexto.

En el ámbito ecuatoriano, el desarrollo de estas competencias es especialmente importante debido a la brecha tecnológica existente (Guapulema Ocampo et al., 2024; Cueva-Estrada y Sánchez-Bayón, 2025b), lo que minimiza la capacidad de la población para participar activamente en las actividades propias de la economía digital. En este sentido, se puede añadir que, en países vecinos de Ecuador, como Perú y Colombia, las actividades digitales están más fortalecidas, y el uso de billeteras digitales y transacciones electrónicas es común. Sin embargo, desde la perspectiva de los autores, en Ecuador este proceso aún está en desarrollo, ya que muchas personas prefieren el dinero físico sobre las transacciones digitales. Ochoa et al. (2023) en su investigación revela la existencia de avances en competencias digitales en Ecuador, pero con brechas respecto a países desarrollados. Agrega que predomina el uso de TIC para entretenimiento, limitando su impacto productivo y el desarrollo tecnológico. Esto puede deberse, en parte, a la falta de confianza en los sistemas electrónicos (Espinoza-Solís et al., 2024), o al desconocimiento sobre su uso (de la Cruz-Campos et al., 2023).

### 1.3. Felicidad Laboral

En este estudio, la felicidad laboral se conceptualiza como un estado subjetivo de bienestar que experimenta una persona desde su entorno de trabajo, resultado de la interacción entre sus expectativas personales y las condiciones del lugar donde desempeña sus funciones (Fisher, 2010). Este concepto está respaldado por modelos teóricos, como el modelo de bienestar en el trabajo de Warr (2007), que identifica factores como la seguridad laboral, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo personal como determinantes del bienestar laboral. También, el modelo PERMA de Seligman (2011) sugiere que el bienestar está asociado a cinco pilares: emociones positivas, compromiso, relaciones, sentido y logros. Cueva-Estrada y Sánchez-Bayón, (2024b) aportan que estas teorías convergen en la idea de que un alto nivel de percepción de bienestar es beneficioso para el colaborador y para la productividad de las organizaciones.

Con el desarrollo de la economía digital, las habilidades digitales se muestran como un elemento determinante que pudiera incidir en la percepción de felicidad de los trabajadores. En este sentido, Huarcaya Torres y Dávila Morán (2023) sostienen que la capacidad para utilizar herramientas tecnológicas efectivamente facilita el desempeño laboral, y motiva la percepción de autoeficacia y satisfacción personal, agregan, que los trabajos que ofrecen capacitación en competencias digitales generan mayor motivación y compromiso entre sus colaboradores, elementos que permiten aumentar la percepción de felicidad laboral.

Las competencias digitales han sido estudiadas por su impacto en la productividad, el bienestar laboral y la satisfacción personal. Para su análisis, predominan los métodos cuantitativos, utilizando herramientas de investigación

como análisis de correlaciones, modelos de ecuaciones estructurales y otras técnicas estadísticas. (Cueva-Estrada y Sánchez-Bayón, 2025a). La literatura sobre la relación específica entre competencias digitales y felicidad laboral sugiere una asociación positiva, por ejemplo, Fisher (2010) señala que la felicidad en el trabajo depende del equilibrio entre las expectativas personales y las oportunidades que brinda el entorno laboral. Entre estas oportunidades, se incluye la posibilidad de adquirir y utilizar eficientemente tecnologías digitales.

Por su parte, Restrepo-Ramírez et al. (2024) concluyen que la innovación estratégica se relaciona de manera estadísticamente significativa con el desempeño organizacional, relación que se sostiene a través del capital intelectual, entendido como conocimientos y habilidades del personal. Lo anterior, sugiere que, en economías en transformación digital, las competencias digitales se vinculan con resultados favorables en el ámbito laboral y organizacional, situación que repercute en el desarrollo y los logros personales, aumentando los niveles percibidos de bienestar en el trabajo (Warr, 2007; Seligman, 2011). En Ecuador, esta lógica también se observa en contextos digitalizados como el teletrabajo, Cueva-Estrada y Sánchez-Bayón, (2025c) encuentra la existencia de una relación positiva entre la productividad percibida y el equilibrio vida-trabajo con la felicidad laboral, mientras que el estrés percibido durante el teletrabajo se asocia negativamente con dicha felicidad.

En relación con lo anterior, Godoy Pereyra (2024) encontró que los trabajadores que perciben apoyo en el desarrollo de sus habilidades tecnológicas muestran niveles más altos de satisfacción laboral y abordan los problemas del entorno digital con mayor entusiasmo. Stevani y Muafi (2024) sostienen que tanto el liderazgo como las competencias digitales influyen positivamente en la satisfacción laboral y el rendimiento del servicio ofrecidos. Asimismo, evidenciaron que una mayor satisfacción laboral mejora este rendimiento. Además, la relación entre liderazgo digital y rendimiento del servicio, así como entre competencias digitales y rendimiento del servicio, está mediada por la satisfacción laboral, lo que resalta su importante posición en el desempeño organizacional.

Inga-Avila et al. (2025) concluyen que la satisfacción laboral está influida directamente por las capacidades digitales en el personal administrativo de las organizaciones. También, Miranda et al. (2025) encontraron que la transformación digital y el aprendizaje de nuevas tecnologías han sido preponderantes para mejorar el desempeño. Aunque no se centra específicamente en la felicidad laboral, sugiere que la integración de herramientas digitales y la formación en competencias digitales pueden optimizar las actividades grupales, lo que podría repercutir positivamente en la percepción de bienestar. Sin embargo, la literatura agrega que variables organizacionales, como la compensación salarial y el salario emocional, también inciden en el engagement, la satisfacción y la motivación laboral, elementos asociados con mayores niveles de percepción de felicidad en el trabajo (Ossa-Cardona y Álzate-Sánchez, 2024; Kato-Vidal, 2025).

