



Artículo de Investigación

Efectos de la Ansiedad en la Salud de los Trabajadores en Modalidad de Teletrabajo Híbrido: Caso Universidad Estatal de Milagro

Effects of Anxiety on the Health of Hybrid Teleworkers: Case of the State University of Milagro

Ana Lucia Alulema Guaman¹  , Paola Nicole Guevara Barreto¹  ,
Maria Fernanda Leon Zambrano¹  , Jose Luis Pin Baque¹  ,
Bertha Maria Rivera Guachichulca¹  , Mauricio Alfredo Guillen Godoy¹  

¹ Universidad Estatal de Milagro, Cda. Universitaria – Km. 1.5 vía Milagro – Virgen de Fátima, Milagro, Ecuador

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historial del artículo

Recibido: 15/03/2025

Aceptado: 20/04/2025

Publicado: 09/05/2025

Palabras clave:

teletrabajo, ansiedad, salud física, impacto laboral

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 03/15/2025

Accepted: 04/20/2025

Published: 05/09/2025

Keywords:

telework, anxiety, physical health, work impact

INFORMAÇÕES DO ARTIGO

Histórico do artigo:

Recebido: 15/03/2025

Aceito: 20/04/2025

Publicado: 09/05/2025

Palavras-chave:

teletrabalho, ansiedade, saúde física, impacto laboral

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo analizar el impacto del teletrabajo en la aparición y/o incremento de los niveles de ansiedad en los trabajadores de la Universidad Estatal de Milagro. Se empleó un diseño con un enfoque mixto, combinando datos cuantitativos y cualitativos, una investigación descriptiva y un diseño no experimental, con una muestra de 150 personas seleccionadas de manera aleatoria. La información fue recolectada mediante entrevistas semiestructuradas y analizadas por categorías emergentes. Los resultados mostraron que un 77% de los encuestados experimentó un aumento significativo en sus niveles de ansiedad asociada a la sobrecarga de trabajo y la presión por ser productivo, mientras que un 13% lo notó de manera ligera y cree que fue debido a la falta de separación entre el trabajo y la vida personal. Asimismo, se identificó síntomas físicos relacionados con la ansiedad como tensión muscular, dolor de cabeza, fatiga extrema e insomnio. Esto indica que el teletrabajo está afectando no solo el bienestar mental de los empleados, sino también su salud física. Las estrategias que podemos incluir es la implementación de programas de bienestar que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal, la formación en habilidades de gestión del tiempo y del estrés, y el establecimiento de políticas claras sobre la disponibilidad laboral fuera del horario de oficina para mitigar los efectos negativos del teletrabajo en el bienestar de los empleados. En conclusión, aunque el teletrabajo ha transformado el lugar de trabajo moderno, su éxito depende de abordar los impactos psicológicos, especialmente la ansiedad, para mejorar la satisfacción y productividad de los empleados.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the impact of telework on the onset and/or increase of anxiety levels in workers at the State University of Milagro. A mixed-methods design was used, combining quantitative and qualitative data, with a descriptive and non-experimental approach. The sample consisted of 150 randomly selected individuals. Information was collected through semi-structured interviews and analyzed by emerging categories. Results showed that 77% of respondents experienced a significant increase in anxiety levels, mainly associated with work overload and pressure to be productive, while 13% noticed a slight increase, attributing it to the lack of separation between work and personal life. Physical symptoms related to anxiety were also identified, such as muscle tension, headaches, extreme fatigue, and insomnia. These findings indicate that telework affects not only the mental well-being of employees but also their physical health. Suggested strategies include the implementation of wellness programs that promote work-life balance, training in time and stress management skills, and the establishment of clear

policies regarding work availability outside office hours to mitigate the negative effects of telework on employee well-being. In conclusion, although teleworking has transformed the modern workplace, its success depends on addressing psychological impacts—especially anxiety—to enhance employee satisfaction and productivity.

