



Efectos asociados al teletrabajo

Trabajo de Grado

Daniela Enciso Benavides

Bogotá

2025



Efectos asociados al teletrabajo

Trabajo de Grado

Daniela Enciso Benavides (Administración de Negocios Internacionales)

Javier Leonardo Gonzales Rodríguez

Bogotá

2025

### **Declaración de originalidad y autonomía**

Declaro bajo la gravedad del juramento, que he escrito el documento de título “Efectos asociados al teletrabajo”, en la opción de grado de Asistente de investigación y que por lo tanto, su contenido es original. Declaro que he indicado clara y precisamente todas las fuentes directas e indirectas de información y que este trabajo no ha sido entregado a ninguna otra institución con fines de calificación o publicación

Daniela Enciso Benavides

### **Declaración de exoneración de responsabilidad**

Declaro que la responsabilidad intelectual del presente trabajo es exclusivamente de su autor. La Universidad del Rosario no se hace responsable de contenidos, opiniones o ideologías expresadas total o parcialmente en.

Daniela Enciso Benavides

## Tabla de contenido

Resumen .....	7
Palabras clave.....	7
Abstract .....	8
Key words.....	9
1.Introducción.....	10
2.Métodos .....	11
3.Resultados.....	14
3.1 Riesgos ergonómicos.....	14
3.1.1 Fatiga visual .....	15
3.1.2 Obesidad y sedentarismo .....	16
3.1.3 Salud Mental.....	17
3.1.4 Productividad de los trabajadores.....	19
4. Discusión .....	21
5. Conclusiones .....	22
6.Referencias .....	24

**Tabla de figuras**

Figura 1 Diagrama Prisma .....	13
--------------------------------	----

## Resumen

El teletrabajo se ha consolidado en los últimos años como una modalidad laboral cada vez más frecuente, impulsada por los grandes avances tecnológicos y la crisis sanitaria del año 2020 llamada COVID-19. Este estudio tuvo como objetivo analizar el impacto del trabajo la productividad y en la salud de los trabajadores especialmente en la salud física y salud mental, con el fin de identificar beneficios, riesgos y posibles estrategias de mejora en la implementación de la metodología. Para ello, se ejecutó una revisión de alcance en 2 bases distintas de datos académicas (Scopus y JSTOR), siguiendo las directrices PRISMA y utilizando la herramienta Ryan para la selección y cribado de artículos.

Los hallazgos reflejaron que, en términos de productividad, el teletrabajo puede ser idóneo gracias a la autonomía, la agilización de los desplazamientos y la versatilidad, siempre que exista un manejo eficaz. Sin embargo, se asemejaron amenazas eminentes para la salud, como trastornos musculoesqueléticos por ergonomía deficiente, fatiga visual, sedentarismo, malos hábitos alimenticios y afectaciones en la salud mental vinculadas a la sobrecarga laboral, el aislamiento social y la falta de desconexión digital. Estos componentes, aunque no acarrea una derogación inminente del rendimiento, pueden impactar negativamente el bienestar y la productividad en el largo plazo. En resumen, esta nueva modalidad de trabajo representa una ventaja para optimizar el rendimiento y el entorno laboral saludable, siempre que se acompañe de lineamientos responsables, de iniciativas de acompañamiento a la salud mental, y modelos híbridos que equilibren flexibilidad.

## Palabras clave

Teletrabajo, Salud mental, Salud física, Productividad

### **Abstract**

Over the past five years, remote work has gained significant importance due to its growing adoption in different sectors and countries. This model has changed the way companies operate and manage their workforce, driven by technological progress and, more recently, by the crisis caused by the COVID-19 pandemic. Its implementation has generated intense debate about its benefits and challenges, particularly in relation to productivity, operating costs, and employee well-being. Given its impact on work and organizational dynamics, it is essential to analyze its implications and long-term viability.

This study focuses on the relationship between remote work and business management, with particular emphasis on its impact on employee productivity and health. Key aspects will be addressed, such as employee performance in remote environments, the factors that can enhance or limit organizational efficiency, and the consequences of teleworking on physical and mental well-being. The costs and benefits of this modality for companies will also be analyzed, providing a comprehensive view of its effects on business management.