Todo lo anterior resalta la importancia de proponer estrategias empresariales que integren el desarrollo de competencias digitales como parte de las políticas de bienestar laboral. En este sentido, Abellán-Sevilla et al. (2024) argumentan que la aplicación de analíticas de recursos humanos permite optimizar la toma de decisiones estratégicas, facilitando la adaptación de los trabajadores a los cambios digitales y mejorando su satisfacción laboral. García-Tamariz et al. (2024) aportan que una adecuada comprensión de los componentes del compromiso laboral puede promover políticas de gestión humana más efectivas, lo que, combinado con el desarrollo de competencias digitales, puede aumentar la satisfacción laboral.

Especialmente en países en vías de desarrollo como Ecuador, las competencias digitales aún representan un punto importante de atender. El presente estudio tiene como objetivo: Determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre las competencias digitales y la percepción de felicidad laboral desde la perspectiva de los trabajadores en el contexto de la economía digital ecuatoriana, mediante un enfoque correlacional, se pretende identificar asociaciones entre estas variables, proporcionando evidencia empírica para futuras investigaciones a este respecto.

## 2. METODOLOGÍA

La presente investigación se aborda desde el paradigma positivista y adopta un diseño correlacional, descriptivo y transversal, soportado por investigaciones realizadas previamente en otros contextos (Cueva-Estrada y Sánchez-Bayón, 2025a). Lo anterior permite analizar de manera objetiva la relación entre las competencias digitales y la felicidad laboral en el contexto de la economía digital ecuatoriana. Este estudio forma parte de una tesis doctoral de la Universidad Rey Juan Carlos de España, que analiza cómo la economía digital se relaciona con la felicidad laboral. En este marco, las competencias digitales se constituyen en un componente primordial de la economía digital, dado que facilitan la adaptación y el desempeño en un entorno laboral caracterizado por la transformación tecnológica (Vuorikari et al., 2022).

La población objetivo estuvo constituida por los trabajadores de la población económicamente activa (PEA) de Ecuador, estimada en 8,5 millones de personas (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2024). El muestreo empleado fue no probabilístico y seleccionado por conveniencia, logrando una muestra final de 389 participantes, calculada mediante la fórmula para poblaciones infinitas con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% (Levin y Rubin, 2004).

El instrumento utilizado fue una encuesta en línea diseñada en Microsoft Forms, adaptada a partir del marco DigComp de competencias digitales propuesto por Vuorikari et al. (2022) y de la conceptualización de felicidad laboral de Fisher (2010). Previo a su aplicación, el cuestionario fue sometido a una revisión de contenido por expertos para verificar pertinencia, y posteriormente se evaluó su fiabilidad mediante Alfa de Cronbach. El cuestionario se difundió a nivel Ecuador,

no se delimitó un estrato territorial específico, dado el interés de captar la opinión de trabajadores de distintos contextos laborales que requieren el uso de herramientas digitales, condición verificada con una pregunta filtro. El acceso a la muestra se realizó mediante difusión en línea a través de redes profesionales y académicas invitando a la participación voluntaria. Los datos obtenidos se almacenaron de manera segura en el OneDrive de la Universidad Rey Juan Carlos de España.

La encuesta, aprobada por el comité de ética de dicha universidad, incluyó variables demográficas (como género, edad, nivel educativo, sector laboral, años de experiencia laboral/antigüedad en el trabajo) y las principales variables de estudio: competencias digitales y felicidad laboral. La encuesta estuvo compuesta por 15 preguntas formuladas en una escala de Likert de 5 puntos (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo). Como se detalla en la Tabla 1.

**Tabla 1**

*Variables, Dimensiones, e Ítems del Instrumento*

Variable	Dimensión	Cantidad de Ítems
<b>Competencias Digitales</b>	Alfabetización digital	2
	Comunicación y colaboración digital	2
	Creación de contenido digital	2
	Seguridad y resolución de problemas tecnológicos	2
<b>Felicidad Laboral</b>	Satisfacción general	2
	Balance vida-trabajo	2
	Motivación	3

Fuente: Elaboración propia con base en Vuorikari et al. (2022) y Fisher (2010)

En el análisis de datos realizado mediante el uso de programas estadísticos como Microsoft Excel y SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), se inició evaluando la consistencia interna del instrumento para cada una de las variables, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.931 correspondiente a la variable Competencias Digitales, mientras que para la variable Felicidad Laboral, el resultado del coeficiente fue de 0.958, estos resultados demuestran una elevada relación entre los ítems y asegura que todos miden el mismo constructo (Hernández et al., 2014). Posteriormente, las puntuaciones asignadas fueron totalizadas por cada una de las preguntas contestadas por los encuestados (Norman, 2010). Luego se obtuvieron los promedios generales, estos, se clasificaron en niveles alto, medio y bajo, lo que permitió realizar un análisis descriptivo inicial.

Para el estudio correlacional, se diseñó una gráfica de dispersión entre las variables: Competencias digitales (variable independiente X) y Felicidad Laboral (variable dependiente Y), finalmente se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, adecuado para analizar relaciones entre variables con distribuciones que no cumplen los supuestos de normalidad (Myers et al., 2010), lo que permitió

cuantificar la asociación entre las variables del estudio. A continuación, se presenta la hipótesis que guio el análisis estadístico, enfocándolo en explorar si la relación entre las variables presentaba significancia estadística en el contexto estudiado.