RESUMO

O objetivo do estudo foi analisar o impacto do teletrabalho no surgimento e/ou aumento dos níveis de ansiedade nos trabalhadores da Universidade Estatal de Milagro. Foi utilizado um desenho metodológico com abordagem mista, combinando dados quantitativos e qualitativos, com pesquisa descritiva e delineamento não experimental. A amostra foi composta por 150 pessoas selecionadas aleatoriamente. As informações foram coletadas por meio de entrevistas semiestruturadas e analisadas com base em categorias emergentes. Os resultados mostraram que 77% dos entrevistados experimentaram um aumento significativo nos níveis de ansiedade, associado à sobrecarga de trabalho e à pressão por produtividade, enquanto 13% perceberam um leve aumento e acreditam que isso se deve à falta de separação entre o trabalho e a vida pessoal. Também foram identificados sintomas físicos relacionados à ansiedade, como tensão muscular, dor de cabeça, fadiga extrema e insônia. Isso indica que o teletrabalho está afetando não apenas o bem-estar mental dos funcionários, mas também sua saúde física. Entre as estratégias sugeridas estão a implementação de programas de bem-estar que promovam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, capacitação em habilidades de gestão do tempo e do estresse, e o estabelecimento de políticas claras sobre a disponibilidade fora do horário de expediente, com o objetivo de mitigar os efeitos negativos do teletrabalho sobre o bem-estar dos trabalhadores. Em conclusão, embora o teletrabalho tenha transformado o ambiente de trabalho moderno, seu êxito depende de ações que enfrentem os impactos psicológicos, especialmente a ansiedade, para melhorar a satisfação e a produtividade dos funcionários..

Cómo citar

Alulema Guaman, A. L., Guevara Barreto, P. N., Leon Zambrano, M. F., Pin Baque, J. L., Rivera Guachichulca, B. M., & Guillen Godoy, M. A. (2025). Efectos de la Ansiedad en la Salud de los Trabajadores en Modalidad de Teletrabajo Híbrido: Caso Universidad Estatal de Milagro. *SAGA: Revista Científica Multidisciplinar*, 2(2), 377-386. <https://doi.org/10.63415/saga.v2i2.115>



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons de Atribución No Comercial 4.0

INTRODUCCIÓN

Primero que nada, es fundamental destacar que el teletrabajo ha cobrado una relevancia sin precedentes en la motivación laboral actual, especialmente a raíz de la pandemia de Covid-19. Este enfoque permite a las personas desempeñar sus funciones profesionales desde casa, utilizando tecnologías digitales, lo que ha generado cambios significativos en la relación entre empleados y empleadores. Aunque ofrece ventajas notables, como la flexibilidad horaria, la eliminación de los tiempos de traslado y una mejor conciliación entre la vida laboral y personal, también ha traído consigo nuevos desafíos que impactan directamente la salud mental de los trabajadores (Castañeda, 2025).

De acuerdo con estudios recientes, una de las principales repercusiones psicológicas del teletrabajo es el aumento de los niveles de ansiedad. Esta respuesta emocional, que surge ante la percepción de amenazas o la sobrecarga de trabajo, se ha vuelto un tema recurrente en el contexto del teletrabajo. Fuera del entorno laboral tradicional, muchas personas enfrentan dificultades que nunca antes habían experimentado, lo que puede resultar en un incremento del estrés y la ansiedad. Las causas de este fenómeno son variadas y dependen de cada individuo, su entorno personal y profesional, así como de las condiciones en las que se realiza el teletrabajo (Tomasina y Pisani, 2022).

Este estudio se enfoca en un análisis crucial de los factores que influyen en la aparición de la ansiedad en situaciones de teletrabajo, con especial atención a la comunidad laboral de la Universidad Estatal de Milagro. A través de una revisión teórica y empírica, se busca entender cómo las condiciones laborales actuales están afectando la salud mental de los trabajadores y qué estrategias se pueden implementar para prevenir y mitigar este fenómeno. Así, se espera contribuir con información valiosa para el desarrollo de políticas institucionales que fomenten un entorno laboral más saludable, equilibrado y sostenible.

En la actualidad, la transformación digital ha dado paso a nuevas modalidades laborales, siendo el teletrabajo híbrido una de las más adoptadas tras la pandemia de COVID-19. Esta modalidad combina el trabajo remoto con la presencia física en espacios corporativos, permitiendo mayor flexibilidad para los trabajadores, sin embargo, este cambio también ha traído consigo múltiples desafíos psicosociales, entre los cuales la ansiedad figura como una de las afectaciones más comunes y preocupantes en la salud mental de los empleados, especialmente en contextos de alta demanda, incertidumbre y escasa desconexión digital (OIT, 2020).