The analysis of this topic is relevant because remote work has gone from being an exceptional measure to becoming a standard practice in many organizations. While it has allowed companies to reduce costs and improve work flexibility, it has also posed challenges in terms of supervision, team cohesion, and employee adaptation to new work dynamics. Evaluating these factors will allow us to better understand its implications and design strategies to optimize its implementation.

This study poses the following research question: Given the current trend in post-pandemic work arrangements and the rise of technology, does teleworking increase or at least maintain pre-pandemic productivity? However, assuming that productivity is not negatively impacted, can the same be said about quality of work life from an occupational health perspective?

To address these research questions, the following objectives are proposed. The main objective of this study is to identify the impact of remote work on productivity and on the health and quality of life of telecommuting workers, in order to propose alternatives for improving remote work. This analysis is expected to provide valuable information that will help companies more effectively manage this work model and mitigate any potential negative effects it may have on employees.

From a theoretical perspective, this study contributes to the understanding of remote work as a phenomenon that impacts both business management and the individual experience of workers. By integrating different approaches to productivity, health, and quality of life in teleworking, it seeks to enrich the existing literature and provide a basis for future research on the evolution of this modality in the organizational context.

### **Key words**

teleworking, Mental health, physical health, productivity

## **1.Introducción**

Recientemente, el trabajo remoto se ha vuelto en un punto central debido a su fuerte uso y evolución en diversos sectores y países. Este modelo ha reconfigurado de manera contundente la forma en que las organizaciones ejecutan operaciones y dirigen sus equipos, impulsado por los avances tecnológicos procedentes por la pandemia de COVID-19. Su instauración ha generado un intercambio de ideas sobre sus puntos a favor y puntos críticos, especialmente en aspectos relacionados con la capacidad productiva del trabajador, la salud y bienestar. Por ello, es primordial inspeccionar sus implicaciones en la dinámica laboral y organizacional, así como evaluar su perdurabilidad a futuro.

Este estudio se centra en la relación entre el trabajo remoto y la gestión empresarial, con especial relevancia en su impacto en la productividad y la salud mental de los empleados. Por otro lado, se abordarán aspectos clave como el desempeño de los trabajadores en entornos remotos, los factores que pueden potenciar o limitar la eficiencia organizacional y las consecuencias del teletrabajo en el bienestar físico y mental.

El análisis de este tema es relevante porque esta modalidad ha pasado de ser una medida excepcional a convertirse en una práctica común en muchas organizaciones a nivel mundial sobre todo en América Latina. Si bien ha permitido a las empresas reducir costos y mejorar la flexibilidad laboral, también se han expuesto desafíos en términos de supervisión, cohesión del equipo y adaptación de los empleados a esta nueva dinámica de trabajo. Evaluar estos factores a fondo permitirá comprender mejor sus implicaciones y diseñar estrategias óptimas que ayuden a mejorar su implementación.

En este estudio se plantea como pregunta de investigación la siguiente: dada la tendencia actual de las modalidades laborales de post pandemia, y gracias al auge de la tecnología, ¿el teletrabajo incrementa o al menos mantiene en niveles previo la productividad laboral? Pero, por otra parte, asumiendo que no se impacta negativamente la productividad, puede decirse lo mismo de la calidad de vida laboral, desde la perspectiva salud laboral?

Para atender estas preguntas de investigación, se proponen los siguientes objetivos. El principal objetivo de este estudio es identificar el impacto que genera el trabajo remoto en la productividad laboral y en la salud y calidad de vida de los trabajadores, con el fin de establecer alternativas de mejora en esta nueva modalidad de trabajo. A partir de este análisis, se espera poder proporcionar conocimientos valiosos a las organizaciones para que ellas puedan ejecutar de manera más eficiente un sistema de trabajo y a minimizar los posibles efectos perjudiciales que se puedan generar en los colaboradores.

Desde una perspectiva teórica, este estudio quiere contribuir a la comprensión de la nueva modalidad del trabajo remoto como una realidad que tiene efecto sobre la gestión corporativa y en la trayectoria personal de cada uno de los seres humanos. Al incorporar distintos puntos de vista sobre productividad, salud y calidad de vida en el teletrabajo, se busca enriquecer la literatura existente y ofrecer una base para futuras investigaciones sobre la evolución de esta modalidad en el contexto organizacional.