**Hipótesis nula (H0):** No existe relación estadísticamente significativa entre las competencias digitales y la percepción de felicidad laboral en los trabajadores.

**Hipótesis de investigación (H1):** Existe una relación estadísticamente significativa positiva entre las competencias digitales y la percepción de felicidad laboral de los trabajadores en el contexto de la economía digital ecuatoriana.

### 3. RESULTADOS

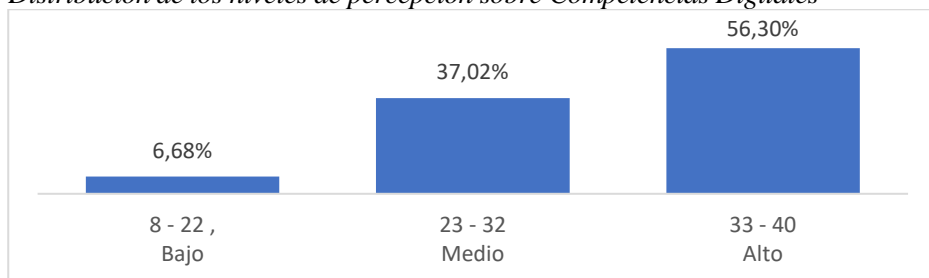
Distribución de la muestra. en la encuesta participaron, inicialmente 425 personas; sin embargo, 36 de ellas indicaron que no desarrollan su trabajo en un entorno que requiere el uso de computadoras o herramientas digitales, por lo que fueron excluidas del análisis. Como resultado, la muestra final fue conformada por 389 personas, distribuidas en diferentes rangos etarios y categorías de género. El 51.9% (n = 202) de los participantes se identificó como femenino, el 47.3% (n = 184) como masculino, mientras que el 0.8% (n = 3) prefirió no especificarlo.

En relación con la edad, la mayor representación correspondió a los jóvenes adultos de 18 a 29 años (n = 175; 44.9%), seguidos de los adultos jóvenes de 30 a 41 años (n = 108; 27.8%) y los adultos en plena madurez de 42 a 53 años (n = 80; 20.6%). Los grupos de mayor edad tuvieron una menor representación, con 22 participantes (5.7%) en la categoría de adultos maduros (54-65 años) y solo 4 personas (1%) en la categoría de adultos mayores (66 años o más). La distribución refleja una mayor participación de personas en etapas laborales activas.

A continuación, se analizó la percepción de los trabajadores ecuatorianos que participaron de la encuesta sobre sus competencias digitales. Los resultados reflejan una fuerte percepción hacia niveles intermedios y altos, lo que indica que la mayoría de los participantes se auto valoran con un manejo moderado o avanzado de herramientas digitales en sus actividades profesionales.

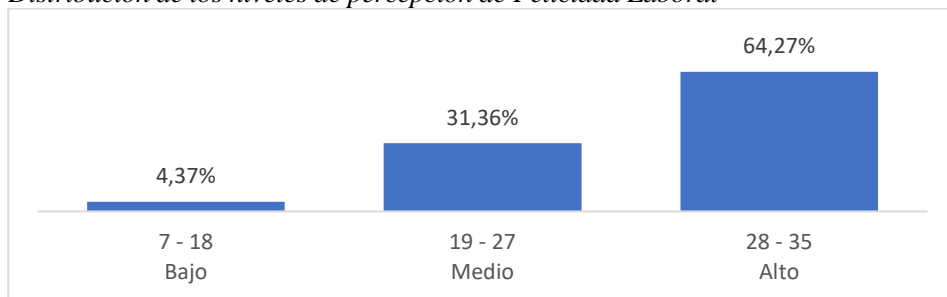
La puntuación total obtenida para la variable Competencias Digitales oscila entre 8 y 40 puntos, derivada de la valoración de 8 preguntas en una escala de Likert, diseñadas para medir la percepción de los participantes a este respecto. A partir de estos resultados, los encuestados fueron clasificados en tres niveles: 26 personas se ubicaron en el nivel bajo, 144 en el nivel medio y 219 en el nivel alto. Asimismo, el promedio general de percepción sobre competencias digitales fue de 32.449, lo que sugiere una inclinación hacia una autoevaluación positiva en esta dimensión. En la Gráfica 1 se ilustran los porcentajes representativos de cada nivel



**Grafica 1.***Distribución de los niveles de percepción sobre Competencias Digitales*

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta, 2025

A continuación, se observó la percepción de los trabajadores ecuatorianos sobre su felicidad laboral, evaluada mediante 7 preguntas en escala de Likert de 5 puntos. La puntuación total obtenida en esta variable oscila entre 7 y 35 puntos, lo que permitió clasificar a los encuestados en distintos niveles. Los resultados reflejaron una tendencia hacia valores intermedios y altos. En términos de distribución, 17 participantes registraron las puntuaciones más bajas, mientras que 122 se situaron en un rango intermedio y 250 en el rango más alto. El promedio general de percepción de felicidad laboral fue de 28.321, lo que evidencia una autoevaluación positiva en esta variable. En la Gráfica 2 se presentan las proporciones de percepción de felicidad laboral por cada grupo, en la muestra analizada.

**Grafica 2.***Distribución de los niveles de percepción de Felicidad Laboral*

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta, 2025

Dado el reducido número de adultos mayores en la muestra, el análisis se centró en los segmentos con mayor representatividad. La composición de la muestra, con una mayor presencia de trabajadores en edades productivas, garantiza la validez de las comparaciones entre los grupos etarios predominantes. Asimismo, el grupo de participantes que prefirió no especificar su género es muy reducido ( $n = 3$ ), por lo que cualquier comparación con esta categoría debe interpretarse con

reserva. En este sentido, la distribución equilibrada entre hombres ( $n = 184$ ) y mujeres ( $n = 202$ ) permite realizar análisis de género con una mayor confianza.

