

Economía Digital y Felicidad Laboral: Giro hermenéutico y cambio paradigmático

Digital Economy and Workplace Happiness: A New Perspective and Paradigm Shift

RECIBIDO: 18 DE MARZO DE 2024/ACEPTADO: 11 DE JULIO DE 2024

JORGE MANUEL CUEVA ESTRADA

Universidad Rey Juan Carlos

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

jm.cueva.2022@alumnos.urjc.es

ANTONIO SÁNCHEZ-BAYÓN

Universidad Rey Juan Carlos

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

antonio.sbayon@urjc.es

Cómo citar el artículo: Cueva-Estrada J.M., Sánchez-Bayón, A. (2025). Economía Digital y Felicidad Laboral: Giro hermenéutico y cambio paradigmático. *Revista Empresa y Humanismo* 28(1), 53-82.

DOI: <https://doi.org/10.15581/015.XXVIII.1.53-82>

Resumen: La transformación digital se ha intensificado con la 4ª revolución industrial y tecnológica, afectando a la actividad económica, las relaciones laborales y la cultura empresarial, emergiendo con esto, la denominada economía digital. Para entenderla, ha sido necesario un giro hermenéutico y un cambio paradigmático acerca de la realidad socio-económica. Este estudio sistematiza la producción científico-académica sobre el análisis del impacto de las tecnologías en la satisfacción y el bienestar de los trabajadores de la economía digital. Se ha empleado la metodología PRISMA 2020 para el tratamiento de las principales bases científico-académicas. Se encontró que las correlaciones, regresiones y el modelado de ecuaciones estructurales fueron los métodos estadísticos más utilizados para el avance del giro hermenéutico y cambio paradigmático. Con este estudio se ha evidenciado un bajo porcentaje de investigaciones sobre la materia en Latinoamérica y especialmente en Ecuador.

Palabras clave: Digitalización, Transformación digital, Satisfacción laboral, Gestión de la felicidad, Tecnología, Bienestar

Abstract: Digital transformation has intensified with the 4th industrial and technological revolution, impacting economic activity, labor relations, and corporate culture, thus emerging the so-called digital economy. To understand it, a hermeneutic turn and a paradigmatic change regarding socio-economic reality have been necessary. This study systematizes the scientific-academic production on the analysis of the impact of technologies on the satisfaction and well-being of workers in the digital economy. The PRISMA 2020 methodology was used for the treatment of the main scientific-academic databases. It was found that correlations, regressions, and structural equation modeling were the most used statistical methods for advancing the hermeneutic turn and paradigmatic change. This study has shown a low percentage of research on the subject in Latin America and especially in Ecuador.

Keywords: Digitization, Digital Transformation, Job Satisfaction, Happiness Management, Technology, Well-being

I. INTRODUCCIÓN

La economía digital (ED), se define por la digitalización intensificada con la 4ª revolución industrial, energética y tecnológica (intensificada tras la Gran Recesión de 2008, Sánchez-Bayón et al., 2023 y 2024), transformándose así la actividad económica, las relaciones laborales y la cultura empresarial (Lam et al, 2021). Esta transformación ha cambiado la manera en que las empresas realizan sus procesos, distribuyen y aportan valor a sus clientes meta (Tapscott, 1996), así como para el conjunto de sus colaboradores e interesados (Sánchez-Bayón, 2021). Negroponte et al. (1997), argumentan que las tecnologías transformarían drásticamente la forma de interacción, los procesos comerciales y económicos. Entonces, se entiende por ED, a la transformación que involucra todas las actividades económicas que dependen de tecnologías digitales, por lo tanto, es ubicua e instantánea, sustenta su desarrollo en la masiva interconexión, el comercio electrónico, servicios en la nube, *big data* e internet de las cosas, tecnologías que alteran notablemente los procesos tradicionales de producción, distribución y consumo, más las relaciones intermedias y derivadas (Sánchez-Bayón, 2021 y 2023).

La ED cada vez crece más sobre la economía tradicional (OECD, 2012 y 2017), y tras la crisis de COVID-19, ha superado ya a la economía tradicional, completándose casi la digitalización de la demanda y faltando sólo la digitalización de la oferta (Sánchez-Bayón, 2021 y 2023). Así, la ED se ha posicionado como un pilar que sostiene la infraestructura, dinámica social y económica (Oloyede et al., 2022). Por tanto, la ED no es una modalidad o un estadio más de la economía tradicional, sino que supone un nuevo tipo de economía, lo que requiere de un giro hermenéutico y cambio paradigmático (Sánchez-Bayón, 2020a-b). Se da así una transformación que reorganiza las actividades de la sociedad y la forma de hacer negocios, esto incluye cambios en la comunicación e interacción con los diferentes actores del entorno comercial globalizado y digitalizado (Çil et al., 2023). Al respecto, podría ilustrarse con la siguiente metáfora: el paso de un mundo de “cuadrados”, caracterizado por reglas fijas, modelos burocráticos y límites bien definidos (bajo la supervisión del Estado), hacia un mundo de “círculos”, más flexible y tecnológicamente interconectado (Sánchez-Bayón, 2020a y 2021). Luego, el modelo económico ya no resulta mediático, orientado macroeconómicamente hacia el incremento del PIB como indicador de bienestar, sino que se está volviendo más teleológico o finalista, redescubriendo fundamentos microeconómicos como la mayor satisfacción de necesidades y con ello una mayor felicidad.

Lo previamente planteado va más allá de la conectividad de la era de la globalización. Ahora se transita hacia una fase de posglobalización (Valero et al, 2018), donde la interconexión es el inicio y no el destino (Peña Castellanos, 2023). Frente a esto, el enfoque cambia hacia la construcción de la “sociedad del conocimiento”, en la cual la gestión de la información es determinante para el desarrollo social y económico (Aragonés y Salgado, 2013). Se debe aprovechar el conocimiento para crear un desarrollo sostenido postglobalización que beneficie a la sociedad en su conjunto. Es en este contexto donde la ED y la sociedad del conocimiento se complementan e interactúan (Terán, 2018).

También, han surgido nuevos modelos económicos como: economías colaborativas, donde las plataformas virtuales facilitan el intercambio de servicios y bienes entre usuarios (Londoño-Cardozo y Tello-Castrillón, 2022), economías autónomas, caracterizadas por procesos automatizados, con *smart-contracts* (contratos inteligentes) y *descentralized autonomous organizations*-DAO (empresas descentralizadas autónomas), que necesitan de poca o ninguna intervención humana (Sánchez-Bayón, 2020c); y la economía naranja, que involucra industrias creativas que proponen y generan valor a partir del talento y la creatividad (Riascos, et al., 2020), todo gracias al impulso generado por la digitalización. Los modelos mencionados se corresponden con la ED en su estadio de *economía gig* o de bolos, que ya está transitando hacia el nuevo estadio de *wellbeing economics* o economía de bienestar personal gracias al empoderamiento tecnológico (Sánchez-Bayón et al, 2021).

Teniendo en consideración lo anterior, Sánchez-Bayón et al (2023) señalan la importancia de conocer y conectar las teorías de las diversas escuelas económicas para poder aplicarlas mejor a la gestión de los actuales cambios y su impacto en la actividad económica. La escuela keynesiana (incluidos los neo y los poskeynesianos), sostiene la conveniencia de la intervención del Sector público para estimular (entre otros objetivos) el pleno empleo y un mayor bienestar social (Keynes, 1936 y 1937), debiéndose controlar los avances tecnológicos para evitar el riesgo del paro tecnológico (Keynes, 1930). En cambio, la escuela austriaca y los neoinstitucionalistas divergen de tal planteamiento pro-intervencionista, por el riesgo de la imposibilidad del cálculo económico o teorema de Mises (1922 y 1929, actualizado por Huerta de Soto, 1992; Sánchez-Bayón, 2022 y 2024). Dicho teorema, contrario al intervencionismo, fue ampliado por Hayek (1987), conectándolo con la mano invisible de Smith (1776), explicándose así su teoría del orden espontáneo resultante del libre intercambio social y la evolución de sus instituciones (en oposición al construc-

tivismo o diseño planificado coactivo). La Síntesis Neoclásica, por su parte, ha venido promoviendo una focalización en una Macroeconomía basada en la matematización de modelos de equilibrio, un tanto deterministas y alejados de los individuos y de la realidad (*F-twist* o error friedmaniano, al preferirse un modelo más predictivo que realista, Friedman, 1953; Alonso et al., 2023). Desde corrientes heterodoxas (como los austriacos y los neoinstitucionalistas), estos pensamientos resultan insuficientes para describir cómo funciona la economía actual influenciada por las tecnologías y nuevas propuestas de negocios, por lo que se requiere de un giro hermenéutico y revolución copernicana, que devuelva el estudio de la economía a su finalismo relativo a la satisfacción de necesidades y consecución de un mayor bienestar personal y social (Sánchez-Bayón, 2020a-b y 2023).