La ansiedad se entiende como una respuesta emocional frente a situaciones que son percibidas como amenazantes o inciertas, generando síntomas tanto psicológicos como fisiológicos, en el entorno laboral, esta emoción puede intensificarse debido a la sobrecarga de tareas, la falta de límites entre el trabajo y la vida personal, y la presión por el cumplimiento de metas (Becerra et al., 2024). En la modalidad híbrida, estos factores se ven potenciados, pues el trabajador enfrenta tanto las exigencias del entorno digital como las del presencial, lo cual puede provocar una sensación de vigilancia constante, estrés crónico y pérdida de control (Cazalla, 2023).

Diversos estudios han demostrado que la ansiedad laboral puede desencadenar múltiples consecuencias en la salud física y mental de los trabajadores (Bonet, 2023). A nivel fisiológico, se han identificado problemas como alteraciones del sueño, dolores musculares, trastornos gastrointestinales y afecciones cardiovasculares. Mientras que a nivel psicológico, es común la presencia de irritabilidad, dificultades para concentrarse, sensación de agotamiento y disminución de la autoestima laboral (Benítez, 2024; Gallego et al., 2023). Estas consecuencias no solo afectan el bienestar individual, sino que también repercuten en la productividad y en el clima organizacional.

En el contexto del teletrabajo híbrido, la delimitación del tiempo de trabajo ha resultado particularmente compleja, la conectividad permanente y la expectativa de respuesta inmediata han generado un fenómeno denominado "tecnoestrés", el cual se vincula estrechamente con la ansiedad (Castañeda, 2025). El tecnoestrés describe la tensión psicológica derivada del uso constante de tecnologías de la información, y puede desencadenar estados de fatiga mental, irritabilidad, y sensación de incapacidad para desconectarse del trabajo (Grace, 2022).

Por otro lado, la falta de interacción social presencial también ha sido señalada como un factor que incrementa la ansiedad en los trabajadores híbridos (Figueiredo et al., 2024). La ausencia de contacto directo puede generar aislamiento, sensación de invisibilidad dentro de la organización y disminución del sentido de pertenencia (Tosca, 2022). Además, las comunicaciones virtuales tienden a ser más impersonales, lo cual dificulta la expresión emocional, el apoyo mutuo entre colegas y la construcción de redes de contención afectiva (Veliz et al., 2024).

Desde el enfoque de la psicología organizacional, se ha establecido que los entornos laborales deben incluir estrategias preventivas para mitigar los efectos de la ansiedad (Scheffler Zawadzki, 2024). Entre ellas destacan la gestión del tiempo, el establecimiento de rutinas saludables, la promoción de pausas activas y la capacitación en habilidades de autorregulación emocional, en modalidades híbridas, estas prácticas deben ser reforzadas mediante políticas institucionales que reconozcan los riesgos psicosociales derivados del modelo flexible de trabajo (Sarangi et al., 2022).

Asimismo, la cultura organizacional desempeña un papel fundamental, un entorno que promueva la empatía, el reconocimiento del esfuerzo, la equidad y la participación activa de los trabajadores

tiende a generar mayor resiliencia frente a los factores estresantes (Patlán Pérez, 2019). Por el contrario, una cultura basada en el control excesivo, la hiperproductividad y la falta de apoyo psicológico puede agravar la ansiedad en quienes laboran bajo esquemas híbridos, especialmente cuando no existen canales formales para expresar malestar o solicitar ayuda (Roman et al., 2024).

Un elemento crucial en la aparición de ansiedad en trabajadores híbridos es la ambigüedad de roles y la falta de claridad en las expectativas laborales, esta situación, sumada a la multiplicidad de canales de comunicación (correos, mensajes instantáneos, reuniones virtuales), puede crear confusión, sobrecarga informativa y temor a cometer errores, lo que intensifica la sensación de inseguridad (Gallegos et al., 2023). El establecimiento de metas claras, evaluaciones periódicas con retroalimentación y espacios de diálogo ayudan a contrarrestar este efecto (Benítez, 2024; Cornejo, 2023).