En cuanto a la percepción de competencias digitales, los resultados muestran diferencias entre los grupos etarios. En términos generales, los adultos jóvenes (30-41 años) reportan percepciones más altas en ambos géneros, lo que sugiere una mayor familiaridad y dominio de herramientas tecnológicas en esta etapa de desarrollo profesional. Por otro lado, los adultos en plena madurez (42-53 años) presentan niveles levemente inferiores, aunque aún dentro de un rango positivo. En contraste, los jóvenes adultos (18-29 años) muestran una percepción ligeramente menor, lo que podría estar vinculado a su proceso de adaptación al mercado laboral y a la variabilidad en su experiencia digital aplicada al trabajo. Por ello, en esta etapa sería decisivo proponer estrategias para fortalecer y mantener el desarrollo de sus competencias digitales.

Respecto a la felicidad laboral, las diferencias entre grupos no son tan marcadas como en competencias digitales. Sin embargo, se observó que los adultos en plena madurez (42-53 años) reportaron las percepciones más altas de bienestar laboral, lo que podría estar relacionado con una mayor estabilidad en sus condiciones de empleo y actividades laborales más alineadas con su experiencia profesional. En contraste, los jóvenes adultos (18-29 años) registraron percepciones relativamente más bajas, especialmente en la población masculina, lo que se interpreta como que la satisfacción laboral en esta etapa podría verse influenciada por la incertidumbre laboral, la adaptación a nuevas responsabilidades y la búsqueda de crecimiento profesional. En la Tabla 2 se presentan los valores detallados.

**Tabla 2**

*Promedio de percepción sobre competencias digitales y felicidad laboral según género y grupo etario*

Categorías	Promedio Percepción de Competencias Digitales	Promedio Percepción de Felicidad Laboral
<b>Femenino</b>	<b>32,18</b>	<b>28,57</b>
18-29 años: Jóvenes adultos	32,62	27,54
30-41 años: Adultos jóvenes	32,85	29,18
42-53 años: Adultos en plena madurez	31,66	29,45
54-65 años: Adultos maduros	29,63	28,81
66 años y más: Adultos mayores	26,50	34,00
<b>Masculino</b>	<b>32,72</b>	<b>28,10</b>
18-29 años: Jóvenes adultos	32,25	26,85
30-41 años: Adultos jóvenes	33,66	29,23

42-53 años: Adultos en plena madurez	32,78	29,47
54-65 años: Adultos maduros	32,60	29,80
66 años y más: Adultos mayores	28,00	24,00
<b>Prefiero no decirlo</b>	<b>34,00</b>	<b>25,33</b>
18-29 años: Jóvenes adultos	31,00	24,00
54-65 años: Adultos maduros	40,00	28,00
<b>Promedio General</b>	<b>32,45</b>	<b>28,32</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta, 2025

La experiencia laboral también juega un papel importante, en la Tabla 3 se muestra que los trabajadores con 6 a 10 años de experiencia perciben una mayor valoración en competencias digitales, lo que coincide con el grupo etario de 30-41 años, quienes lideran esta dimensión. Este resultado puede deberse al hecho de que, en comparación con los más jóvenes, han tenido más tiempo para desarrollar habilidades digitales aplicadas al entorno laboral. En cuanto a la felicidad laboral, los valores más altos se observan en quienes tienen 16 a 20 años de experiencia, lo que sugiere que una mayor permanencia en el mercado laboral está relacionada con una percepción más favorable del bienestar en el trabajo. Esto sostiene la idea de que la estabilidad profesional puede influir positivamente en la satisfacción laboral.

**Tabla 3**

*Promedio de percepción de competencias digitales y felicidad laboral según años de experiencia laboral*

Categorías	Promedio Percepción de Competencias Digitales	Promedio Percepción de Felicidad Laboral
1 a 5 años	32,03	26,84
6 a 10 años	<b>33,73</b>	29,51
11 a 15 años	32,14	29,56
16 a 20 años	32,00	<b>30,38</b>
Más de 20 años	33,50	29,21
<b>Promedio General</b>	<b>32,45</b>	<b>28,32</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta, 2025

El nivel educativo fue otra variable importante para el estudio, la tabla 4 permitió observar que las personas con educación primaria reportan las percepciones más bajas de competencias digitales y felicidad laboral, mientras que quienes poseen postgrado muestran los valores más altos. Entonces, una mayor formación académica contribuye tanto a la autopercepción de habilidades tecnológicas como a la satisfacción laboral.

**Tabla 4**  
*Promedio de percepción de competencias digitales y felicidad laboral según años de experiencia laboral*

Categorías	Promedio Percepción de Competencias Digitales	Promedio Percepción de Felicidad Laboral
Primaria: incompleta y completa.	26,57	22,43
Secundaria: incompleta y completa.	31,48	28,34
Técnico/Tecnológico: programas técnicos o tecnológicos después de la secundaria.	32,74	29,34
Educación Superior: incompleta y completa.	32,78	28,04
Postgrado: maestría, doctorado o especializaciones posuniversitarias.	33,19	29,50
<b>Promedio General</b>	<b>32,45</b>	<b>28,32</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta, 2025

Para examinar la relación entre la percepción de competencias digitales y la felicidad laboral, se sumaron todos los valores obtenidos en cada pregunta por variable y se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov dado que la muestra supera los 50 datos (Hernández et al., 2014). Los resultados obtenidos mediante el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) indicaron que ambas variables no siguen una distribución normal, ver Tabla 5.