A la luz de lo descrito en el párrafo anterior, se introduce el enfoque de “Economía Global y Gestión Cultural” (GE&CCM, por sus siglas en inglés) como marco teórico. Este paradigma busca ser más completo e incorporar temas que a menudo se pasan por alto en modelos previos, permitiendo avanzar en cuestiones tales como la responsabilidad social de las empresas (v.g. RSC 3.0) y la “gestión de la felicidad”. Así es posible abordar aspectos importantes de la vida en su contexto digital, como el impacto social y emocional de las empresas en la comunidad. Este enfoque busca combinar aspectos de la economía pensada globalmente y con elementos socio-culturales, como es el bienestar en las relaciones laborales y la cultura empresarial (Sánchez-Bayón, 2020a-b y 2023). De tal manera que resulta viable avanzar hacia el nuevo estadio de ED, como es *wellbeing economics*-WBE (OECD, 2019 y 2021).

1. Contexto y enfoque de Gestión Global e Intercultural

La digitalización ha traído consigo nuevas formas de colaboración como el teletrabajo y los equipos de colaboradores separados geográficamente (Valenzuela, et al., 2023; Polo et al., 2023). lo cual propone nuevos desafíos en este contexto, como la gestión de la felicidad o del bienestar de los colaboradores y la gestión responsable de las sociedades económicas (Jiménez et al., 2020; Hernández-Gracia et al., 2023). Frente a esto, el enfoque GE&CCM (Sánchez-Bayón, 2020a y 2021) más completo puede brindar respuestas en la evolución del mundo laboral, que ha transitado desde sistemas mecanicistas hasta procesos digitalizados, adaptativos y dinámicos, que no necesariamente reflejan una relación directa con una sociedad económica o al menos desde un enfoque tradicional.

Desde esta nueva óptica (GE&CCM), se busca trascender de modelos antiguos como el taylorismo, que veía a los trabajadores más como “recursos” que, como seres humanos con necesidades emocionales y sociales, a nuevos modelos impulsados por el entorno digitalizado, donde temas como el bienestar del colaborador, la “gestión de la felicidad” y la responsabilidad social toman un papel central (Pinzón-Castro y Maldonado-Guzmán, 2023; (Cueva-Estrada & Sánchez-Bayón, 2024b), tal como se sostiene desde GE&CCM. Este cambio se alinea con la necesidad de adaptación en el ámbito de la gestión organizacional, que también pasa por una revisión para incorporar aspectos más humanos y sostenibles (el giro hermenéutico y la revolución copernicana, Sánchez-Bayón et al., 2023).

La gestión de la felicidad busca, mediante un ambiente laboral adecuado, la satisfacción, el bienestar y motivación de los colaboradores (Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías, 2022; García-Salirrosas, 2023). Esto sugiere el estudio de las necesidades emocionales que permitan aumentar el bienestar de los trabajadores, lo cual va mucho más allá de los tradicionales estímulos materiales, permitiendo el aumento de la productividad y, finalmente el incremento de la utilidad económica de la empresa (Acosta y Clavero, 2018; Loranca-Valle et al., 2019; Popkova et al., 2019).

La gestión de la felicidad en las sociedades económicas es importante para mejorar la eficiencia en la productividad, retener talento humano y motivar la innovación e iniciativas (León-Correa et al., 2020; Ravina-Ripoll et al., 2019). La gestión de un ambiente laboral positivo reduce costos relacionados con la rotación y ausentismo, además de mejorar la salud mental y predisposición del equipo de trabajo. Este proceder atrae a nuevos talentos para la organización y contribuye a la resiliencia y sostenibilidad de las sociedades económicas (Romero-Rodríguez y Castillo-Abdul, 2019; Foncubierta-Rodríguez y Sánchez-Montero, 2019). La gestión de la felicidad es especialmente relevante en la economía digital, donde modelos tradicionales están siendo replanteados (Baker et al., 2006; Lasi et al., 2014). En este contexto, el enfoque GE&CCM busca armonizar el bienestar emocional con las nuevas demandas de un mundo laboral digital y dinámico (Sánchez-Bayón, 2020a, 2020b y 2023).

El contexto de la ED permite observar cambios aptitudinales y actitudinales más amplios en las sociedades. Esto motiva a replantear la forma de buscar felicidad y bienestar en un mundo posglobalizado (Valero et al, 2018). La gestión de la felicidad, anteriormente analizada principalmente por las ciencias sociales y la psicología, ahora y según lo descrito anteriormente presenta

nuevas perspectivas de investigación desde el contexto de la economía digital, dado que plataformas en línea y tecnologías emergentes ofrecen nuevas formas de medir, analizar y mejorar el bienestar humano (Cueva y Sánchez-Bayón, 2024a).

Frente a lo expuesto, la actual revisión de literatura pretende identificar espacios de conocimiento y metodologías no abordadas en la relación entre la Economía digital y la Felicidad laboral (especialmente en Latinoamérica), para contribuir al citado giro hermenéutico y revolución copernicana, al requerirse todo ello para avanzar en una ED más humana y social.

II. MÉTODOLÓGÍA

Teniendo en consideración el objetivo del estudio, se desarrolló una investigación sistemática de literatura, a partir de las acciones que propone la metodología PRISMA 2020 (Page et al., 2021) y también teniendo en consideración los estudios realizados por Loranca-Valle et al., (2021); Kaur et al., (2023). La búsqueda y selección de artículos para el análisis se basó en encontrar publicaciones científicas que aborden la relación entre ED y Felicidad laboral. A continuación, en la Tabla 1, se detallan los criterios de selección del corpus que se tuvieron en cuenta para el estudio.

Tabla 1. Criterios de inclusión y exclusión usados en el estudio

Criterios de inclusión (IC)	Criterios de exclusión (EC)
IC1: Investigaciones con enfoque empírico.	EC1: Se excluyen investigaciones que solo aborden una de las variables
IC2: Investigaciones que analicen la relación entre economía digital y felicidad laboral	EC2: Se excluyen estudios no desarrollados en un con texto relacionado con la gestión, el comercio o la economía
IC3: Investigaciones de acceso abierto	EC3: Se excluyen investigaciones realizadas con muestras no representativas de la población de estudiada
IC4: Investigaciones en ámbitos relacionados científicos.	IC5: Investigaciones deben estar publicadas en revistas con la gestión, el comercio, o la economía.

Fuente: elaboración propia.

Para asegurar un enfoque amplio en la selección e identificación de artículos de investigación se incluyeron las siguientes áreas: Negocios; Ciencias Sociales; Economía, Econometría, Finanzas, Gestión y Contabilidad. Se realizó la consulta el 14 de septiembre de 2023 en diferentes fuentes de información y bases de datos internacionales (Figura1) como: Scopus; ProQuest; EBSCO; ScienceDirect, un repositorio que emerge en 1999 como una plataforma en línea para las publicaciones de Elsevier (Funes Neira, 2015). También, se realizó la consulta en Web of Science, principal herramienta de investigación multidisciplinaria de referencias bibliográficas (Brzezinski, 2015; Firmansyah y Faisal, 2020).