La dimensión familiar también influye significativamente en los niveles de ansiedad en el teletrabajo híbrido. Muchos trabajadores deben cumplir sus labores desde el hogar sin contar con un entorno adecuado, lo que genera interrupciones, dificultades de concentración y conflictos entre las responsabilidades familiares y profesionales (Moreira y Vera, 2023). Esta dualidad puede producir sentimientos de culpa y frustración, especialmente en mujeres, quienes según diversas investigaciones, han asumido una mayor carga doméstica durante el teletrabajo (Lara et al., 2023).

En relación con la salud mental, organismos internacionales han alertado sobre el aumento de trastornos de ansiedad generalizada, ataques de pánico y síntomas depresivos en trabajadores que experimentan una sobrecarga emocional derivada del trabajo híbrido (Scheffler Zawadzki, 2024; Bonet, 2023).

Cabe destacar que no todos los trabajadores experimentan los efectos de la ansiedad de la misma manera, factores como la edad, el género, la personalidad, el nivel socioeconómico y las habilidades digitales inciden en la forma en que cada individuo enfrenta el entorno laboral híbrido, por lo tanto, las estrategias de intervención deben ser adaptadas, inclusivas y basadas en un enfoque de salud ocupacional integral (Sánchez, 2021).

Desde una perspectiva legal y de derechos laborales, el bienestar psicosocial de los trabajadores debe ser una prioridad (Veliz et al., 2024). Legislaciones modernas están comenzando a incorporar el derecho a la desconexión digital, la jornada flexible regulada y el acceso a servicios de salud mental como parte de los beneficios laborales, sin embargo, su implementación aún enfrenta resistencias culturales e institucionales, por lo que es necesaria una mayor sensibilización en todos los niveles organizativos (Gallego et al., 2023; Castañeda, 2025).

Por esto, es indispensable comprender que la ansiedad en contextos laborales híbridos no es un fenómeno aislado, sino el resultado de múltiples factores interconectados que requieren un abordaje sistémico (Patlán Pérez, 2019). El fortalecimiento del liderazgo empático, la educación emocional, la promoción del equilibrio vida-trabajo y la evaluación constante de los riesgos psicosociales constituyen herramientas esenciales para proteger la salud integral de los trabajadores en un mundo laboral cada vez más digitalizado (Tomasina y Pisani, 2022; Moreira y Vera, 2023).

METODOLOGÍA

Se empleó un enfoque mixto, combinando datos cuantitativos y cualitativos, con una investigación descriptiva y diseño no experimental, con la finalidad de determinar cómo el teletrabajo híbrido afecta la salud mental. La población objeto de estudio son los trabajadores de la Universidad Estatal de Milagro, para fines de este trabajo se seleccionó una muestra de 150 personas, quienes brindarán información fidedigna sobre esta situación que genera una sobrecarga mental al mezclar responsabilidades laborales con tareas del hogar, dificultando el desconectar de las exigencias del trabajo y produciendo así cambios a nivel físico como mental.

Este hallazgo se pudo constatar mediante el sitio web donde Guzmán y Coello (2022), en su estudio mencionan que el insomnio y el cansancio extremo son unos de los detonantes en el aumento del estrés y la dificultad para concentrarse causando así una disminución del rendimiento de trabajo.

La recolección de datos se llevó a cabo mediante entrevistas semiestructuradas, las cuales fueron aplicadas en horarios previamente acordados con los entrevistados. Las entrevistas incluyeron preguntas abiertas dirigidos a identificar los principales factores que contribuyen a la ansiedad, así como los síntomas, efectos que causan en la salud y sus medidas preventivas utilizadas.

Las respuestas fueron registradas y organizadas utilizando Microsoft Excel. Este software permitió estructurar la información de manera clara y accesible, facilitando el análisis posterior. Para la evaluación de los datos, se emplearon herramientas estadísticas y gráficas disponibles en Excel, lo que permitió identificar patrones y tendencias en la incidencia de la ansiedad relacionada con el teletrabajo híbrido.

RESULTADOS

Mediante las encuestas realizadas se buscó comprender cómo esta modalidad, implementada como respuesta a las circunstancias recientes, afecta el bienestar emocional y la salud integral de los empleados. Para llevar a cabo el análisis de esta investigación, se seleccionó una muestra de 150 trabajadores de la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), quienes proporcionaron información relevante sobre su experiencia con el teletrabajo y la presencia de ansiedad laboral.