**Tabla 5**  
*Prueba de Normalidad*

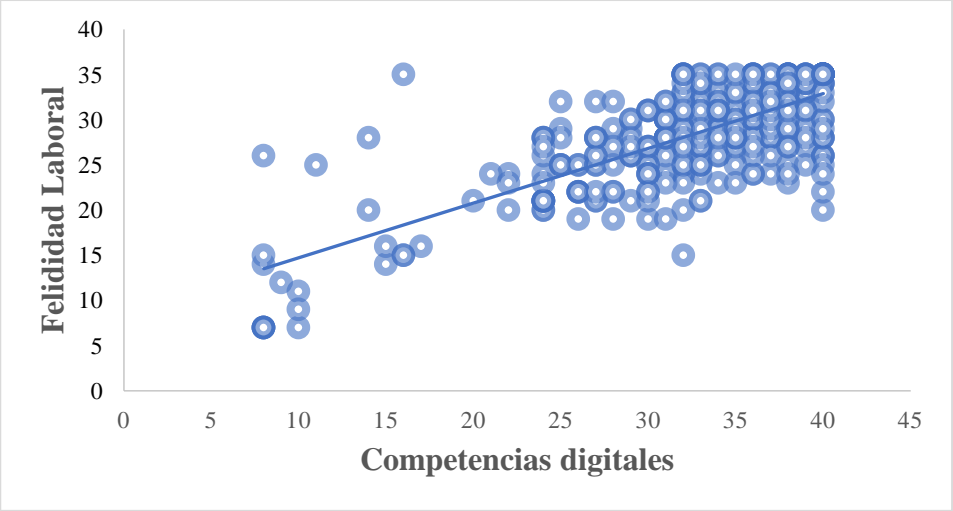
Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1. La distribución de Competencias Digitales es normal con la media 32,45 y la desviación estándar 6,83839.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	< ,001	Rechaza la hipótesis nula.
2. La distribución de Felicidad Laboral es normal con la media 28,32 y la desviación estándar 5,60533.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	< ,001	Rechaza la hipótesis nula.

**Nota:** a. El nivel de significación es de ,050. El método de Lilliefors basado en 10.000 muestras Monte Carlo

Por lo tanto y teniendo en consideración el resultado anterior, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar su asociación (Hernández et al., 2014). A continuación, en la Gráfica 3 se presenta el diagrama de dispersión de ambas variables, con el propósito de tener una representación visual de su relación.

**Grafica 3.**

*Diagrama de dispersión entre percepción de Competencias Digitales y Felicidad Laboral*



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta, 2025

En la Gráfica 3, se observa una tendencia positiva entre ambas variables, mostrando que mayores niveles de competencias digitales podría corresponder una mayor percepción de felicidad laboral. No obstante, para cuantificar esta relación y determinar su significancia estadística, se realizó un análisis de correlación de Spearman utilizando el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Los resultados numéricos de esta prueba se presentan en la Tabla 6 a continuación.

**Tabla 6** *Análisis de correlación*

		Competencias Digitales	Felicidad Laboral
Rho de Spearm an	Competencias Digitales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	389
	Felicidad Laboral	Coefficiente de correlación	,624**
		Sig. (bilateral)	<,001
		N	389

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta, 2025

Se obtuvo una correlación positiva moderada a alta ( $Rho = 0.624$ ;  $p < 0.001$ ), lo que señala que, en el contexto de la economía digital ecuatoriana, una mayor percepción de competencias digitales tiende a estar asociada con una mayor

percepción de felicidad laboral. La significancia estadística ( $p < 0.001$ ) confirma la solidez de esta relación dentro de la muestra analizada (Hernández et al., 2014).

Este resultado permitió rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ), que planteaba la ausencia de una relación estadísticamente significativa entre las competencias digitales y la percepción de felicidad laboral en los trabajadores. En su lugar, los datos respaldan la hipótesis de investigación ( $H_1$ ), la cual sostiene que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables dentro del contexto de la economía digital ecuatoriana. Sin embargo, se debe recordar que la correlación no implica causalidad. Otros factores, como el tipo de actividad desempeñada, las condiciones laborales y el acceso a herramientas tecnológicas, podrían intervenir en esta relación y explicar las dinámicas observadas en el entorno laboral ecuatoriano.

#### 4. DISCUSIONES

En el contexto de la economía digital ecuatoriana, los resultados reflejan una percepción elevada de competencias digitales, lo que coincide con el avance de la transformación digital en el país, impulsado tanto por políticas gubernamentales como por iniciativas privadas orientadas a la integración tecnológica en el mercado laboral (Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, 2022). La relación entre experiencia laboral y autopercepción de competencias digitales sugiere que el tiempo de exposición a herramientas tecnológicas fortalece la confianza en su uso (Huarcaya Torres y Dávila-Morán, 2023). No obstante, estudios previos advierten que las brechas en formación y acceso a tecnología pueden limitar este desarrollo, generando desigualdades dentro de la población trabajadora ecuatoriana (Guapulema Ocampo et al., 2024).

En términos de felicidad laboral, los resultados muestran que quienes han alcanzado una mayor estabilidad en su carrera reportan niveles más altos de bienestar, lo que es consistente con investigaciones que asocian la satisfacción en el trabajo con la seguridad laboral y la alineación entre expectativas profesionales y experiencia adquirida (Fisher, 2010). En contraste, quienes se encuentran en etapas iniciales de su trayectoria laboral presentan niveles más bajos de felicidad, lo que podría estar vinculado a la incertidumbre sobre su futuro profesional y el proceso de adaptación a nuevas responsabilidades (Huarcaya-Torres y Dávila-Morán, 2023). Sin embargo, la literatura destaca que el bienestar en el trabajo no depende únicamente de la estabilidad, sino también de factores como el clima organizacional, el reconocimiento profesional y las oportunidades de crecimiento (Cueva-Estrada y Sánchez-Bayón, 2024b).

