



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TEMA:

Interrelación entre las condiciones ergonómicas, la salud mental y el bienestar laboral en el trabajo remoto e híbrido: revisión sistemática de la literatura, 2021-2026.

AUTORA:

María Gabriela Quinde Arias

**Previo a la obtención del grado académico de:
MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TUTOR (A):

Dr. Ricardo Alberto Loaiza Cucalon

Guayaquil, Ecuador

2026



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

CERTIFICACION

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Dra. María Gabriela Quinde Arias, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Ricardo Loaiza Cucalón, Mgs

REVISORA

Lic. Andrea Ocaña Ocaña, Ph.D.

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Ricardo Loaiza Cucalón, Mgs.

Guayaquil, a los 23 días del mes de septiembre del año 2026



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, María Gabriela Quinde Arias

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación “Interrelación entre las condiciones ergonómicas, la salud mental y el bienestar laboral en el trabajo remoto e híbrido: revisión sistemática de la literatura, 2021-2026.” previo a la obtención del **Grado académico de Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme la citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del estudio de caso del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 23 días del mes de septiembre del año 2026

EL AUTOR

Quinde Arias Maria Gabriela



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

AUTORIZACION

Yo, Maria Gabriela Quinde Arias

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca en la institución del **Proyecto de Investigación del Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo** titulada: “**Interrelación entre las condiciones ergonómicas, la salud mental y el bienestar laboral en el trabajo remoto e híbrido: revisión sistemática de la literatura, 2021-2026**”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 23 días del mes de septiembre del año 2026

EL AUTOR:

Quinde Arias Maria Gabriela



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

INFORME COMPILATIO



Certificado de análisis

Compilatio Magister+ | UCSG-EC- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

TRABAJO TITULACION MARIA QUINDE (2)

ID : e52481409c862f94d96e5bfe4119e7c60b77341f



3%

Textos sospechosos

Nombre del fichero : TRABAJO TITULACION MARIA QUINDE (2).txt
Tamaño del archivo original : 767,6 kB
Número de palabras : 14.553

Depositante : José Alberto Medina Crespo
Fecha de depósito : 17 de septiembre de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 18 de septiembre de 2026

TEMA: Interrelación entre las condiciones ergonómicas, la salud mental y el bienestar laboral en el trabajo remoto e híbrido: revisión sistemática de la literatura, 2021-2026.

MAESTRANTE: Maria Gabriela Quinde Arias

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN E TRABAJO, IV COHORTE

ELABORADO POR: Psic. Alexandra Galarza Colamarco, Mgs.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

AGRADECIMIENTO

Tal vez esta sea una de las partes más difíciles de escribir, porque detrás de este trabajo hay muchas personas que, de una u otra manera, formaron parte de este camino e hicieron posible llegar hasta aquí. A todas ellas, mi más sincero agradecimiento.

A Dios, por acompañarme durante este proceso, por darme fortaleza en los momentos de cansancio y por permitirme culminar esta etapa.

A mis padres y a mi familia, por ser mi apoyo incondicional, por creer siempre en mí y por acompañarme con paciencia, amor y comprensión durante esta etapa. Gracias por estar presentes en los momentos de satisfacción, pero especialmente en aquellos en los que continuar parecía más difícil.

A mis amigos y compañeros de maestría, por compartir conmigo largas jornadas de estudio, aprendizaje, preocupaciones desafíos y también momentos que hicieron más llevadero este proceso

A mi tutor, por su orientación, exigencia y compromiso durante el desarrollo de esta investigación, sus conocimientos y observaciones fueron fundamentales para fortalecer este trabajo.

A todos los docentes y personas que formaron parte de esta maestría, gracias por compartir sus conocimientos, experiencias y perspectivas, contribuyendo a ampliar mi visión sobre la salud y seguridad en el trabajo.

DEDICATORIA

Este trabajo de titulación representa mucho más que la culminación de un proceso académico; es el reflejo del esfuerzo, la constancia, el sacrificio y la dedicación que han acompañado mi camino durante este último año. Por ello, dedico este logro, en primer lugar, a mis padres, a mi familia y a mis amigos, quienes nunca dejaron de confiar en mí y cuyo apoyo incondicional fue fundamental para seguir adelante en aquellos momentos en los que las dificultades y el cansancio hicieron que el camino pareciera más difícil.

Dedico asimismo este trabajo a todos los docentes que han formado parte de esta maestría. Sus conocimientos, exigencias, orientación y enseñanza han contribuido no solo a fortalecer mi formación como profesional, sino también a enriquecer mi perspectiva, mi pensamiento crítico y mi compromiso con la salud y la seguridad en el trabajo.