## **2.Métodos**

Se desarrolló una evaluación de alcance de artículos en literatura indexada, utilizando las bases de datos Scopus y JSTOR, en idiomas inglés y español, con acceso al texto completo. La búsqueda se limitó exclusivamente a artículos académicos. En la herramienta Scopus y se realizó una indagación básica, mientras que en la herramienta JSTOR fue necesario emplear una exploración avanzada con la ecuación de búsqueda completa, debido a la escasez de campos específicos que permitieran una clasificación más precisa.

Esta evaluación permite visualizar con mayor rigurosidad la bibliografía existente sobre un tema o temas específicos mediante una revisión minuciosa de la literatura, compartiendo varias características con una Revisión Sistemática de Literatura (RSL). A diferencia de una revisión tradicional, que suele ser narrativa y más subjetiva, la revisión de alcance tiene un enfoque sistemático y reproducible, ideal para explorar la extensión, el rango y la naturaleza de la evidencia disponible. Este enfoque se centra en ofrecer una visión general y comprensiva del campo estudiado.

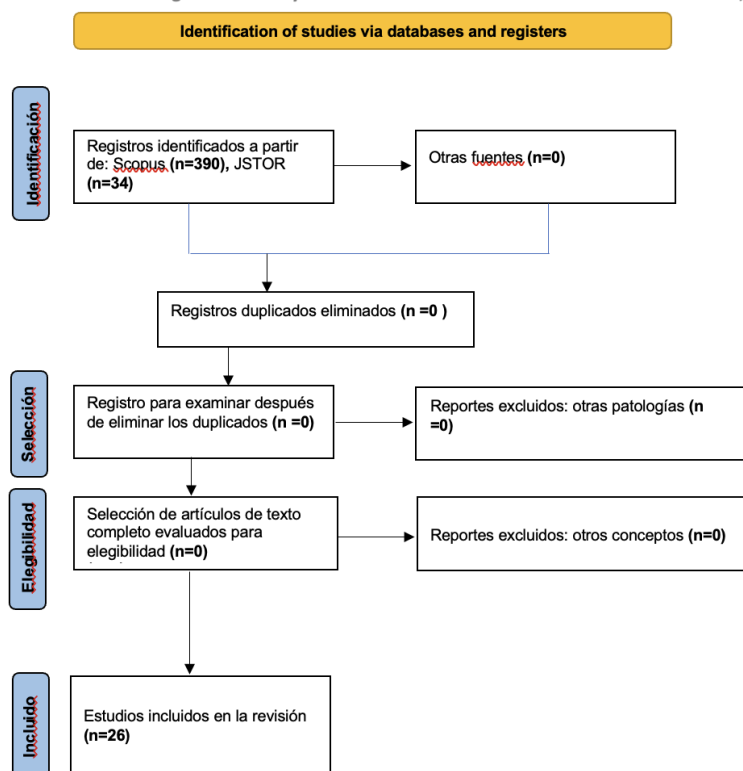
Para guiar el proceso de selección y análisis se siguió un protocolo de revisión de alcance, adhiriéndose a las directrices PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), ampliamente reconocidas en revisiones sistemáticas y meta-análisis.

Por otra parte, se utilizó la herramienta Ryan, una plataforma diseñada para agilizar la selección de estudios en revisiones sistemáticas. Con Ryan, se ejecutó la clasificación y la erradicación de artículos duplicados, así como la clasificación automática de artículos relevantes con base en los criterios de inclusión definidos. Esta herramienta permitió potenciar significativamente el proceso de cribado y asegurar una mayor rigurosidad en la selección de literatura.

Los criterios de inclusión que se tuvieron en cuenta fueron los siguientes: artículos relacionados con ciencias sociales y gestión empresarial, COVID-19, teletrabajo, satisfacción laboral, productividad, equilibrio entre la vida laboral y personal, y trabajo desde casa

**Figura 1 Diagrama Prisma**

PRISMA 2020 flow diagram for new systematic reviews which included searches of databases, registers and other sources



\*Consider, if feasible to do so, reporting the number of records identified from each database or register searched (rather than the total number across all databases/registers).  
 \*\*If automation tools were used, indicate how many records were excluded by a human and how many were excluded by automation tools.

Source: Page MJ, et al. BMJ 2021;[372:n71](https://doi.org/10.1136/bmj.n71). doi: 10.1136/bmj.n71.