Para la Estrategia de búsqueda, se utilizaron como términos principales: Economía digital (*digital economy*) y Felicidad laboral (*workplace happiness*), sin embargo, se incluyeron términos directamente relacionados con el tema en cuestión, la ecuación utilizada final fue: (*“digital economy” OR “digital transformation” OR “digital business” OR “digital platforms”*) AND (*“happiness management” OR “workplace happiness” OR “job satisfaction” OR “employee satisfaction”*). Se usó el operador booleano OR para rastrear estos términos en los títulos, resúmenes y palabras clave de artículos de investigación revisados por expertos pares. En las áreas antes mencionadas, en inglés y español, y de acceso abierto. Los resultados fueron: ScienceDirect (SD) n = 88; Web of Sciences (WS) n = 52; Scopus (SC) n= 33; ProQuest (PQ) n= 31; EBSCO (EB) n = 7

Para el Proceso de selección de los estudios, después de obtener los resultados de la búsqueda, se descartaron investigaciones analizando sus títulos cuando éstas, no se alineaban con el contexto del actual estudio. También se descartaron artículos duplicados en el conjunto de datos. Posteriormente, se leyeron los resúmenes de las investigaciones preseleccionadas para afinar la selección. Para finalizar se analizaron de forma integral los artículos seleccionados. Todas las actividades del proceso fueron desarrolladas y validadas por los autores.

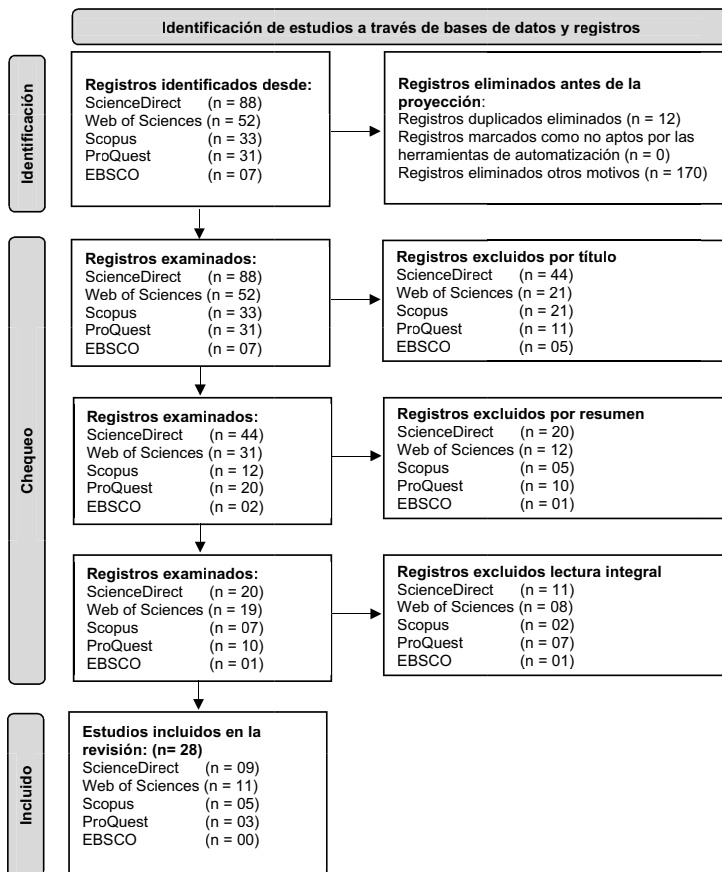
Durante la revisión de literatura, se desarrolló una detallada evaluación del riesgo de sesgo de los estudios individuales considerados. Para ello cada investigación fue examinada por los autores, sin el uso de herramientas tecnológicas que permitan automatizar este proceso, con el fin de identificar sesgos o alguna mala práctica que afecte la validez de los resultados publicados. Esta actividad, en primera instancia se realizó sin el intercambio de opiniones, para garantizar la objetividad del análisis y la integridad del proceso. Posteriormente se realizó una reunión de consenso donde los autores discutieron y resolvieron algún desacuerdo. Tras la recopilación de los estudios, se proce-

dió a consolidar, analizar y sintetizar los resultados obtenidos. Para esto, se empleó el método analítico sintético, se clasificaron los estudios según sus temáticas principales, año de publicación, muestra, metodologías adoptadas, y resultados.

III. RESULTADOS

Después del proceso descrito, el total de artículos seleccionados fue 28, los diferentes filtros aplicados para obtener este resultado se pueden ver en la Figura 1

Figura 1. Filtros y proceso de selección de artículos para el estudio, Diagrama de flujo PRISMA 2020



Fuente: elaboración propia.

La transformación digital está presente en todos los ámbitos de la economía global, lo que transforma las actividades laborales y puede modificar la percepción de la felicidad en el trabajo. En este sentido y a partir de las 28 investigaciones seleccionadas se puede señalar que los estudios sobre esta relación se han distribuido de forma desigual, La Tabla 2 consolida el aporte porcentual por continente en la literatura científica.

Tabla 2. *Distribución de los artículos seleccionados por continente*

Continente	Cuenta de País
Asia	41,82%
Europa	25,45%
América del Sur	12,73%
América del Norte	9,09%
Oceanía	5,45%
África	5,45%
Total, general	100,00%

Fuente: elaboración propia.

Estos datos develan una concentración importante de investigaciones en Asia y Europa. La distribución mostrada en la Tabla 2 puede reflejar la adopción de la economía digital en estos continentes y también la prioridad a estudios relacionados con la felicidad laboral. Por otra parte, África y Oceanía muestran menores porcentajes, esto, evidencia áreas de oportunidad para futuras investigaciones.

A continuación, la Tabla 3, muestra diferentes características descriptivas de los estudios elegidos. En lo que tiene que ver con los tamaños de muestras, estas oscilan desde los 143 trabajadores en el estudio de López-Martínez et al., (2023) hasta los 3,013 en la investigación de Wang et al., (2022). En este sentido se puede agregar que el 42.85% de las investigaciones cuenta con un tamaño de muestra superior a 385, lo que sugiere una confiabilidad del 95% y un error máximo del 5% en los resultados obtenidos por las investigaciones. Este nivel de confianza es significativo en las investigaciones relacionadas con las Ciencias Sociales, dado que proporciona un sustento estadístico adecuado para la generalización de los resultados.

Por otra parte, el 57.15% de los estudios restantes usan tamaños de muestras menores a 385 esto, no necesariamente disminuye el valor de las investigaciones, dado que muestras más pequeñas permiten explorar contextos más específicos como en el caso del estudio de López-Martínez et al., (2023), donde analizan la cultura laboral digital de los repartidores. También en el estudio de Kwiotkowska y Gbczy ska (2022) donde analizan la satisfacción laboral y las características del trabajo en el entorno de la Industria 4.0. Estas diferencias en el tamaño de las muestras develan la búsqueda de generalización en los resultados, pero también permiten observar la necesidad evidenciar interacciones más específicas entre distintas variables en el contexto de la ED y la felicidad laboral

Las diferentes metodologías usadas, desde análisis descriptivos, estudios correlacionales, de regresión hasta modelado de ecuaciones estructurales, muestra la multidimensionalidad de la relación entre la ED y la felicidad laboral. Como ejemplo, el desarrollo de estudios correlacionales y de regresión como el de Kumar et al., (2019) y el análisis de mediación moderada en Bunjak et al., (2021), evidencian un interés por demostrar relaciones de influencia entre la digitalización y la satisfacción laboral, destacando cómo la absorción cognitiva y la sobrecarga tecnológica pueden mediar en esta relación. La aplicación de métodos como el modelado de ecuaciones estructurales y el procedimiento de bootstrapping en investigaciones como la de Cao et al., (2021), enfocan su esfuerzo hacia comprender las interacciones entre múltiples variables y su impacto en la actitud y la intención de uso de tecnología por parte de los gerentes. Esto resalta la importancia de aplicar enfoques metodológicos que permitan evidenciar las redes de causalidad y las interacciones que describen la satisfacción laboral en la era digital.

Al respecto de las variables, la ED, variable independiente en los estudios analizados (Tabla 3) involucró factores tecnológicos, como la absorción cognitiva (Bunjak et al., 2021), la sobrecarga tecnológica y de información (Feng et al., 2023), la calidad de las plataformas de trabajo inteligentes (Ko et al., 2021; Aguilar-Rodríguez et al., 2023), y el uso de tecnologías como, Big Data (Eickemeyer et al., 2021), internet de las cosas e inteligencia artificial, hasta factores de gestión y liderazgo, como las prácticas de gestión de talento humano inteligente 4.0, liderazgo digital y las habilidades tecnológicas (Ko et al., 2021; Eickemeyer et al., 2021; Aguilar-Rodríguez et al., 2023; Shamaileh et al., 2023). Los factores estudiados demuestran la multidimensionalidad de la economía digital, proponiendo que su impacto en la felicidad laboral no puede ser descrito sin considerar la interacción entre tecnologías, procesos organizacionales, y el factor humano.