INDICE

RESUMEN	XII
ABSTRACT.....	XIII
1. INTRODUCCION.....	1
2. PREGUNTA Y OBJETIVO.....	3
2.1. Pregunta de revisión	3
2.2. Objetivo general.....	3
2.3. Objetivos específicos	4
3. MARCO CONCEPTUAL	5
3.1. El teletrabajo	5
3.2. La ergonomía aplicada a las nuevas modalidades laborales	6
3.3. Factores psicosociales laborales	7
3.4. Salud <i>mental</i> en el contexto laboral	7
3.5. Marco Normativo.....	8
3.5.1. Directrices internacionales en seguridad y salud en el trabajo	8
3.5.2. Regulaciones nacionales sobre el derecho a la desconexión y la evaluación de los riesgos psicosociales	9
4. METODOLOGIA.....	11
4.1. Diseño y enfoque de la investigación	11
4.2. Estrategia de búsqueda y fuentes de información	11
4.3. Criterios de inclusión y exclusión	13
4.4. Diagrama de Flujo PRISMA	14
4.5. Evaluación de la calidad metodológica.....	15
5. RESULTADOS	17

5.1.	Diseños metodológicos.....	17
5.2.	Distribución temporal de los estudios	17
5.3.	Población y sectores de estudio	18
5.4.	Distribución geográfica	19
5.5.	Variables e instrumentos de medición	20
5.6.	Evaluación de la calidad metodológica.....	20
6.	HALLAZGOS	21
6.1.	Ergonomía física del entorno laboral y su relación con la salud mental	21
6.2.	Ergonomía cognitiva: tecnoestrés, sobrecarga digital y fatiga mental.....	22
6.3.	Ergonomía organizacional: liderazgo, cultura y comunicación como factores protectores	23
6.4.	Factores psicosociales emergentes: aislamiento, conflicto trabajo-familia e inseguridad laboral	23
6.5.	Diferencias según el sector poblacional	24
7.	DISCUSION.....	26
7.2.	Vacíos de conocimiento	27
7.3.	Implicaciones para la práctica de la Seguridad y Salud en el Trabajo	28
7.4.	Limitaciones de la revisión	29
8.	CONCLUSIONES.....	30
	REFERENCIAS.....	31
	ANEXOS	39

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1 <i>Diagrama de flujo PRISMA del proceso de selección de estudios</i>	15
Figura 2 <i>Distribución de los estudios según el diseño metodológico</i>	17
Figura 3 <i>Distribución temporal de los estudios incluidos (2021-2026)</i>	18
Figura 4 <i>Distribución de los estudios según sector poblacional</i>	19
Figura 5 <i>Distribución geográfica de los estudios incluidos por continente</i>	19

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estrategia de búsqueda	12
Tabla 2 Matriz de extracción	39
Tabla 3 Evaluación de la calidad metodológica de los estudios incluidos (Checklist JBI).....	52

RESUMEN

Esta revisión sistemática determinó de qué manera se relacionan las condiciones ergonómicas con la salud mental y el bienestar laboral en profesionales bajo modalidades remotas o híbridas, analizando la producción científica publicada entre 2021 y 2026. El proceso de rastreo, cribado y selección documental se guio por las directrices de la Declaración PRISMA, ejecutando las consultas en cuatro bases de datos indexadas: PubMed, Scopus, ScienceDirect y SciELO. Con la aplicación de los rigurosos criterios de selección y la evaluación de calidad metodológica pertinente, la muestra final estuvo compuesta de 30 investigaciones.

Los resultados mostraron que las condiciones ergonómicas tuvieron una relación asimétrica en el personal. En la rama de la ergonomía cognitiva los síntomas clínicos como el síndrome de burnout, la ansiedad y el estrés crónico se han asociado estrechamente con el constante tecnoestrés, el aislamiento social y la pérdida de la opción de teletrabajo. La ergonomía física del hogar tuvo un impacto indirecto, porque estaba vinculada a la percepción subjetiva del bienestar general. En contraste, la ergonomía organizacional, expresada mediante la calidad del liderazgo, la comunicación asertiva, la escucha activa y el apoyo organizacional, fue el elemento con mayor potencial protector del agotamiento mental.

Finalmente, tampoco se relacionaron de forma equitativa las condiciones ergonómicas con el personal laboral. Aunque la mejora de la infraestructura física en el hogar incremento la satisfacción diaria, esta no fue suficiente para evitar la aparición de síntomas clínicos si no se acompañó con un ambiente de pertenencia, de seguridad psicosocial y una cultura empresarial centrada en el bienestar del trabajador.