This work is licensed under CC BY 4.0. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Fuente: Elaboración propia basado en el diagrama Prisma

### **3.Resultados**

El COVID-19 es una infección causada por un virus llamado SARS-CoV-2 que impacta el sistema respiratorio. En la mayoría de los casos, las personas que contraen esta enfermedad presentan síntomas leves o moderados y se recuperan rápidamente sin requerir un tratamiento médico. Sin embargo, en ciertos pacientes la enfermedad puede complicarse y representar un peligro para la vida si no reciben la atención médica necesaria incluso puede provocar la muerte.

Durante el periodo de confinamiento, uno de los factores clave que permitió la continuidad de las actividades laborales fue el uso de las telecomunicaciones. Gracias a estas herramientas, muchas empresas lograron adaptarse a la nueva realidad, manteniendo sus operaciones activas y garantizando empleo e ingresos para miles de trabajadores en todo el país.

A pesar de estos beneficios, no siempre se ha prestado la debida atención a los efectos que esta modalidad de trabajo puede tener en la salud física y mental de quienes la ejercen. El teletrabajo, aunque ofrece ventajas en términos de flexibilidad y seguridad, también ha traído consigo desafíos importantes que deben ser analizados y atendidos.

#### **3.1 Riesgos ergonómicos**

Para empezar una de las amenazas más comunes a los cuales se enfrentan las personas que escogen esta modalidad de trabajo son los peligros ergonómicos (riesgos disergonómicos o peligros derivados de la falta de una adecuada ergonomía laboral), es la eventualidad de amplificar un trastorno musculoesquelético por el tipo de dimensión de actividad física que se realiza en el espacio de trabajo. Estos trastornos musculoesqueléticos (TME) son afecciones y/o patologías que dañan los tendones, músculos, nervios y otras construcciones que ofrecen sostén y seguridad al

cuerpo humano, es decir patologías inflamatorias y degenerativas del artefacto musculoesquelético. Una vez que son provocados por no tener una ergonomía eficiente en el trabajo, se evidencian primordialmente en alguna parte de las extremidades o de la espalda. Estos se clasifican en: tendinitis, dolor y desgaste servible de conjuntos musculares, compresión de nervios y enfermedades crónicas de la columna vertebral. La OMS caracteriza los TME como enfermedades “relacionadas con el trabajo» de procedencia multicausal (Alarcón Moyano, 2021). Todos estos problemas de salud deson derivados debido a que las personas no son lo suficientemente conscientes de que en sus hogares deben contar con un espacio que cumpla con todas las normas mínimas que se exigen SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo). Un reciente estudio transversal realizado en el año 2021, entre 119 trabajadores que realizan trabajo remoto tuvo como hallazgo una alta frecuencia de trastornos músculo-esqueléticos: más de la mitad de los trabajadores del estudio, es decir, el 56,3% presentaban lumbalgia, el 43,7%) presentaban problemas cervicales y el 39,5% problemas mialgias (Tomasina et al., 2022).

### ***3.1.1 Fatiga visual***

Los empleados que trabajan con visualización de datos son todas aquellas actividades productivas en las que las personas interactúan con pantallas y sistemas de información. Sus aspectos principales son: manejo de computadores, dispositivos móviles, uso de periféricos (teclado, mouse, audífonos, etc.), y acceso a internet (Toro Bedoya et al., 2020). El uso excesivo de este tipo de pantallas y/o pantallas de visualización de datos (PVD) puede generar una gran disminución de la agudeza visual, lo que lleva a mayor esfuerzo visual, generando cefalea, fatiga visual y resequedad en los ojos.

La fatiga visual es una condición de carácter revocable. Esta condición se deriva debido a un sobreesfuerzo que realiza el sistema óptico que surge al llevar a cabo cierto tipo de actividades como por ejemplo, falta de pausas no tener consciencia de la decadencia del pestañeo como pasa en los trabajos con PVD donde la motilidad ocular con el monitor-teclado-documento es continuo, asimismo el uso excesivo de celulares y pantallas. Esto se convierte en un problema cuando las personas comienzan a notar una visión borrosa, diplopía, pesadez ocular, cefalea, ardor ocular y sensación de un cuerpo extraño a además, de no lograr la acomodación de la vista fijando objetos lejanos después de estar mirando algo cercano, por ello es importante comunicar a las personas que frecuentemente están relacionadas con pantallas y ahora a empleados que realicen el trabajo remoto la magnitud que tiene la separación a la que tienen las pantallas para no generar un mayor desgaste visual. Es de suma importancia hacer los debidos descansos como pueden ser observar un objeto cercano y después uno lejano para relajar la vista y la importancia del pestañeo insistente y consciente con el fin de poder lubricar el ojo y evitar la resequedad (Benítez & Román, s. f.).