Estas condiciones, vinculadas al teletrabajo, son conocidas por su impacto negativo en la salud mental, las cuales han generado mayor conflicto en la sociedad actual. Es por ello que los datos recolectados fueron clave para comprender el impacto de esta modalidad de trabajo que afecta tanto al bienestar emocional y la salud integral de los empleados.

Tabla 1

Nivel De Ansiedad, Factores

Pregunta	Alternativos	f	%
¿Sientes que el teletrabajo ha afectado tu nivel de ansiedad?	No, no afectado	15	10%
	Si, lo ha reducido	0	0%
	Si, ha aumentado ligeramente	19	13%
	Si, ha aumentado significativamente	116	77%
¿Cuáles son los principales factores que contribuyen a tu ansiedad mientras trabajas desde casa?	Falta de separación entre el trabajo y la vida personal	20	13%
	Sobrecarga de trabajo y presión por ser productivo	43	29%
	Aislamiento social o falta de interacción con compañeros	30	20%
	Exceso de videoconferencias y tareas digitales	22	15%
	Otras responsabilidades (familia, hijos, hogar)	35	23%

Nota: fuente propia – estudiantes de Unemi

Análisis: El análisis de los resultados obtenidos en la Tabla 1 revela que el teletrabajo ha generado un impacto considerable en la salud emocional de los trabajadores, ya que el 77% de los encuestados afirmó que su nivel de ansiedad ha aumentado significativamente, mientras que un 13% reportó un aumento leve y solo el 10% indicó no haber sido afectado, sin que nadie haya experimentado una reducción de la ansiedad. Entre los principales factores que contribuyen a esta situación, se destacan la sobrecarga laboral y la presión por ser productivo (29%), seguida por las responsabilidades domésticas como el cuidado del hogar o de los hijos (23%), el aislamiento social (20%), el exceso de videoconferencias y tareas digitales (15%) y la falta de una separación clara entre la vida personal y

laboral (13%), lo cual evidencia que la modalidad híbrida de trabajo, lejos de favorecer el bienestar, ha generado condiciones que intensifican el estrés, la fatiga y el malestar emocional, exigiendo medidas urgentes que promuevan el equilibrio psicosocial y la calidad de vida laboral.

Tabla 2*Desconexión Y Comunicación*

Pregunta	Alternativos	f	%
¿Sientes que puedes desconectar del trabajo al finalizar tu jornada laboral?	Si, completamente	18	12%
	A veces, pero con dificultad	32	21%
	No, casi nunca puedo desconectar	61	41%
	No, nunca puedo desconectar	39	26%
¿Cómo calificarías la comunicación con tus compañeros y superiores durante el teletrabajo?	Excelente	19	13%
	Buena	41	27%
	Regular	67	45%
	Mala	23	15%

Nota: fuente propia -estudiantes de Unemi

En la Tabla 2 indica que la desconexión laboral es un problema significativo entre los trabajadores en modalidad de teletrabajo híbrido. Un 41% de los encuestados admite que casi nunca puede desconectar al finalizar su jornada, mientras que un 26% afirma que nunca logra desconectar completamente, solo un 12% logra desconectarse por completo y un 21% lo logra a veces pero con dificultad, lo que evidencia la presencia de límites difusos entre el tiempo personal y laboral, factores que contribuyen al agotamiento y la ansiedad.

En relación con la comunicación, la percepción general también es preocupante: el 45% considera que la comunicación con compañeros y superiores es solo "regular", frente a un 27% que la califica como "buena" y apenas un 13% la considera "excelente", estos datos reflejan una deficiencia tanto en la gestión del tiempo como en las interacciones laborales, lo que posiblemente aumenta la sensación de aislamiento y falta de apoyo en el desempeño laboral, exacerbando así los efectos negativos sobre la salud mental.