Tabla 3 Investigaciones seleccionadas para el estudio

No	Artículo	Metodología	Tamaño de Muestra	Variables dependientes	Variables Independientes
A1	Kumar et al., (2019)	Análisis de correlación Análisis de Regresión	323 Trabajadores	Satisfacción del empleado	Disposición del empleado a aceptar la digitalización
A2	Bunjak et al., (2021)	Análisis de mediación moderada utilizando el macro PROCESS, bootstrapping.	263 Trabajadores Profesionales	Creatividad Agotamiento (Burnout)	Absorción Cognitiva, Sobrecarga Tecnológica,
A3	Ko et al., (2021)	Mínimos Cuadrados Parciales	406 Trabajadores	Rendimiento de la tarea Satisfacción laboral	Calidad plataforma de trabajo inteligente. Clima de empoderamiento para la productividad Motivación para la calidad de vida Facilidad de uso percibida
A4	Cao et al., (2021)	Modelado de ecuaciones estructurales mediante mínimos cuadrados parciales. Procedimiento de bootstrapping	269 Gerentes	Actitud hacia el uso de tecnología Intención de uso de tecnología	Rendimiento con el uso de tecnología Esfuerzo con el uso de tecnología Influencia Social Condiciones Facilitadoras
A5	Carpio Urbano (2021).	Regresión logística binaria Análisis de correlación de Pearson	381 Trabajadores	Satisfacción del Empleado Voluntad de Abandonar	Salario emocional Motivación Manejo humanístico y digital Uso de redes sociales dentro de la empresa
A6	Eickemeyer et al., (2021)	Comparación de medias (MANOVA) y análisis de frecuencia (Chi2)	1,050 Trabajadores	Bienestar Salud mental y física	Trabajar en casa o en el sitio Uso de tecnologías de I4.0 Internet de las Cosas Internet Industrial de las Cosas Fabricación en la Nube, Fabricación Inteligente Big Data Inteligencia Artificial
A7	Fischer y Riedl (2022)	Modelado de ecuaciones estructurales	1,115 Trabajadores	Satisfacción del usuario Satisfacción laboral	Percepción de la fiabilidad
A8	Behl et al., (2022)	Modelado de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM)	367 Trabajadores	Satisfacción Laboral Rendimiento Intenciones de Abandonar el trabajo	Sistemas de trabajo de alto Rendimiento Gamificación
A9	Gilli et al., (2022)	Modelado jerárquico lineal factorial confirmatorio factorial exploratorio	2,756 Trabajadores	Rendimiento individual Rendimiento del equipo	Pericia Técnica
A10	Kwiatkowska y Gębczyńska (2022).	Análisis comparativo cualitativo de conjuntos difusos	156 Trabajadores	Satisfacción laboral	Características de la Tarea Características del Conocimiento Características Sociales Características Contextuales
A11	Battisti et al., (2022)	Regresiones de mínimos cuadrados ordinarios Análisis de regresión logística	976 Trabajadores	Impactos financieros Satisfacción Tecnostés	Costos adicionales generados por el trabajo remoto Percepción y experiencia del trabajo remoto.

A12	Wang et al., (2022)	Análisis de regresión de mínimos cuadrados ordinarios	3,013 Personas	Felicidad Satisfacción Satisfacción con la vida.	subjetiva laboral	Alfabetización digital.
A13	Alghamdi al., (2022)	Análisis del marco de difusión de la innovación (DOI)	857 Trabajadores	Satisfacción del Empleado Conocimiento (sobre BYOD) Nivel de aceptación de BYOD		Conocimiento sobre BYOD Bring Your Own Device
A14	Tanucan et al., (2022)	Análisis de regresión	520 Trabajadores	Satisfacción laboral		Liderazgo digital
A15	Tuan (2022)	Modelado Ecuaciones Estructurales	714 Trabajadores	Afrontamiento proactivo para el Tecnoestrés		Atención plena disposicional Atención plena interpersonal Inseguridad laboral
A16	Chatterjee et al., (2023)	Modelado de Ecuaciones Estructurales mediante Mínimos Cuadrados Parciales	335 Trabajadores	Desempeño del colaborador Equilibrio entre trabajo y vida personal del colaborador Rendimiento organizacional		Capacidad de TI en el lugar de trabajo digital Capacidad de innovación dinámica
A17	Ochoa-Pacheco y Coello-Montecel (2023)	Modelado de Ecuaciones Estructurales	357 Trabajadores	Desempeño laboral Empoderamiento psicológico		Las competencias digitales
A18	Gibbs et al., (2023)	Análisis de regresión jerárquica	193 Trabajadores	Satisfacción Laboral		Discontinuidades Organizacionales Continuidades a Nivel de Equipo
A19	Ameen et al., (2023)	Modelado de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM)	483 Trabajadores	Rendimiento en el teletrabajo		Ajuste tarea-tecnología
A20	Aguilar-Rodríguez al., (2023)	Modelado de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales Análisis multigrupo	431 Trabajadores	Desempeño corporativo		Trabajo Inteligente Tecnología Base
A21	Topcuoglu et al., (2023)	Modelado de ecuaciones estructurales	403 Trabajadores	Felicidad Satisfacción de vida	Laboral	Liderazgo Digital
A22	Liu et al., (2023)	Análisis de regresión jerárquica	296 Trabajadores	Tecnoestrés Satisfacción Laboral		Incertidumbre Tecnológica Percebida Coproducción del Cliente Flexibilidad de Habilidades
A23	López-Martínez et al., (2023)	Metodología descriptiva	143 Trabajadores	Satisfacción Vulnerabilidad Condiciones de trabajo Compensación y protecciones sociales	laboral flexible	Tipo de relación laboral Percepción de autonomía y flexibilidad. Percepción de precariedad laboral.
A24	Feng et al., (2023)	Modelado de ecuaciones estructurales	343 Trabajadores	Virtualizabilidad del Proceso de Negocio		Requisitos Sensoriales Requisitos de Relación Requisitos de Sinronismo Sobrecarga de Información Sobrecarga de Comunicación
A25	Raed et al., (2023)	Modelado de ecuaciones estructurales	246 Trabajadores	Satisfacción Laboral Valor Añadido Empresarial		Liderazgo Digital Inteligencia Empresarial Transformación Digital

A26	Shamaileh al., (2023)	et	Modelado de ecuaciones estructurales	de 178 Gerentes	Efectividad laboral.	Prácticas de RR.HH. inteligentes 4.0.
A27	Hasanov Aghayeva (2023)	y	Análisis de regresión de ANOVA	de 206 Trabajadores	Motivación Satisfacción laboral	Incentivos y recompensas Liderazgo Tecnología digital
A28	Deng et al., (2023)	et al.,	Análisis de regresión multivariante	de 213 Trabajadores	Bienestar en el lugar de trabajo	Significado percibido de la transformación digital

Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, las variables dependientes analizadas en los estudios seleccionados (Tabla 3), reflejan diferentes factores laborales afectados por la economía digital. Desde variables tradicionales, como la satisfacción laboral y el rendimiento (Ko et al., 2021; Behl et al., 2022; Kwiotkowska y Gbczy ska, 2022; Wang et al., 2022; Tanucan et al., 2022; Gibbs et al., 2023; López-Martínez et al., 2023; Raed et al., 2023; Hasanov y Aghayeva, 2023), hasta conceptos emergentes como el tecnoestrés, la virtualización del proceso de negocio, y el bienestar en el lugar de trabajo (Battisti et al., 2022; Tuan, 2022; Liu et al., 2023), estas investigaciones evidencian el interés por analizar cómo la digitalización se relaciona con la experiencia laboral.

1. *Estado del arte*

El desarrollo de los procesos de digitalización en el contexto empresarial ha promovido un extenso debate acerca de su incidencia en la satisfacción y la felicidad de los trabajadores. El problema es que aún suele plantearse en términos de ajuste a la economía tradicional, en vez de avanzar hacia el nuevo estadio de la ED, como resulta WBE (v.g. el intento de reconvertir a los *riders* o repartidores de plataformas en trabajadores asalariados de la economía tradicional –volviéndose a una economía de bienestar estatal).