### ***3.1.2 Obesidad y sedentarismo***

Lo que respecta a el bienestar físico, los factores potencialmente nocivos se relacionan con el teletrabajo, y no tanto con el teletrabajo presencial. Es decir, el sedentarismo, al tratarse de la realización de actividades cognoscitivas, donde se está completamente o parcialmente sentado la mayoría del tiempo no requieren de una actividad física por lo tanto, los expertos en salud están de acuerdo en que la falta de actividad física frecuente, es decir, un estilo de vida sedentario, perjudica la salud de las personas incrementando el peligro de contraer enfermedades diversas y colaborando al desgaste del desempeño habitual. También se relaciona la falta de inactividad física con trastornos psicológicos. Otro factor clave es el Síndrome de la patata en el escritorio, que se

distingue por tener acceso a la comida en todo momento del horario de trabajo lo que conlleva una eutrofización innecesaria desequilibrando y generando un desajuste en los horarios (rutina. Por otro lado, se accede a alimentos hipercalóricos como lo son los chocolates, caramelos, galletas, paquetes entre otros lo cual son alimentos que no aportan nutrientes esto, junto con la inactividad física y el no consumo de energía, puede llevar a una gordura extrema (Fabregat, s. f.).

Por lo demás, el teletrabajo favorece el sedentarismo ya que esta modalidad como principal característica tiene la inactividad física, es decir, hay una disminución de la actividad física que se relaciona directamente con los traslados de los espacios de trabajo a la casa y viceversa. Por ejemplo, se erradica la actividad de trasladarse, ascender y descender escaleras, tanto como para ir a al carro como al transporte público, o en los trayectos del lugar de trabajo, desde y hacia la casa. Es de conocimiento que en gran medida que esta conducta de inactividad de los adultos está asociada a su entorno laboral, en particular con el tipo de tarea ya que no gestionan bien su tiempo para hacer cualquier actividad que implique mover el cuerpo. Sin duda esta modalidad de trabajo amplifica los tiempos de trabajo sedentario por la esencia del mismo por otro lado, la inactividad de ejercicio físico y el agobio son elementos clave de riesgos de enfermedades crónicas, como por ejemplo los trastornos metabólicos, obesidad, diabetes tipo 2, hipertensión arterial, cardiopatías isquémicas y arteriopatías, entre otras morbilidades (Tomasina et al., 2022).

### ***3.1.3 Salud Mental***

La calidad de vida es un concepto amplio que abarca el bienestar físico, mental y social de las personas, así como su percepción general de satisfacción con la vida. En el ámbito laboral, esta se ve directamente influenciada por las diferentes condiciones en el trabajo, el equilibrio entre las

responsabilidades tanto profesionales como personales, y el estado emocional de cada una de las personas. En este sentido, la salud mental juega un rol esencial, ya que esto puede afectar las capacidades de las personas para enfrentar las demandas cotidianas, como puede ser mantener relaciones saludables y tener un rendimiento adecuadamente en su entorno laboral. Cuando se implementa esta nueva modalidad de trabajo sin una adecuada gestión, pueden salir a la luz factores que deterioran la calidad de vida de los trabajadores, especialmente lo que se relaciona con el bienestar emocional, la organización del tiempo y la desconexión entre el trabajo y la vida personal.

Uno de los principales riesgos de la salud mental son los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo esto se da por la sobrecarga laboral a la que pueden verse sometidos algunos trabajadores. Es sumamente importante resaltar que este tipo de situaciones no se debe únicamente a factores personales, sino que está fuertemente relacionada con el entorno y las condiciones laborales de cada empresa. El trabajo remoto implica una serie de exigencias como la organización de la jornada diaria, semanal y mensual, la asistencia a diferentes reuniones virtuales, la participación en equipos de trabajo en línea, el cumplimiento de tareas específicas que en muchos casos requieren más tiempo del previsto, la atención de consultas o asesorías, la adhesión a normas y procedimientos digitales, así como la participación en capacitaciones virtuales, entre otras responsabilidades.