El análisis también evidenció que una mayor formación académica está relacionada con una percepción más positiva de las competencias digitales y la felicidad laboral. Este hallazgo respalda estudios previos que destacan cómo la educación superior facilita el desarrollo de habilidades tecnológicas avanzadas y el acceso a mejores oportunidades laborales, lo que repercute en una mayor satisfacción en el trabajo (Guapulema Ocampo et al., 2024; Restrepo-Ramírez et al.,

2024). En contraste, niveles educativos más bajos se asocian con una percepción reducida en ambas dimensiones, lo que puede estar relacionado con brechas formativas que dificultan la adaptación a entornos digitales (Salazar y Lescano, 2022).

Finalmente, la correlación positiva moderada-alta entre competencias digitales y felicidad laboral indica que una mejor percepción de habilidades tecnológicas tiende a asociarse con un mayor bienestar en el trabajo. Esto concuerda con estudios que resaltan el papel de las competencias digitales como un requisito técnico y un factor que favorece la integración, la autonomía y la percepción de eficiencia en el desempeño laboral (Huarcaya Torres y Dávila-Morán, 2023; Ossa-Cardona y Álzate-Sánchez, 2024). Además, entornos laborales digitalizados pueden contribuir a una mayor satisfacción al optimizar procesos y reducir barreras operativas, siempre que los trabajadores cuenten con las competencias necesarias para adaptarse (Godoy Pereyra, 2024; Cueva-Estrada y Sánchez-Bayón, 2025c). Sin embargo, dado que la correlación no implica causalidad, se debe considerar el rol de otros factores, como la cultura organizacional, las condiciones laborales y el acceso equitativo a la tecnología.

## 5. CONCLUSIONES

Los resultados de este estudio evidencian una relación significativa estadísticamente entre la percepción de competencias digitales y la felicidad laboral en el contexto de la economía digital ecuatoriana. La correlación positiva moderada-alta indica que los trabajadores con mayor dominio de herramientas digitales reportan niveles más altos de bienestar en su entorno profesional. El desarrollo de estas competencias parece estar vinculado a una mejor integración en los entornos organizacionales y a una mayor confianza en el desempeño laboral.

Por otro lado, la formación académica y la experiencia laboral muestran un impacto en ambas variables. Los trabajadores con mayor nivel educativo y trayectoria profesional presentan percepciones más favorables de competencias digitales y felicidad laboral. Sin embargo, las diferencias en acceso a tecnología y capacitación pueden generar desigualdades en la adquisición de habilidades digitales, lo que sostiene la necesidad de proponer estrategias de formación para mejorar la adaptación de los trabajadores al mercado laboral ecuatoriano.

Dado que este estudio se basa en un análisis correlacional, no es posible establecer relaciones causales entre competencias digitales y felicidad laboral. Futuras investigaciones podrían aplicar modelos experimentales o estudios longitudinales que permitan analizar cómo estas variables interactúan en diferentes contextos productivos. Además, sería relevante ampliar el análisis incorporando otras variables que pueden influir en la relación observada, como el tipo de actividad desempeñada, las condiciones laborales y la cultura organizacional. Estudios que incluyan metodologías mixtas permitirían complementar los resultados cuantitativos con una mejor comprensión de las percepciones y

experiencias de los trabajadores en el proceso de transformación digital. También, dado el equilibrio de la muestra por género, nuevas investigaciones podrían profundizar en análisis comparativos entre hombres y mujeres para identificar posibles diferencias en la magnitud o dirección de la relación entre competencias digitales y felicidad laboral. Incluso sería pertinente evaluar el género como variable moderadora.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abellán-Sevilla, A. J., Ortiz-de-Urbina-Criado, M. y Mora-Valentín, E. M. (2024). Analíticas de recursos humanos para la gestión del cambio y de la felicidad. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(28), 221-236. <https://doi.org/10.17163/ret.n28.2024.03>
- Bangun, Y. R., Pritasari, A., Widjaja, F. B., Wirawan, C. Wisesa, A. y Ginting. H. (2021) El papel de la felicidad: mediación de la tecnología digital y el desempeño laboral entre los profesores. *Frente. Psicólogo*. 12:593155. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.593155>
- Cenamor, J., Parida, V., y Wincent, J. (2019). How entrepreneurial SMEs compete through digital platforms: The roles of digital platform capability, network capability and ambidexterity. *Journal of Business Research*, 100, 196-206. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.03.035>
- Cueva Estrada, J. M., y Sánchez-Bayón, A. (2024a). Estudio bibliométrico de Economía Digital y sus tendencias. *Revista De Estudios Empresariales. Segunda Época*, 1, 195-209. <https://doi.org/10.17561/ree.n1.2024.8229>
- Cueva-Estrada, J. M., y Sánchez-Bayón, A. (2024b). Gestión de la Felicidad: bibliometría y tendencias. *ANDULI, Revista Andaluza De Ciencias Sociales*, (26), 1–19. <https://doi.org/10.12795/anduli.2024.i26.01>
- Cueva-Estrada, J. M., y Sánchez-Bayón, A. (2025a). Economía Digital y Felicidad Laboral: Giro hermenéutico y cambio paradigmático. *Revista Empresa Y Humanismo*, 28(1), 53-82. <https://doi.org/10.15581/015.XXVIII.1.53-82>
- Cueva Estrada, J. M., y Sánchez-Bayón, A. (2025b). Felicidad laboral desde la realidad de la economía digital en Ecuador. *Revista CEA*, 11(27), e3348. <https://doi.org/10.22430/24223182.3348>