2. *Capacitación*

Kumar et al., (2019) concluyen que la percepción de utilidad, la facilidad de uso de la tecnología y la satisfacción del colaborador tienen un papel importante en la adopción de la transformación digital en las empresas, donde la capacitación se posiciona como un factor que disminuye la resistencia al cambio tecnológico. En este sentido Kwiotkowska y Gbczy ska (2022) añaden que una alta percepción de satisfacción laboral depende del nivel de conocimiento y habilidades que poseen los trabajadores y cómo lo aplican en sus actividades diarias. La aplicación de estrategias como el coaching, la motivación y el salario emocional, junto con el uso de redes sociales, tienen una influencia significativa en la satisfacción laboral, dado que mejoran la comunicación, el trabajo en equipo y desarrollan el sentido de pertenencia a una comunidad por parte del trabajador (Carpio y Urbano, 2021). Agréguese en este punto que el desarrollo de competencias digitales aumenta los niveles de empoderamiento psicológico de los trabajadores, lo que influye directamente en su rendimiento laboral (Ochoa-Pacheco y Coello-Montecel, 2023) y en consecuencia en su satisfacción laboral.

Gilli et al., (2022) sostienen que la satisfacción interna en los equipos de trabajo a nivel global actúa como mediador entre la destreza técnica y el rendimiento del equipo. Esto sugiere que la satisfacción del grupo de trabajo es un factor que impulsa las destrezas técnicas (independientemente de su nivel) y el rendimiento del equipo en su conjunto. Wang et al., (2022) resaltan la importancia de la alfabetización digital, sosteniendo que facilita el acceso a mejoras económicas y derechos sociales, pero que también es parte fundamental en la percepción de felicidad subjetiva. Aquí se debe destacar que desarrollar estrategias de retención de personal enfocadas en la capacitación temprana y el bienestar de los colaboradores, son factores de éxito en la adaptación y adopción de tecnologías en los procesos empresariales (Eickemeyer et al., 2021)

3. Trabajo inteligente

Teniendo como foco la administración en el nivel gerencial, Cao et al., (2021) analizan el uso de la inteligencia artificial para la toma de decisiones empresariales, desde una perspectiva que permita mejorar las decisiones y la aceptación de herramientas inteligentes dentro de la gestión empresarial, decisiones más efectivas y estratégicas lleva a mejores resultados empresariales, lo cual mejora la satisfacción laboral de la gerencia. Desde el nivel operativo, Ko et al., (2021) estudiaron si la calidad de las plataformas digitales de trabajo inteligente y elementos motivacionales (intrínsecos y extrínsecos) mejoran el desempeño en el cumplimiento de las actividades en la organización. Esto sugiere que el uso tecnológico y su apropiación de forma estratégica son elementos influyentes en el trabajo eficiente. No obstante, Ameen et al. (2023) reflexionan sobre la importancia de equilibrar adecuadamente el uso de la tecnología con la capacidad de los trabajadores para realizar sus tareas de forma eficiente pero también satisfactoria,

Lo expuesto hasta aquí supone que el desempeño corporativo se ve afectado positivamente por el trabajo inteligente y las tecnologías base (v.g. computación en la nube, *Big data*, aprendizaje automático, ciberseguridad). Aguilar-Rodríguez et al. (2023), concluyen que la adopción de tecnologías varía según la actividad económica y el sector empresarial, y agregan que las organizaciones de comercialización están avanzando importantemente en el uso de trabajo inteligente. Por su parte, Behl et al., (2022) introducen a la gamificación como una estrategia tecnológica importante para mejorar la satisfacción laboral. Mientras que, Alghamdi et al., (2022) estudiaron a la satisfacción

laboral en relación con el enfoque Bring Your Own Device (BYOD), una política empresarial que consiente el uso de dispositivos personales para acceder a recursos tecnológicos y de información corporativos. Concluyen que la satisfacción varía según los sectores de trabajo, lo que puede atribuirse al nivel de conocimiento y uso del BYOD, esto, devela la importancia de adoptar y personalizar políticas tecnológicas en cada sector, con el propósito de maximizar su efectividad y contribuir positivamente a la comodidad y satisfacción de la fuerza de trabajo.

No obstante, el incremento en la adopción tecnológica también puede conllevar efectos secundarios, como lo indicaron Bunjak et al., (2021), quienes argumentan que la sobrecarga tecnológica puede inhibir la creatividad de los trabajadores, lo que evidencia la necesidad de desarrollar entornos digitales laborales que equilibren la absorción tecnológica e impulsen la creatividad, con el propósito de prevenir agotamiento o burnout. Al respecto se puede agregar las conclusiones de Fischer y Riedl (2022) quienes resaltan que un clima organizacional transformador, aunque aumenta la incertidumbre, puede ayudar a minimizar los problemas de confianza hacia las TIC, destacando la importancia de gestionar un entorno participativo dentro de la empresa, para gestionar eficazmente el cambio tecnológico y minimizar los niveles de tecnoestrés.

4. Tecnoestrés y economía gig

Liu et al. (2023) estudian la forma en que una adecuada adaptación de los trabajadores a la incertidumbre tecnológica puede minimizar los efectos del tecnoestrés y, por ende, mejorar los niveles de satisfacción laboral. De forma complementaria se puede agregar que es importante la adopción de la atención plena junto con enfoques regulatorios como estrategias para disminuir el tecnoestrés, esto sugiere que la conciencia plena en el momento y la regulación consciente de las respuestas conductuales y emocionales frente a las demandas tecnológicas por parte de los trabajadores, son factores importantes para minimizar el estrés relacionado con el uso de la tecnología (Tuan, 2022)

Behl et al. (2022) sostienen que el sector de trabajadores gig, caracterizados por la flexibilidad laboral aún experimenta tasas importantes de deserción laboral. En este sentido Battisti et al. (2022) reflexionan acerca de los efectos económicos y psicológicos del trabajo remoto señalando que, aunque existen oportunidades, para muchos trabajadores esto resultó en un efecto económico negativo dado al surgimiento de costos adicionales y falta de compensaciones. Agregan que el tecnoestrés y la satisfacción laboral son variables

importantes en la decisión de continuar con el trabajo remoto. Adicionalmente en cuanto a la economía gig, López-Martínez et al. (2023) apuntan que, aunque los trabajadores disfrutan de cierta independencia, afrontan precariedad y vulnerabilidad de sus derechos, debidas a la falta de beneficios y protecciones laborales, situación que disminuye los niveles de felicidad laboral.

5. *Liderazgo tecnológico*

Tanucan et al. (2022) concluyen que el liderazgo digital es un predictor importante para aumentar la satisfacción laboral en las organizaciones. Más adelante, Chatterjee et al. (2023) enfatizan que la capacidad de TI y la innovación, junto con un liderazgo digital efectivo, mejoran significativamente el rendimiento organizacional y el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores. En línea con lo anterior Topcuoglu et al. (2023) destacan que un liderazgo digital que promueva una transformación bien diseñada puede mejorar la satisfacción al transmitir seguridad laboral

Fisher (2010) señala la existencia de varias dimensiones para medir o evaluar la felicidad en el trabajo, como el compromiso organizacional e individual, la motivación intrínseca, la iniciativa, la capacidad de resiliencia y la satisfacción laboral, la cual se posiciona como una de las más utilizadas para este efecto. Van Horn et al. (2004) proponen como dimensiones para medir la felicidad en el trabajo el bienestar afectivo, bienestar social, bienestar profesional, bienestar cognitivo y psicosomático. Las investigaciones seleccionadas han analizado diferentes dimensiones de la felicidad laboral que han sido observadas desde el contexto de la ED. Dimensiones como el compromiso empresarial e individual, la motivación intrínseca, el bienestar afectivo y el bienestar profesional son influenciados por elementos que guardan relación con la ED, como la capacitación tecnológica, el uso de dispositivos personales (BYOD), la digitalización de procesos y la adopción de tecnologías inteligentes. Estos actores digitales mejoran la comunicación, el trabajo en equipo, el empoderamiento psicológico y la satisfacción general en el trabajo, lo que incide de forma positiva en la percepción de felicidad laboral.