Dado ese contexto, al considerar la alta carga tanto laboral como personal que enfrentan las personas que trabajan bajo esta modalidad, es comprensible que, cuando los recursos o capacidades individuales no son suficientes para afrontarlas, puedan surgir sentimientos de insatisfacción y niveles elevados de estrés, afectando tanto el ámbito profesional como el personal.

En el contexto del teletrabajo desde casa, se han identificado conflictos dentro del entorno familiar debido al uso compartido de recursos como los diferentes equipos y la conexión a internet, así como por la aparición de distracciones propias del hogar, acentuadas por la reducción en la movilidad. La superposición de los espacios laborales y personales ha provocado una interrupción del trabajo remunerado en los tiempos y lugares tradicionalmente destinados a la vida familiar o personal, lo que deriva en diversas tensiones. Esto ha provocado la formulación de la necesidad de crear una normativa de legislación laboral con el fin de regular el derecho a la desconexión digital. La falta de delimitación en cuanto a la jornada laboral frecuentemente genera horas de trabajo excesivos que no se acompañan con tiempos adecuados para el descanso, bienestar, recreación y la vida social de cada individuo. La reducción de la interacción social puede ocasionar problemas como lo es el desarraigo laboral de la persona. Sobre este punto, es de suma importancia dado el rol que tiene el trabajo en el desarrollo de la identidad como ser social (Tomasina et al., 2022).

### ***3.1.4 Productividad de los trabajadores***

El término de productividad laboral hace referencia a la eficacia con la que las personas utilizan su tiempo, habilidades y recursos para generar resultados relevantes dentro de una organización. Esto no se limita únicamente a la cantidad de tareas completadas en un periodo de tiempo, sino que también considera la calidad del mismo y el valor que aporta al cumplimiento de los objetivos a la empresa. En este sentido, la productividad es un indicador clave para evaluar el desempeño individual y colectivo de las personas, así como la eficiencia de los métodos de gestión adoptados por la empresa. En el contexto actual, donde el teletrabajo ha cobrado mayor relevancia en el mundo empresarial, los líderes gerenciales de las empresas proyectan esta modalidad como

un esquema propicio que permite ahorrar costos de infraestructura y optimizar tiempos y jornadas laborales; dichos factores se están fortaleciendo en esta modalidad laboral cada día más.

Por lo tanto, es sumamente importante hacer diferentes ajustes en la metodología de gestión al implementar el teletrabajo y para ello, es importante adoptar nuevas prácticas, con el objetivo de fomentar un mayor nivel de confianza y enfocarse en una gestión basada en resultados o hechos. Así mismo, se evidencia que para gestionar correctamente el teletrabajo de forma saludable es indispensable crear una rutina con horarios y tiempos ya sea de alimentación, ejercicio, actividades de esparcimiento y realizar pausas activas con el fin de producir mejores resultados laborales por otro lado, se menciona que la situación puede dar lugar a la generación de un clima favorable al mezclar trabajo y vida privada (Cárdenas, 2023).

Entre los principales aspectos positivos del teletrabajo de la productividad de los empleados se destaca el incremento de la independencia de los empleados, lo cual les permite organizar su tiempo de manera más eficiente y trabajar en los momentos en los que se sienten más concentrados. Asimismo, la eliminación de los desplazamientos diarios contribuye a un mejor aprovechamiento del tiempo y a una menor fatiga, factores que influyen directamente en el rendimiento laboral. En muchos casos, los trabajadores reportan más interrupciones que en una oficina tradicional es por eso que al implementar esta nueva modalidad de trabajo los empleados afirman que tienen un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional, lo que incrementa su motivación y compromiso con la organización.