Tabla 3*Impacto del Teletrabajo y Exceso de Trabajo en la Salud Mental*

Pregunta	Alternativas	f	%
En una escala del 1 al 5, ¿Cómo evalúas tu capacidad para gestionar la carga de trabajo desde casa, siendo 1 muy mala y 5 excelente?	1. Muy mala	28	19%
	2. Mala	50	33%
	3. Regular	43	29%
	4. Buena	19	13%
	5. Excelente	10	7%
¿has experimentado síntomas físicos asociados con la ansiedad durante el teletrabajo?	Insomnio	19	13%
	Dolores de cabeza	42	28%
	Fatiga extrema	38	25%
	Tensión muscular	51	34%
	Ninguno de los anteriores	0	0%
¿Qué medidas crees que ayudarían a reducir la ansiedad relacionada con el trabajo?	Establecer horarios más claros de trabajo y descanso	50	33%
	Mayor comunicación con el equipo y los superiores	47	31%
	Reducción de la carga de trabajo	22	15%
	Mas apoyo en el uso de herramientas tecnológicas	15	10%
	Flexibilidad para atender	16	11%

Nota: fuente propia -estudiantes de Unemi

Se evidencia un impacto negativo del teletrabajo en la salud mental de los trabajadores, particularmente en la gestión de la carga laboral y la aparición de síntomas físicos asociados con la ansiedad. Al evaluar su capacidad para manejar el trabajo desde casa en una escala del 1 al 5, la mayoría de los encuestados se ubicó en niveles bajos: el 33% indicó tener una capacidad “mala” (2) y el 19% “muy mala” (1), mientras que solo un 13% se considera “bueno” (4) y un escaso 7% “excelente” (5), lo cual sugiere una deficiente adaptación a las exigencias del entorno laboral remoto.

En cuanto a los síntomas físicos relacionados con la ansiedad, el 34% reporta tensión muscular, el 28% dolores de cabeza, el 25% fatiga extrema y el 13% insomnio, sin que ningún participante indique no haber experimentado alguna molestia, lo que confirma el fuerte impacto del teletrabajo sobre la salud física y emocional. Respecto a las medidas que los trabajadores consideran necesarias para reducir la ansiedad, destacan en primer lugar el establecimiento de horarios más claros (33%) y una mejor comunicación con el equipo y los superiores (31%), seguidos por la flexibilización para atender asuntos personales (11%), la reducción de la carga laboral (15%) y el apoyo en el uso de herramientas tecnológicas (10%), estos resultados reflejan una necesidad urgente de mejorar la organización del trabajo remoto para preservar la salud mental de los colaboradores.

DISCUSIÓN

En el estudio de Ruchama et al (2023), se identificó que la modalidad remota puede generar una carga emocional y física que afecta negativamente el bienestar, con énfasis en la dimensión cognitiva, donde una proporción significativa de los participantes presentó niveles moderados y deteriorados. Este hallazgo se refuerza en el Veliz et al (2024), donde el 45% de los encuestados también evidenció un funcionamiento cognitivo regular y un 15% en estado deteriorado, confirmando que el impacto en la concentración, memoria y atención es un área crítica que amerita intervención.

En relación con el estrés percibido, el Hinojosa et al (2021), mostró que la mayoría de los participantes se ubicaron en niveles moderados (61,8%) y altos (31,6%) de afrontamiento, lo cual indica cierto grado de resiliencia frente a las condiciones adversas del trabajo remoto. No obstante, Veliz et al (2024), en su estudio evidenció que solo el 6,6% presentaba niveles bajos de percepción de estrés, mientras que el resto se ubicaba entre niveles medios y altos, lo que sugiere que la modalidad de teletrabajo puede estar generando tensiones constantes que afectan el equilibrio emocional, incluso cuando hay estrategias de afrontamiento activas.

Respecto al desempeño laboral, en el estudio de Hinojosa et al (2021), se observó una correspondencia entre altos niveles de autoeficacia y una percepción favorable del trabajo remoto. Esto coincide con los hallazgos de Gallego et al (2023), donde el 55% de los participantes fueron clasificados como eficientes, tanto en interferencia laboral, eficacia/productividad y confianza organizacional. Sin embargo, entre un 30% y 38% se encontró en niveles regulares y hasta un 16,7% en niveles deficientes, lo que implica que no todos logran adaptarse exitosamente al teletrabajo. La confianza organizacional fue uno de los factores más afectados, lo que sugiere que la virtualidad ha limitado el sentido de pertenencia y el vínculo institucional.

Desde una perspectiva de salud mental positiva ocupacional, el estudio de Veliz et al (2024), mostró que la dimensión espiritual y socioafectiva presentan resultados más favorables, con un 55% y 58,4% de participantes en nivel bueno, respectivamente. Esto podría interpretarse como un indicio de que ciertos valores personales y redes de apoyo social han servido como amortiguadores emocionales durante el aislamiento, no obstante, la dimensión comportamental fue la que presentó más deterioro (16,7%) y regularidad (50%), lo que denota dificultades en la regulación emocional, las habilidades de afrontamiento y el mantenimiento de hábitos saludables durante el trabajo remoto, hallazgo que ya se vislumbraba en el de Ruchama et al (2023).