IV. CONCLUSIONES

Este estudio ha pretendido contribuir al impulso del giro hermenéutico y revolución copernicana que se requieren para transitar al nuevo estadio de la ED, como resulta WBE, donde gracias a la tecnología móvil se busca, entre otros objetivos, una gestión de la felicidad para colaboradores y en la cultura

empresarial (en vez del dominante enfoque instrumental de la Síntesis Neoclásica, orientada hacia la econometría y la Macroeconomía, descuidando la satisfacción real de los agentes económicos). Las conclusiones mostradas en los estudios permiten observar un proceso evolutivo y relacional en el contexto de ED entre la felicidad laboral y la digitalización, afectándose a las relaciones laborales y la cultura empresarial. También evidenciaron que el análisis de la felicidad laboral puede ser estudiado desde diferentes dimensiones y enfoques metodológicos (más allá del reduccionismo metodológico de la Síntesis Neoclásica, recuperándose así un holismo metodológico propio de las Ciencias Sociales y Humanidades).

Las investigaciones estudiadas ofrecen puntos de vistas globales y específicos abordando el uso de la tecnología y su incidencia en diferentes dimensiones de la felicidad laboral, con mayor frecuencia en la satisfacción de los trabajadores, sin embargo, resulta notoria la ausencia de investigaciones en América del Sur, específicamente en el sector comercial ecuatoriano. Aunque las investigaciones incluyen diferentes temáticas acerca de cómo la transformación digital, la capacitación en habilidades digitales y la gestión del cambio tecnológico se relacionan con la satisfacción del trabajador, existe una falta de enfoque sectorial y geográfico específico, lo que se traduce en una brecha de conocimiento acerca de cómo la gestión de la ED incide específicamente en la felicidad de los trabajadores en el contexto ecuatoriano.

La mayor parte de las investigaciones han incluido y aplicado diversas metodologías cuantitativas (y algunas cualitativas y mixtas) para analizar las diferentes formas de interacción y relación entre el uso de tecnología y el bienestar del trabajador. Se ha aplicado con frecuencia el análisis de regresión, modelado de ecuaciones estructurales, análisis de correlación y análisis de mediación moderada, lo que ha cubierto ampliamente enfoques cuantitativos que permitieron evaluar las relaciones entre variables independientes y dependientes, así como medir la influencia de la incursión y cambios tecnológicos en la satisfacción y bienestar de los trabajadores. Esto sugiere que estudios correlacionales y de modelado de ecuaciones estructurales son métodos estadísticos pertinentes para profundizar en el estudio de la relación entre estas variables.

Desde un punto de vista práctico, los resultados encontrados en la investigación sirven de guía a las empresas para mejorar el bienestar de sus colaboradores mediante la digitalización. Con esto, las organizaciones pueden diseñar nuevas estrategias para la gestión de talento humano y tecnológico, incluyendo la adopción de tecnologías móviles y programas de capacitación

en habilidades digitales. A nivel social, la investigación muestra la importancia de un enfoque holístico en la evaluación de la felicidad laboral en la economía digital, develando que las políticas públicas y las iniciativas de desarrollo comunitario deben integrar tecnologías digitales en la educación y la formación profesional para aumentar la competitividad y la cohesión social, especialmente en regiones subinvestigadas como América del Sur.

Los investigadores reconocen como limitaciones del estudio la consulta centrada en cinco bases de datos científica-académicas, además de detectar al respecto un cierto sesgo hacia las investigaciones cuantitativas (debido al modelo de búsqueda diseñado y la prioridad dada a dicho tipo de investigaciones en las revistas de las citadas bases consultadas). Frente a esto, se reconoce que pudieron haberse excluido otros estudios importantes que aborden la relación entre las variables (como los generados por la Escuela Austriaca, los Neoinstitucionistas y otras escuelas heterodoxas). Como futuras líneas de investigación se propone el análisis de la incidencia de las actividades de ED en contextos más específicos como es el caso del sector comercial ecuatoriano, además de ofrecerse muestras del citado holismo metodológico, propio del giro hermenéutico y revolución copernicana aquí estudiado.

Contribuciones de los autores

Jorge Cueva Estrada: Conceptualización, metodología, obtención y análisis de datos, redacción del borrador original, revisión y edición. Antonio Sánchez-Bayón: Revisión, edición y supervisión.

Financiación

Esta investigación fue financiada por la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, en el marco de la formación doctoral de uno de los autores en la Universidad Rey Juan Carlos, España. Este apoyo proporcionó los recursos necesarios para la ejecución del proyecto de investigación en su conjunto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, F. P., & Clavero, F. H. (2018). Relaciones entre felicidad, inteligencia emocional y factores sociodemográficos en secundaria. *Anuario de Psicología*, 48(1), 34-42.

<https://doi.org/10.1016/j.anpsic.2018.04.002>

Alonso-Neira, M.A., Sánchez-Bayón, A., Castro-Oliva, M. (2023). An Heterodox History of Spanish Economy into the Eurozone: Austrian School of Economics Analysis of Boom & Bust. *Forum Scientiae Oeconomia*, 11(2), 9-41.

https://doi.org/10.23762/FSO_VOL11_NO2_1

Aragonés, A. M., Salgado, U. (2013). La crisis y la economía del conocimiento en Estados Unidos: Su impacto en la política migratoria. *Norteamérica*, 8(2), 71-104.

[https://doi.org/10.1016/S1870-3550\(13\)71774-9](https://doi.org/10.1016/S1870-3550(13)71774-9)

Ameen, N., Papagiannidis, S., Hosany, A. R. S., Gentina, E. (2023). It's Part of the "New Normal": Does a Global Pandemic Change Employees' Perception of Teleworking? *Journal of Business Research*, 164(May).

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113956>

Aguilar-Rodríguez, I. E., Bernal-Torres, C. A., Artieda-Cajilema, C. H., Tapia-Andino, G. F. (2023). Smart Working and Base Technologies in Corporate Performance: New Directions in Emerging Firms. *Asia Pacific Management Review*, 28, 358-369.

<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.12.008>

Alghamdi, A. M., Bahaddad, A. A., Almarhabi, K. A. (2022). Differences in Users' Insights and Increase in The Acceptance Level for Using the BYOD Approach in Government, Non-Profit Organizations, and Private Sectors in Saudi Arabia. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security* 22(7), 332-346.

<https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2022.22.7.41>

Baker, D., Greenberg, C., Hemingway, C. (2006). *What Happy Companies Know*. New Jersey, Estados Unidos: Pearson

Battisti, E., Alfiero, S., Leonidou, E. (2022). Remote Working and Digital Transformation During the COVID-19 Pandemic: Economic-Financial

Impacts and Psychological Drivers for Employees. *Journal of Business Research*, 150, 38-50.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.06.010>

Behl, A., Sheorey, P., Jain, K., Chavan, M., Jajodia, I., Zhang, Z. J. (2021). Gamifying the Gig: Transitioning the Dark Side to Bright Side of Online Engagement. *Australasian Journal of Information Systems*, 25, 1-34.

<https://doi.org/10.3127/ajis.v25i0.2979>

Brzezinski, M. (2015). Power laws in citation distributions: evidence from Scopus. *Scientometrics*, 103, 213-228.

<https://doi.org/10.1007/s11192-014-1524-z>

Bunjak, A., Erne, M., Popovi, A. (2021). Absorbed in Technology but Digitally Overloaded: Interplay Effects on Gig Workers' Burnout and Creativity. *Information and Management*, 58(8).

<https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103533>

Castañeda-Santillán, L. L., Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246.

<https://doi.org/10.17163/>

Carpio, D. A., Urbano, B. (2021). How to Foster Employee Satisfaction by means of coaching, motivation, emotional salary and social media skills in the agri-food value chain. *New Medit: Mediterranean Journal of Economics, Agriculture and Environment= Revue Méditerranéenne d'Economie Agricolture et Environment*, 20(1).

<http://dx.doi.org/10.30682/nm2101c>

Cao, G., Duan, Y., Edwards, J. S., Dwivedi, Y. K. (2021). Understanding Managers' Attitudes and Behavioral Intentions Towards Using Artificial Intelligence for Organizational Decision-Making. *Technovation*, 106, 102312.