Palabras claves: ergonomía, salud mental, factores psicosociales, teletrabajo.

ABSTRACT

This systematic review determined the relationship between ergonomic conditions and the mental health and occupational well-being of professionals working under remote or hybrid arrangements, analyzing scientific literature published between 2021 and 2026. The document search, screening, and selection process followed PRISMA Statement guidelines, with queries conducted across four indexed databases: PubMed, Scopus, ScienceDirect y SciELO. Following the application of rigorous selection criteria and an assessing of methodological quality, the final sample consisted of 30 studies.

The results revealed an asymmetrical relationship between ergonomic conditions and the workforce. Within the realm of cognitive ergonomics, clinical symptoms such as burnout syndrome, anxiety, and chronic stress were closely linked to persistent technostress, social isolation, and the loss of teleworking options. Physical ergonomics in the home setting had an indirect impact, as it was tied to the subjective perception of general well-being. In contrast, organizational ergonomics manifested through quality leadership, assertive communication, active listening, and organizational support proved to be the factor with the greatest potential to protect against mental exhaustion.

Finally, the relationship between ergonomic conditions and workforce was not uniform. Although improving physical infrastructure at home increased daily satisfaction, this alone was insufficient to prevent the onset of clinical symptoms; it required the accompaniment of a sense of belonging, psychological safety, and a corporate culture centered on worker well-being.

Keyword: ergonomics, mental health, psychosocial factors, teleworking.

1. INTRODUCCION

La pandemia de COVID-19 generó una disrupción sin precedentes en la dinámica del mercado laboral, acelerando drásticamente la transición a diversas modalidades de trabajo remoto e híbrido (Scoditti et al., 2024). Millones de empleados trasladaron sus actividades al entorno doméstico casi de un día para otro, a menudo sin las condiciones ergonómicas, tecnológicas ni organizativas necesarias para un desempeño seguro y saludable (van Dick et al., 2024).

Los modelos híbridos y remotos se han consolidado como norma, ofreciendo beneficios claros como la reducción del tiempo de traslado y mayor flexibilidad, pero también con el reto pendiente de estructurar políticas sostenibles para sostenerlos en el tiempo (Scoditti et al., 2024). Este reto obligó al propio concepto de ergonomía a transformarse de una visión puramente biomecánica, centrada históricamente en adaptar el entorno físico a las capacidades del cuerpo humano para prevenir los trastornos musculoesqueléticos y la fatiga visual (Tomasina & Pisani, 2022), hacia una que incorpora también lo cognitivo y lo organizacional. La digitalización intensiva del trabajo empujó a la disciplina a abarcar los procesos mentales del ser humano, como la percepción, la atención, la memoria y la toma de decisiones; y su interacción con las estructuras y los procesos de la organización.

Pese a la rápida adopción del teletrabajo y los esquemas híbridos, la comunidad científica aún no se pone de acuerdo sobre su impacto real en la salud del empleado. Una muestra de ello es el metaanálisis de Castro-Trancón et al. (2024). Los estudios identificados relacionan el trabajo remoto con más liderazgo, mayor poder de decisiones y una mejor relación con la familia. También se reportaron datos preocupantes de aislamiento, tecnoestrés y problemas musculoesqueléticos (Castro-Trancón et al., 2024). La contradicción puso de relieve una grave debilidad de la metodología. La carga física se evalúa sin tener en cuenta riesgos

psicosociales. Para la salud mental de los trabajadores se debe ver el problema como un todo y no de manera parcial.

El trabajo desarrollado está directamente vinculado a la línea de investigación de Salud Integral y Bioconocimiento. Además, está vinculado con la sublínea de Salud Pública de la Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo. La selección obedece a la necesidad de estudiar los riesgos ocupacionales emergentes, el estado de salud mental, las condiciones ergonómicas y los factores psicosociales que se derivan de los nuevos esquemas laborales.

En ausencia de información científica, esta revisión pretende analizar la relación existente entre las condiciones ergonómicas, la salud mental y el bienestar laboral de los trabajadores que llevan a cabo sus actividades laborales de forma remota o híbrida en la etapa posterior a la pandemia. El objetivo es resumir la evidencia científica actual y ayudar a la gestión preventiva.

2. PREGUNTA Y OBJETIVO

2.1. Pregunta de revisión

Las condiciones ergonómicas son muy importantes, ya que tienen mucha influencia sobre la salud física y también sobre los aspectos psicosociales que afectan a la salud mental y el bienestar en el trabajo. Pero los textos científicos todavía discrepan sobre hasta dónde llega esta relación y en que situaciones se producen estos efectos.