- Cueva Estrada, J. M. (2025c). Economía digital en Ecuador: Correlación entre teletrabajo y felicidad laboral. *Revista Venezolana De Gerencia*, 30(112), 1775-1792. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.30.112.5>
- de la Cruz-Campos, J. C., Ramos-Navas-Parejo, M., Vázquez, C. RR., Cevallos Uve, GE (2023). De la brecha digital a la inclusión digital: una perspectiva ecuatoriana. En: Tomczyk, Ł., Guillén-Gámez, FD, Ruiz-Palmero, J., Habibi, A. (eds) De la brecha digital a la inclusión digital. Apuntes de conferencias sobre tecnología educativa. Springer, Singapur. [https://doi.org/10.1007/978-981-99-7645-4\\_11](https://doi.org/10.1007/978-981-99-7645-4_11)
- Espinoza-Solís, E., Medina-Hinojosa, D. J., Solís-Granda, L. E., y Ochoa González, C. R. (2024). Adopción de medios de pago digitales: Comportamiento y características sociodemográficas de usuarios en la Zona 5, Ecuador. *Revista De Ciencias Sociales*, 30(3), 303-316. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i3.42666>
- Fernández, S. (2015). *Felicidad organizacional*. Ediciones B.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Galván-Vela, E., Ravina-Ripoll, R., Salazar-Altamirano, M. A. y Sorzano-Rodríguez, D. M. (2024). El trinomio compromiso, satisfacción y justicia organizacional en el binomio felicidad e intención de rotar. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(28), 187-202. <https://doi.org/10.17163/ret.n28.2024.01>
- García-Vaquero, M.; Sánchez-Bayón, A.; Lominchar, J. (2021). European Green Deal and Recovery Plan: Green Jobs, Skills and Wellbeing Economics in Spain. *Energies*. 14(14), 4145. <https://doi.org/10.3390/en14144145>
- García-Tamariz, P. E., Mansilla-Mahmud, M. A. y Mateo-Dueñas, R. (2024). Compromiso con la tarea y satisfacción laboral: evidencia en el sector comercial peruano. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(28), 203-220. <https://doi.org/10.17163/ret.n28.2024.02>
- Godoy Pereyra, Y. R. (2024). Uso de la transformación digital en el desempeño laboral. *Revista InveCom / ISSN En línea: 2739-0063*, 4(2), 1-12. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10652439>

- Guapulema Ocampo, K. J., Alvarado Guapulema, P. A., Proaño del Castillo, M. G., y Peñaloza Camacho, K. I. (2024). La brecha digital en la educación ecuatoriana: Desafíos post pandemia: The digital divide in ecuadorian education: post-pandemic challenges. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(5), 4038 – 4051. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2907>
- Hernández-Rovalino, L. R., Orrala-Lino, J. P., Arroba-Cuesta, R. A., y Sánchez-Balcázar, R. A. (2023). Impacto de la plataforma virtual Teams en la gestión de entornos digitales de docentes. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(1), 390–416. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2799>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México: Editorial McGraw-Hill. <https://surl.li/fybdgl>
- Huarcaya Torres, Á. A., y Dávila Morán, R. C. (2023). Análisis de las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana. *Conrado*, 19(91), 35-45. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442023000200035](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442023000200035)
- Inzunza Mejía, P. C., (2018). Amenazas y oportunidades de la economía digital en el mercado laboral de México. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XXVI(2), 45-60. <https://doi.org/10.18359/rfce.2926>
- Inga-Avila, M., Churampi-Cangalaya, R., Ninahuaman, J., Caballero, E., Cárdenas, F., Camargo, L y Matos, T. (2025). Talento digital y satisfacción laboral en el personal administrativo de una universidad pública con WarpPLS 8.0. *Cartas sobre ciencia de la decisión*, 14 (1), 169-178. [10.5267/j.dsl.2024.10.003](https://doi.org/10.5267/j.dsl.2024.10.003)
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU): Indicadores Laborales, I trimestre de 2024*. Recuperado de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre\\_I/2024\\_I\\_Trimestre\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre_I/2024_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf)
- Jandrić, M., y Randelović, S. (2018). Adaptability of the workforce in Europe—changing skills in the digital era. *Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci: časopis za ekonomsku teoriju i praksu*, 36(2), 757-776. <https://doi.org/10.18045/zbefri.2018.2.757>