Por último, el análisis inferencial presentado en el estudio Gallego et al (2023), confirma que ninguna de las variables (trabajo remoto, estrés percibido, salud mental positiva) presenta una distribución normal ($p < 0,05$ en todos los casos), lo que valida el uso de pruebas no paramétricas en

estudios correlacionales o de inferencia causal, y sugiere una alta variabilidad individual en la forma en que los trabajadores experimentan el entorno remoto.

En conjunto, los estudios permiten concluir que el trabajo remoto influye significativamente en el bienestar psicológico de los trabajadores. Aunque se evidencia una proporción considerable de individuos que logran adaptarse y mantener un desempeño eficiente, existen áreas vulnerables, especialmente en la salud cognitiva y comportamental, que requieren estrategias de intervención institucional orientadas al acompañamiento psicosocial, el fortalecimiento de la confianza organizacional y el desarrollo de competencias socioemocionales para enfrentar el estrés laboral en contextos virtuales.

CONCLUSIONES

Los resultados alcanzados muestran que una gran parte de los trabajadores de universidad estatal de milagro perciben que el teletrabajo ha afectado su nivel de ansiedad, la mayor parte de las personas afirmó que esencialmente es debido a la presión por cumplir metas, la escasa delimitación entre vida personal y laboral, y el aislamiento social. Autores como Walter Cannon ya señalaban los efectos negativos de los factores psicosociales en el trabajo. Hoy en día, se reconoce que el teletrabajo, pese a su flexibilidad, puede aumentar la presión constante y el aislamiento, lo que incrementa el riesgo de ansiedad, entre otros.

Este escenario ha desencadenado síntomas físicos como fatiga, insomnio y tensión muscular. Estos resultados enfatizan la necesidad urgente de implementar medidas que impulsen un entorno laboral más equilibrado y mentalmente saludable en situaciones de trabajo híbrido. Según Fernando Tomasina y Adriana Pisani destacan que el teletrabajo continúa generando efectos negativos en la salud de los trabajadores, incluso después de la pandemia. Persisten síntomas físicos vinculados a la ansiedad, como trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual y alteraciones del sueño.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Becerra, L., Ospina, A., Mancera, D., y Campo, C. (2024). Efectos en las condiciones de salud de las Modalidades de Trabajo en Casa y Teletrabajo en Docentes Universitarios. *Revista Social Fronteriza*, 4(4). [https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4\(4\)331](https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4(4)331)
- Benítez, D. (2024). Impacto del teletrabajo en el estrés laboral de docentes universitarios por el covid-19. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(28), 1-17. <https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1781>
- Bonet, M. (2023). *Como afecta el teletrabajo a la Salud Mental, Una Revisión Sistemática*. Universidad Zaragoza. Retrieved 24 de Abril de 2025, from <https://zaguan.unizar.es/record/133751/files/TAZ-TFM-2023-1231.pdf?version=1>
- Castañeda, V. (2025). El estrés laboral en los empleados que trabajan en modalidad virtual. *Experior Revista de investigación ADEN University*, 4(1), 92-105. <https://doi.org/10.56880/experior41.7>
- Cazalla, S. (2023). *Los riesgos psicosociales asociados al Teletrabajo: una mejora alternativa vinculada al modelo híbrido*. Universidad ed Málaga. https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/31535/tfm_Cazalla_Montiano_Sebasti%c3%a1n-231.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cornejo, C. (2023). Trabajo presencial o trabajo a distancia: entre lo necesario y lo complementario. *Foro Jurídico*(21), 135-155. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/30394>
- Figueiredo, E., Margaca, C., Hernández, B., y Sánchez, J. (2024). Teleworking Effects on Mental Health A Systematic Review and a Research Agenda. *nt J Environ Res Public Health*, 21(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph21030243>
- Gallego, E., Ortego, S., y Fernández, D. (2023). Teletrabajo, salud y engagement, tras la Covid-19. *Revista de relaciones laborales*(50), 264-284. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9271201>
- Gallegos, M., Martino, P., Quiroga, V., Razumovskiy, C., Arias Gallegos, W. L., y Cervigni, M. (23 de octubre de 2023). Trabajo, teletrabajo y salud mental en el contexto COVID-19. *Artigo*, 28(10). <https://doi.org/10.1590/1413-812320232810.11752023>
- Grace, P. (2022). *El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores del área técnica - administrativa de la empresa minera AIC, durante el estado de excepción Ecuador marzo-*