#### 4. Discusión

En el análisis de la literatura indexada revisada se evidencia que el teletrabajo presenta bastantes particularidades que lo diferencian completamente del trabajo presencial, especialmente en el tema de la salud mental y el bienestar de los empleados. En primer lugar, se observa que los riesgos ergonómicos tienen una mayor visibilidad en quienes trabajan desde su hogar, debido a la carencia de condiciones adecuadas en el espacio laboral doméstico. Esto deriva en la aparición de dolencias musculoesqueléticas como dolores lumbares, cervicales y tendinitis, que se reportan con mayor frecuencia en esta modalidad (Tomasina et al., 2022). A diferencia del entorno presencial, donde las empresas cuentan con protocolos y normas de seguridad en el trabajo, en el teletrabajo el cumplimiento de dichas medidas depende casi exclusivamente del trabajador, lo que incrementa su nivel de exposición (Alarcón Moyano, 2021).

Respecto al tema psicológico, los resultados muestran que el teletrabajo puede intensificar los riesgos psicosociales como lo es la sobrecarga de tareas, la falta de desconexión y la menor interacción social son desencadenantes de estrés y ansiedad (Toro Bedoya et al., 2020; Tomasina et al., 2022). En contraste, en el trabajo presencial los límites entre la vida personal y laboral son más contundentes, y la interacción cotidiana con otros compañeros de trabajo ayuda a disminuir la sensación de aislamiento. Esto sugiere que, si bien el teletrabajo otorga flexibilidad y autonomía, también exige estrategias sólidas de gestión que prevengan el desgaste emocional de las personas.

En cuanto a la salud física en general, el teletrabajo se asocia con un estilo de vida más sedentario, dado que desaparecen las actividades relacionadas con los traslados, y se incrementa la facilidad de acceso a alimentos durante toda la jornada laboral. Esta combinación puede generar un desequilibrio energético que favorece la obesidad y otras enfermedades crónicas como hipertensión o diabetes tipo 2 (Fabregat, s. f.; Tomasina et al., 2022). Aunque en el trabajo

presencial también existen periodos prolongados de inactividad, los desplazamientos y las rutinas diarias aportan un mínimo de movimiento que reduce parcialmente estos riesgos.

En relación con la productividad, es prueba de que en el teletrabajo no implica necesariamente una disminución en el rendimiento; de hecho, en muchos casos lo fortalece al permitir a los trabajadores hacer mejor uso del tiempo, reducción de desplazamientos y mayor autonomía (Cárdenas, 2023). Sin embargo, es sumamente importante considerar que los problemas de salud identificados pueden tener un impacto negativo en la productividad a mediano y largo plazo. Es decir, los beneficios inmediatos en términos de eficiencia pueden verse neutralizados si no se atienden los riesgos para la salud física y mental de los trabajadores.

Los resultados permiten asegurar que sí existen diferencias muy relevantes entre las personas que realizan teletrabajo y quienes desempeñan sus labores de forma presencial en una oficina. Esto no implica que el teletrabajo provoque automáticamente más enfermedades, sino que genera condiciones que facilitan la aparición de ciertos riesgos específicos, como los trastornos musculoesqueléticos por la falta del buen acondicionamiento del espacio, la fatiga visual, el sedentarismo y el estrés.

## **5. Conclusiones**

El análisis exhaustivo que se realizó en esta investigación, se llegó a concluir que el teletrabajo ha pasado de ser una solución temporal a consolidarse como una modalidad laboral estable en muchas organizaciones del mundo específicamente en América Latina. Su implementación ha generado grandes efectos significativos tanto en la productividad de los empleados como en su salud física y mental, lo cual exige una revisión profunda y detallada de las

estrategias de gestión empresarial por parte de las compañías que deciden trabajar bajo esta modalidad.

Hablando desde la productividad, los resultados indicaron que el teletrabajo puede tener efectos positivos siempre que se gestione de forma adecuadamente. La autonomía, la eliminación de desplazamientos y la posibilidad de trabajar en entornos personalizados pueden incrementar el rendimiento y la motivación del empleado. Sin embargo, esta modalidad también tiene retos importantes, especialmente en términos de autogestión, planificación, comunicación efectiva y establecimiento de límites entre lo personal y lo profesional.

En cuanto a la salud física y mental, se identificaron varios riesgos asociados al teletrabajo. Entre los más relevantes se encuentran los trastornos musculoesqueléticos causados por una mala ergonomía, la fatiga visual por el uso prolongado de pantallas, el sedentarismo y los hábitos alimenticios inadecuados. Además, se evidencian problemas psicosociales como la sobrecarga laboral, el aislamiento social, la invasión del ámbito laboral en la vida personal y la falta de desconexión, factores que pueden deteriorar significativamente la calidad de vida laboral de las personas.