- Kato-Vidal, E. (2025). Vida y trabajo: impacto de las decisiones gerenciales en el bienestar de los empleados en México. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 15(29), pp. 149-164. <https://doi.org/10.17163/ret.n29.2025.09>
- Levin, R. I., y Rubin, D. S. (2004). *Estadística para administración y economía*. Pearson Educación.
- Levano-Francia, L., Sanchez Diaz, S., Guillén-Aparicio, P., Tello-Cabello, S., Herrera-Paico, N., y Collantes-Inga, Z. (2019). Competencias digitales y educación. *Propósitos Y Representaciones*, 7(2), 569-588. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.329>
- Myers, J. L., Well, A. D., y Lorch, R. F. (2010). *Research Design and Statistical Analysis* (3rd ed.). Routledge.
- Miranda, R. J. M. C., Valenzuela, J. S. N., y Sánchez, I. C. (2025). Microsoft Teams para el fortalecimiento de competencias digitales en la enseñanza de desarrollo web: una perspectiva universitaria. *Revista InveCom/ISSN en línea*: 2739-0063, 5(1), 1-8. [https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632025000102016yscript=sci\\_arttext](https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632025000102016yscript=sci_arttext)
- Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. (2022). *Política para la Transformación Digital del Ecuador 2022-2025*. <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2022/12/Anexo-31-politica-para-la-transformacion-digital-del-ecuador-2022-2025-signed-si... .pdf>
- Norman G. (2010). Likert scales, levels of measurement and the "laws" of statistics. *Advances in health sciences education: theory and practice*, 15(5), 625-632. <https://doi.org/10.1007/s10459-010-9222-y>
- Ochoa, M., Saavedra, J., Leon, M., Redroban, C., Rakotondrasolo, M. (2023). Digital Skills of the Ecuadorian Population in the Framework of a Hybrid Society. In: Guarda, T., Fernandes, C., Augusto, M.F. (eds) *Technology, Business, Innovation, and Entrepreneurship in Industry 4.0*. EAI/Springer Innovations in Communication and Computing. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-17960-0\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-031-17960-0_11)
- Ossa-Cardona, J. L., y Álzate-Sánchez, K. A. (2024). La conexión salarial: más allá de los números, una relación psicológica. Efectos de la compensación

- salarial en el engagement del empleado. *Revista CEA*, 10(24), e3041. <https://doi.org/10.22430/24223182.3041>
- Palos-Sánchez, P., Reyes-Menéndez, A., y Saura, J. R. (2019). Modelos de adopción de tecnologías de la información y cloud computing en las organizaciones. *Información tecnológica*, 30(3), 3-12. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000300003>
- Restrepo-Ramírez, C. G., Sepúlveda-Rivillas, C. I., y Gómez-Montoya, M. (2024). Relación entre orientación estratégica a la innovación y desempeño organizacional: rol mediador del capital intelectual. *Revista CEA*, 10(23), e2989. <https://doi.org/10.22430/24223182.2989>
- Rodríguez-García, A. M., y Martínez Heredia, N. (2018). La competencia digital en la base de Scopus: un estudio de metaanálisis. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 2(Esp.2), 15-24. <https://doi.org/10.21703/rexe.Especial3201815241>
- Salazar Farfán, M. del R., y Lescano López, G. S. (2022). Competencias digitales en docentes universitarios de América Latina: Una revisión sistemática. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri*, 3(2), 1-15. <https://doi.org/10.47422/ac.v3i2.69>
- Sánchez-Bayón, A. (2020). Renovación del pensamiento económico-empresarial tras la globalización: *Talentism y Happiness Economics*, *Bajo Palabra*, 24: 293-318 DOI: <https://doi.org/10.15366/bp.2020.24.015>
- Sánchez-Bayón, A. (2021). Balance de la economía digital ante la singularidad tecnológica: cambios en el bienestar laboral y la cultura empresarial. *Sociología y Tecnociencia*, 11(2), 53-80. DOI: [https://doi.org/10.24197/st.Extra\\_2.2021.53-80](https://doi.org/10.24197/st.Extra_2.2021.53-80)
- Sánchez-Bayón, A. (2025). Revisión de las relaciones ortodoxia-heterodoxia en la Economía y la transición digital. *Pensamiento*, 81(314): 523-550. DOI: <https://doi.org/10.14422/pen.v81.i314.y2025.012>
- Sánchez-Bayón, A., Trincado, E. (2021). Rise and Fall of Human Research and the Improvement of Talent Development in Digital Economy. *Studies in Business and Economics*, 16(3): 200-214. DOI: <https://doi.org/10.2478/sbe-2021-0055>

- Sánchez-Bayón, A. (2023). Digital transition and readjustmen on EU tourism industry. *Studies in Business and Economics*, 18(1): 275-297. DOI: <https://doi.org/10.2478/sbe-2023-0015>
- Sánchez-Bayón, A., Sastre, F.J. & Sánchez, L.I. (2024). Public management of digitalization into the Spanish tourism services: a heterodox analysis. *Review of Managerial Science*, 18(4): 1-19. <https://doi.org/10.1007/s11846-024-00753-1>
- Sánchez-Bayón, A., García-Ramos, M.A. (2021). A win-win case of CSR 3.0 for wellbeing economics: digital currencies as a tool to improve the personnel income, the environmental respect & the general wellness. *REVESCO*, 138, e75564: 1-11. DOI: <https://doi.org/10.5209/reve.75564>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Stevani, J., Muafi, M. (2024). The Influence of Digital Leadership and Digital Competency on Service Performance Mediated by Job Satisfaction. In: Alareeni, B., Hamdan, A. (eds) *Navigating the Technological Tide: The Evolution and Challenges of Business Model Innovation*. ICBT 2024. Lecture Notes in Networks and Systems, vol 1081. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-67437-2\\_46](https://doi.org/10.1007/978-3-031-67437-2_46)
- Tomczak, MT , Ziemiański, P. y Gawrycka, M. (2023), "¿Se perciben los jóvenes empleados como competentes digitalmente? ¿Tiene esto alguna importancia?", *Central European Management Journal*, vol. 31, n.º 4, págs. 522-534. <https://doi.org/10.1108/CEMJ-04-2022-0226>
- Vuorikari, R., Kluzer, S., y Punie, Y. (2022). "DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens with new examples of knowledge, skills and attitudes." Publications Office of the European Union. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128415>
- Warr, P. B. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9780203936856>
- Willems, A., y Kamau, M. (2019). Of binding provisions and trust marks; roadmap to a global legal framework for the digital economy. *Legal Issues of Economic Integration*, 46(3). <https://doi.org/10.54648/leie2019014>