- septiembre 2020*. Universidad Andina Simón Bolívar.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8616/1/T3772-MGTH-Polo-El%20estres.pdf>
- Hinojosa, J., Salas, M., y Reyna, M. (2021). Teletrabajo y tecnoestrés en organizaciones educativas: aprendizajes ante la pandemia por la COVID-19 en México. *Contaduría y Administración*, 66(5), 1-25. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.3305>
- Lara, A., Mondejar, D., y García, J. (2023). Transformación del ecosistema mediático post-covid. El teletrabajo y el modelo híbrido como innovación organizacional en las redacciones. *Doxa Comunicación. Revista Interdisciplinaria De Estudios De Comunicación Y Ciencias Sociales*(37), 501-522. <https://doi.org/10.31921/doxacom.n37a1833>
- Moreira, S., y Vera, B. (2023). Teletrabajo y su incidencia en el estrés laboral para empresas del sector de telecomunicaciones Ecuador. *Journal Business Science*, 4(1), 65–82.
<https://doi.org/10.56124/jbs.v4i1.0005>
- OIT. (9 de Enero de 2020). *Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia*. Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/es/resource/article/teletrabajo-y-salud-mental-avances-y-desafios-mas-alla-de-la-pandemia>
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.
<https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- Roman, R. S., Arias, W., y Gallegos, M. (2024). Teleworking and occupational mental health: Reflections on the implications of the COVID-19 pandemic. *Población Y Salud En Mesoamérica*, 22(1).
<https://doi.org/10.15517/psm.v22i1.58337>
- Ruchama, M., Heller, O., Chun, Y., Shlomo, Y., y Grinstein, M. (2023). Análisis de las asociaciones entre el trabajo remoto y la ansiedad y la depresión: un estudio longitudinal en Israel. *BMJ Public Health*, 1(1). <https://bmjpublichealth.bmj.com/content/1/1/e000133#T1>
- Sánchez, A. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Rev Asoc Esp Med Trab*, 30(2), 125-261. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n2/1132-6255-medtra-30-02-234.pdf>
- Saranghi, A., Kim, D., y Rafael, J. (2022). The mental health impact of work from home: a literature review. *The Southwest Respiratory and Critical Care Chronicles*, 10(45).
<https://doi.org/10.12746/swrccc.v10i45.1085>
- Scheffler Zawadzki, E. (4 de Julio de 2024). *Un nuevo estudio muestra que el teletrabajo causa ansiedad por productividad*. Retrieved 24 de Abril de 2025, from Entrepreneur en Español:
<https://www.entrepreneur.com/es/noticias/un-nuevo-estudio-muestra-que-el-teletrabajo-causa-ansiedad/476227>
- Tomasina, F., y Pisani, A. (Abril de 2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Creative commons*, 2(25), 147-161. <https://doi.org/10.12961/apr1.2022.25.02.07>
- Tosca, M. (2022). Teletrabajo en el modelo híbrido: alternativa para las organizaciones. *Revista De Investigaciones Universidad Del Quindío*, 32(2), 260–266.
<https://doi.org/10.33975/riuv.vol34n2.934>
- Veliz, F., Mucha, D., y Guzmán, M. (2024). Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental durante la pandemia por COVID-19. *Vive Revista de Salud*, 7(21), 894 - 908.
<https://doi.org/10.33996/revistavive.v7i21.347>

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.



DERECHOS DE AUTOR

Alulema Guaman, A. L., Guevara Barreto, P. N., Leon Zambrano, M. F., Pin Baque, J. L., Rivera Guachichulca, B. M., & Guillen Godoy, M. A. (2025)



Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo la licencia Creative Commons de Atribución No Comercial 4.0, que permite su uso sin restricciones, su distribución y reproducción por cualquier medio, siempre que no se haga con fines comerciales y el trabajo original sea fielmente citado.



El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en esta publicación es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la revista.