Frente a estos hallazgos, se proponen las siguientes recomendaciones con el objetivo de mejorar la implementación del teletrabajo y mitigar sus efectos negativos: el primero y más importante de todos es mejorar la ergonomía del espacio laboral que se ha designado en el hogar para evitar trastornos musculoesqueléticos que después derivan en problemas de salud grave, segundo es fomentar hábitos saludables como lo es hacer una pausa activa, implementar una rutina de ejercicio y tener una alimentación equilibrada durante la jornada laboral, tercero va en caminado a que cada empleado pueda estar inscrito a un programa de apoyo psicológico donde puedan tener un acompañamiento y orientación profesional en situaciones que pueden afectar su bienestar,

cuarto es promover un entorno laboral inclusivo y flexible entendiendo que las condiciones personales y familiares influyen en la experiencia del teletrabajo por lo tanto, se deben ofrecer soluciones adaptativas y modelos híbridos. Por último, es importante que las empresas hagan que sus trabajadores tengan sentido de pertenencia incluso en la distancia ya que en definitiva, este modelo de trabajo es una herramienta que promueve la eficiencia y el bienestar, siempre que sea acompañado de políticas responsables y una gestión centrada en las personas.

## 6.Referencias

- Alarcón Moyano, G. A. (2021). Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en el Teletrabajo. *Dominio de las Ciencias*, 7(6), 736-762. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i6.2354>
- Alarcón Moyano, A. (2021). *Trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo*. Revista de Salud Ocupacional, 41(2), 45-56.
- Benítez, M. M., & Román, Y. N. S. (s. f.). *factores de riesgo que causan fatiga visual en estudiantes del programa de optometría de areandina fundación universitaria del área andina pereira durante el año 2017*.
- Benítez, C., & Román, M. (s. f.). *Fatiga visual y teletrabajo*. Universidad de Sevilla. Recuperado de <https://www.us.es>
- Cárdenas, T. A. R. (2023). El teletrabajo para incrementar el desempeño laboral en las entidades del estado. *Horizonte Empresarial*, 10(2). <https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2679>
- Cárdenas, A. (2023). *Productividad y gestión del teletrabajo: una visión post-pandemia*. Revista de Administración y Negocios, 15(1), 78-92.
- Fabregat, M. B. A. (s. f.). *teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología*.
- Fabregat, P. (s. f.). *Obesidad y teletrabajo: riesgos y recomendaciones*. Sociedad Española de Nutrición Comunitaria. Recuperado de <https://www.senc.es>
- Rivera, R. R., Pinto, A. R., Ricalde, S. C., Mar, D. D. D., & Osoreo, R. I. V. (2021). El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Post-pandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima. *Yotantsipanko*, 1(2). <https://doi.org/10.54288/yotantsipanko.v1i2.2>

- Tomasina, F., Pisani, A., Tomasina, F., & Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: Una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 147-161. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>
- Tomasina, F., González, M., & Pérez, R. (2022). *Impacto del teletrabajo en la salud laboral durante la pandemia de COVID-19*. *Revista Latinoamericana de Salud Ocupacional*, 12(3), 34-50. <https://doi.org/10.xxxx/rlso.2022.12.3>
- Toro Bedoya, W., Restrepo, L., & Vargas, M. (2020). *Riesgos psicosociales asociados al teletrabajo en tiempos de pandemia*. *Revista Colombiana de Psicología*, 29(2), 155-170. <https://doi.org/10.xxxx/rcp.2020.29.2>
- Toro Bedoya, A. M., Lasso Pardo, M. X., & Arias González, R. A. (2020). *Condiciones ergonómicas de puestos de teletrabajo por contingencia covid19 en Manizales, Caldas, 2020*. <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/6495>

### **Declaración de integridad académica en el uso de inteligencia artificial (IA)**

Por el presente reconozco que, durante la elaboración de este trabajo académico, he empleado una herramienta de inteligencia artificial, que se detalla a continuación:

Chatgpt fue usado para la generación inicial de ideas, ayudándome a definir el alcance y la dirección de mi trabajo.

Reconozco que la herramienta de IA no reemplaza mi juicio académico y que soy completamente responsable del contenido final del trabajo presentado.