<https://doi.org/10.1016/j.technovation.2021.102312>

Çil, E., N.A., Erkan, S., Mogaji, E. (2023). Social Media Marketing and Consumer Behaviour in the New Normal: the Relationship Between Content and Interaction. *International Journal of Internet Marketing and Advertising*, 19(3/4), 328-349.

<https://doi.org/10.1504/ijima.2023.133315>

Cueva Estrada, J. M., Sánchez-Bayón, A. (2024a). Estudio bibliométrico de Economía Digital y sus tendencias. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, (1), 195-209.

<https://doi.org/10.17561/ree.n1.2024.8229>

Cueva-Estrada, J.-M., Sánchez-Bayón, A. (2024b). Gestión de la Felicidad: bibliometría y tendencias. *ANDULI. Revista Andaluza De Ciencias Sociales*, (26).

<https://doi.org/10.12795/anduli.2024.i26.01>

Chatterjee, S., Chaudhuri, R., Vrontis, D., Giovando, G. (2023). Digital Workplace and Organization Performance: Moderating Role of Digital Leadership Capability. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(1), 100334.

<https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100334>

Deng, D., Xu, G., Qin, C. (2023). Influence of Employees' Perception of Digital Transformation Meaning on Work Engagement and Well-Being. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 51(9), 1-13.

<https://doi.org/10.2224/sbp.12623>

Eickemeyer, S. C., Busch, J., Liu, C. T., Lippke, S. (2021). Acting Instead of Reacting-Ensuring Employee Retention During Successful Introduction of i4. 0. *Applied System Innovation*, 4(4), 97.

<https://doi.org/10.3390/asi4040097>

Feng, Y., Park, J., Feng, M. (2023). What is Holding Back Business Process Virtualization in the post-COVID-19 era? Based on Process Virtualization Theory (PVT). *Frontiers in Psychology*, 14, 1084180.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1084180>

Firmansyah, E. A., Faisal, Y. A. (2020). Bibliometric Analysis of Islamic Economics and Finance Journals in Indonesia. *Al-muzara'ah*, 7(2), 17-26.

<https://doi.org/10.29244/jam.7.2.17-26>

Fischer, T., Riedl, R. (2022). On the Stress Potential of an Organisational Climate of Innovation: A Survey Study in Germany. *Behaviour & Information Technology*, 41(4), 805-826.

<https://doi.org/10.1080/0144929X.2020.1836258>

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>

Foncubierta-Rodríguez, M.J., Sánchez-Montero, J.M. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257.

<https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>

Funes Neira, C. (2015). Bases de datos para la investigación en economía. *Serie Bibliotecología y Gestión de Información*, 94.

<https://bit.ly/3AqeQsg>

García-Salirrosas, E. E. (2023). Impacto del clima organizacional proambiental en el compromiso y comportamiento sostenible de los trabajadores en Perú. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 13(26), 205-222.

<https://doi.org/10.17163/ret.n26.2023.02>

Gibbs, J. L., Eisenberg, J., Fang, C., Wilkenfeld, J. N. (2023). Examining How Organizational Continuities and Discontinuities Affect the Job Satisfaction of Global Contractors. *Journal of International Management*, 29(5), 101046.

<https://doi.org/10.1016/j.intman.2023.101046>

Gilli, K., Veglio, V., Gunkel, M., Taras, V. (2022). In search of the Holy Grail in Global Virtual Teams: The Mediating Role of Satisfaction on Performance Outcomes. *Journal of Business Research*, 146, 325-337.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.056>

Hayek, F. (1997). El uso del conocimiento en la sociedad. *Reis*, (80), 215-226.

<https://www.jstor.org/stable/40183924>

Hasanov, R., Aghayeva, K. (2023). New Methods of Employee Motivation in Digital Economy in the Banking Industry in Azerbaijan. *Turan: Stratejik Arastirmalar Merkezi*, 15, 478-491.

<https://doi.org/10.15189/1308-8041>

Hernández-Gracia, T. J., Anaya, P. A., Duana Avila, D., Brito, C. J.

(2023). Felicidad laboral en trabajadores de empresas manufactureras en una región hidalguense. *Revista De Ciencias Sociales*, XXIX (Número Especial 8), 492-503.

<https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40970>

Huerta de Soto, J. (1992). *Socialismo, cálculo económico y función empresarial*. Unión Editorial.

Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., Gómez García, M. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(90), 462-476.

<https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32393>

Kaur, G., Deshwal, P., Dangi, H. K. (2023). Customer Engagement: a Systematic Review and Future Research Agenda. *International Journal of Internet Marketing and Advertising*, 18(2-3), 148-180.

<https://doi.org/10.1504/IJIMA.2023.129659>

Kwiotkowska, A., Gbczy ska, M. (2022). Job Satisfaction and Work Characteristics Combinations in Industry 4.0 Environment-Insight from the Polish SMEs in the Post-Pandemic era. *Sustainability*, 14(20), 12978.

<https://doi.org/10.3390/su142012978>

Keynes, J.M. (1930). *Economic Possibilities for our Grandchildren*. London: Macmillan.

Keynes, J.M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London: Macmillan.

Keynes, J.M. (1937). *The General Theory of Employment*. *The Quarterly Journal of Economics*, 51(2), 209-223.

<https://www.jstor.org/stable/188208>

Ko, E. J., Kim, A. H., Kim, S. S. (2021). Toward the Understanding of the Appropriation of ICT-Based Smart-Work and its Impact on Performance in Organizations. *Technological Forecasting and Social Change*, 171(April), 120994.

<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120994>

Kumar, P. C., Renjith, K. R., Nimal, C. N. (2019). A Study on Factors Influencing Employees on Adoption of Digital Transformation Initiation by

Employers. *International Journal of Business Analytics and Intelligence*, 7(2), 11-18.

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/study-on-factors-influencing-employees-adoption/docview/2541802827/se-2?accountid=32861>

Lam, L., Nguyen, P., Le, N., Tran, K. (2021). The Relation Among Organizational Culture, Knowledge Management, and Innovation Capability: Its Implication for Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 66.

<http://dx.doi.org/10.3390/joitmc7010066>

Lasi, H., Fettke, P., Kemper, H. G., Feld, T., Hoffmann, M. (2014). Industry 4.0. *Business & Information Systems Engineering*, 6(4), 239-242.

<http://dx.doi.org/10.1007/s11576-014-0424-4>

León-Correa, J., García-Clavijo, C. A., Patricia-Martínez, G., Romero-Ospina, M. F. (2020). Factores de salud relacionados con la depresión que influyen en la productividad. *Suma de Negocios*, 11(25), 171-179.

<http://doi.org/10.14349/sumneg/2020.V11.N25.A8>

Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P. A., Clarke, M., Devereaux, P. J., Kleijnen, J., Moher, D. (2009). The PRISMA statement for Reporting Systematic Reviews and Meta-Analyses of Studies that Evaluate Health Care Interventions: Explanation and Elaboration. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000100.

<https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000100>

Liu, N. C., Wang, Y. C., Lin, Y. T. (2023). Employees' Adaptation to Technology Uncertainty in the Digital Era: An Exploration Through the Lens of Job Demands–Resources Theory. *IEEE Transactions on Engineering Management*. 10.1109/TEM.2023.3264293

Londoño-Cardozo, J., Tello-Castrillón, C. (2022). La Economía Colaborativa: propuesta de bases conceptuales para su estudio. *Entramado*, 18(2).

<https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.7872>

Loranca Valle, C., Cuesta-Valiño, P., Núñez-Barriopedro, E. (2019). Gestión de calidad como estrategia clave de la felicidad en el deporte federado. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 203-218.

<https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.02>

Loranca-Valle, C., Cuesta-Valiño, P., Núñez-Barriopedro, E., Gutiérrez-Rodríguez, P. (2021). Management of Loyalty and its Main Antecedents in Sport Organizations: a Systematic Analysis Review. *Frontiers in Psychology*, 12, 783781.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.783781>

López-Martínez, G., Haz-Gómez, F. E., Real Deus, J. E. (2023). Are You Really Your Own Boss? Flexi-Vulnerability and False Consciousness of Autonomy in the Digital Labor Culture of Riders. *Social Sciences*, 12(8), 429.

<https://doi.org/10.3390/socsci12080429>

Mises, L. (1922). *Die Gemeinwirtschaft: Untersuchungen über den Sozialismus*. Gustav Fischer Verlag.

Mises, L. (1929). *Kritik des Interventionismus*. Gustav Fischer Verlag.

Negroponte, N., Harrington, R., McKay, S. R., Christian, W. (1997). Being digital. *Computers in Physics*, 11(3), 261-262.

<https://doi.org/10.1063/1.4822554>

Ochoa-Pacheco, P., Coello-Montecel, D. (2023). Does Psychological Empowerment Mediate the Relationship Between Digital Competencies and Job Performance? *Computers in Human Behavior*, 140 (November 2022), 107575.

<https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107575>

OECD (2012). *Digital Economy*. Paris: OECD.

OECD (2017). *OECD Digital Economy Outlook*. Paris: OECD.

OECD (2019). *The Economy of Well-being: Creating Opportunities for People's Well-being and Economic Growth*. Paris: OECD.

OECD (2021). *Measuring Well-being and Progress*. Working Papers. Paris: OECD.

Oloyede, A., Fark, N., Noma, N., Tebep, E. (2022). Measuring the Impact of the Digital Economy in Developing Countries: A Systematic Review and Meta-Analysis. Available at SSRN 4106167.

<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17654>

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T.

C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 Statement: An Updated Guideline for Reporting Systematic Reviews. *Revista Española Cardiología*, 372.

<https://www.bmj.com/content/bmj/372/bmj.n71.full.pdf>

Peña Castellanos, L. (2023). La evolución de la economía mundial entre 2021-2022: la coyuntura económica de América Latina y el Caribe. *Revista Cubana De Economía Internacional*, 10(1), 1-28.

<https://revistas.uh.cu/rcei/article/view/4689>

Pinzón-Castro, S. Y., Maldonado-Guzmán, G. (2023). Efectos de la cultura sustentable en la RSE y el desempeño financiero en la industria manufacturera. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 13(26), 191-203.

<https://doi.org/10.17163/ret.n26.2023.01>

Popkova, E. G., Ragulina, Y. V., Bogoviz, A. V. (Eds.) (2019). *Industry 4.0: Industrial Revolution of the 21st Century*. Chan, Switzerland: Springer International Publishing.

Polo, B. R., Hinojosa, C. A., Sánchez, A. J., Aldea, C. E. (2023). Teletrabajo en organizaciones: Competencias y valoración de actividades en las empresas del norte de Amazonas-Perú. *Revista De Ciencias Sociales*, XXIX (Número Especial 7), 88-100.

<https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40449>

Ravina-Ripoll, R., Marchena Domínguez, J., Montañés-Del Río, M.A. (2019). Happiness Management en la época de la Industria 4.0. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 189-202.

<https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.01>

Raed, H., Qawasmeh, E., Alserhan, A., Ahmad, H., Hammouri, Q., Halim, M., Darawsheh, D. (2023). Utilizing Business Intelligence and Digital Transformation and Leadership to Enhance Employee Job Satisfaction and Business Added Value in Greater Amman Municipality. *International Journal of Data and Network Science*, 7(3), 1077-1084.

<http://dx.doi.org/10.5267/j.ijdns.2023.5.016>

Riascos, J. C., Acosta, L. F., Ortiz, M. I. (2020). Economía naranja y la actividad artesanal en Colombia y Nariño: una breve revisión analítica. *Tendencias*, 21(2), 218-241.

<https://doi.org/10.22267/rtend.202102.148>

Romero-Rodríguez, L. M., Castillo-Abdul, B. (2019). Comunicación para la motivación. Claves de la asertividad y del trabajo en equipo en las organizaciones. En R. Ravina-Ripoll, L.B. Tobar Pesántez y E. Nuñez Barriopedro (Coords.), *Happiness Management and Creativity in the XXI Century. Intangible Capitals as a Source of Innovation, Competitiveness and Sustainable Development*, (pp. 41-54). Granada: Editorial Comares.

Sánchez-Bayón, A. (2020a). Renovación del pensamiento económico-empresarial tras la globalización: Talentism & Happiness Economics. *Bajo Palabra*, (24), 293-318.

<https://doi.org/10.15366/bp.2020.24.015>

Sánchez-Bayón, A. (2020b). Una Historia de RR.HH. y su transformación digital: Del fordismo al talentismo y la gestión de la felicidad, *Rev. Asociación Española de Especialistas de Medicina del Trabajo*, 29(3), 198-214.

<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n3/1132-6255-medtra-29-03-198.pdf>

Sánchez-Bayón, A. (2021). Balance de la economía digital ante la singularidad tecnológica: cambios en el bienestar laboral y la cultura empresarial. *Sociología y Tecnociencia*, 11(2). 53-80.

https://doi.org/10.24197/st.Extra_2.2021.53-80

Sánchez-Bayón, A. (2022). Gestión comparada de empresas colonizadoras del Oeste americano: una revisión heterodoxa. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 330-348.

<https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.08>

Sánchez-Bayón, A. (2023). Digital Transition and Readjustmen on EU Tourism Industry. *Studies in Business and Economics*, 18(1): 275-297.

<https://doi.org/10.2478/sbe-2023-0015>

Sánchez-Bayón, A., Cerdá, L. (2023). Digital Transition, Sustainability and Readjustment on EU Tourism Industry: Economic & Legal Analysis. *Law, State and Telecommunications Review/Revista de Direito, Estado e Telecomunicacoes*, 2023, 15(2): 146-173.

<https://doi.org/10.26512/lstr.v15i2.44709>

Sánchez-Bayón, A., Urbina, D. A., Alonso-Neira, M. Á., Arpi, R. (2023). Problema del conocimiento económico: revitalización de la disputa del método, análisis heterodoxo y claves de innovación docente. *Bajo Palabra*, (34), 117-140.

<https://doi.org/10.15366/bp2023.34.006>

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>

Shamaileh, N., Eldahamsheh, M., Alneimat, S., Istaiteyeh, R., Azzam, I., Al-Hawary, S. (2023). The Effects of Smart Human Resources 4.0 on Employee Job Effectiveness: The Mediating Role of Employee Job Satisfaction. *International Journal of Data and Network Science*, 7(2), 801-808.

<http://dx.doi.org/10.52677/j.ijdns.2023.1.009>

Smith, A (1776) *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. London: W. Strahan & T. Cadell.

Tanucan, J. C. M., Negrido, C. V., Malaga, G. N. (2022). Digital Leadership of School Heads and Job Satisfaction of Teachers in the Philippines during the Pandemic. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 21(10), 1-18.

<https://doi.org/10.26803/ijlter.21.10.1>

Terán, F. E. (2018). Sociedad del conocimiento y la economía. *Revista San Gregorio*, (21), 46-55.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6591753.pdf>

Tapscott, D. (1996). *The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence*. Nueva York: McGraw-Hill.

Tuan, L. T. (2022). Employee Mindfulness and Proactive Coping for Tecnoestrés in the COVID-19 Outbreak: The Roles of Regulatory Foci, Tecnoestrés, and Job Insecurity. *Computers in Human Behavior*, 129, 107148.

<https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107148>

Topcuoglu, E., Oktaysoy, O., Erdogan, S. U., Kaygin, E., Karafakioglu,

E. (2023). The Mediating Role of Job Security in The Impact of Digital Leadership on Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Marketing and Management of Innovations*. <https://doi.org/10.21272/mmi.2023.1-11>

Valero, J., Sánchez-Bayón, A. (2018). *Balance de la globalización y teoría social de la posglobalización: cómo percibir y gestionar la diversa, compleja y voluble realidad social en curso del TecnoEvo*, Madrid: Dykinson

Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., Schreurs, P. J. G. (2004). The Structure of Occupational Well-Being: A Study among Dutch Teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365-375.

<https://doi.org/10.1348/0963179041752718>

Valenzuela Chávez, C. N., Anastacio Berna, V. M., Chávez Vera, K. J. (2023). Teletrabajo en Lima: evaluación de satisfacción laboral y riesgos psicosociales. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(10), 1140-1159.

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/41185>

Wang, J., Liu, C., Cai, Z. (2022). Digital Literacy and Subjective Happiness of Low-Income Groups: Evidence from Rural China. *Frontiers in Psychology*, 13, 1045187.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1045187>