Ante esta necesidad de integración y análisis crítico del conocimiento disponible, la presente revisión plantea la siguiente pregunta de investigación estructurada mediante el modelo PEO, recomendado para analizar exposiciones y resultados en poblaciones específicas. Los componentes definidos son los siguientes:

- **Población (P):** Personas trabajadoras en modalidades remotas o híbridas.
- **Exposiciones (E):** Condiciones ergonómicas en el entorno laboral.
- **Resultados (O):** Indicadores de salud mental y bienestar en el trabajo.

Sobre esta estructura del modelo se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación encuentran los estudios científicos publicados entre 2021 y 2026 entre las condiciones ergonómicas y los indicadores de salud mental y de bienestar laboral en personas que trabajan de forma remotas o híbridas?

2.2. Objetivo general

Sintetizar la evidencia científica publicada entre 2021 y 2026 acerca del impacto de las condiciones ergonómicas en la salud mental y el bienestar laboral de los profesionales que desempeñan sus funciones de manera remota o híbrida. Este análisis tiene como propósito proporcionar fundamentos teóricos para la prevención de problemas de salud en el ámbito laboral.

2.3. Objetivos específicos

- Identificar, en la literatura científica publicada entre 2021 y 2026, las variables ergonómicas más frecuentes en puestos de trabajo remoto e híbrido.
- Analizar la manera en que la investigación científica vincula los factores ergonómicos con alteraciones de la salud mental, tales como el estrés, la ansiedad, la fatiga emocional y el bienestar psicológico.
- Organizar los hallazgos sobre la relación entre las condiciones físicas, cognitivas y organizacionales y el bienestar laboral general de los profesionales que desempeñan sus funciones en modalidades remotas e híbridas.

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1. El teletrabajo

Las directrices que regulan el teletrabajo en el Código del Trabajo provienen de una reforma introducida por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Esta normativa, diseñada para mitigar los efectos de la crisis sanitaria por Covid-19, se oficializó mediante su publicación en el Registro Oficial, Suplemento 220, del 22 de junio de 2020. La norma define el teletrabajo como una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o la prestación de servicios, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación como soporte del contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Bajo esta modalidad, el empleador conserva las labores de control y dirección, solo que, ejercidas de forma remota, mientras el trabajador reporta sus actividades por los mismos medios tecnológicos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

La legislación laboral actual contempla cuatro modalidades de teletrabajo diferentes:

- **Teletrabajador autónomo:** es la persona que trabaja desde la comodidad de su casa o bien desde un lugar que el propio trabajador elija, como una oficina pequeña o un local comercial. Estos empleados trabajan fuera de la oficina principal y solo van de vez en cuando.
- **Teletrabajador móvil:** aquel que no tiene una oficina o lugar fijo de trabajo y depende de la tecnología y los dispositivos móviles para hacer su trabajo.
- **Teletrabajador parcial:** es aquel que acude a la oficina algunos días a la semana y el resto del tiempo trabaja desde casa, alternando entre ambos entornos.
- **Teletrabajador ocasional:** corresponde a los colaboradores que desempeñan sus funciones a través de medio telemáticos solamente en circunstancias

puntuales o en situaciones que previamente hayan sido acordadas entre las partes (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

3.2. La ergonomía aplicada a las nuevas modalidades laborales

The Internacional Ergonomic Association (2020) define la ergonomía como la disciplina científica que se ocupa de comprender las interacciones entre los seres humanos y otros elementos de un sistema, y como la profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos al diseño para optimizar el bienestar humano y el rendimiento general. A partir de esta definición, la IEA propuso originalmente tres dominios de especialización que siguen siendo ampliamente utilizados.

- **Ergonomía física:** atañe a las características del espacio de trabajo y a su relación con la anatomía y la fisiología humana: el mobiliario disponible, la postura que adopta el cuerpo durante la jornada y las condiciones ambientales; como la temperatura, la iluminación, la ventilación y el ruido, forman parte de este dominio.
- **Ergonomía cognitiva:** se ocupa de estudiar cómo los procesos mentales influyen el trabajo, teniendo en cuenta factores tales como la atención y la toma de decisiones. En el ámbito del trabajo remoto e híbrido, esta área resulta de especial relevancia debido al uso continuo de pantallas y a la ausencia de fronteras físicas, lo que trae consigo desafíos como el tecnoestrés, la fatiga mental, la sobrecarga de información y las interrupciones constantes en el hogar.
- **Ergonomía organizacional:** se ocupa de optimizar las estructuras, políticas y procesos con los que la organización opera. Aquí entran el nivel de autonomía y control que tiene el trabajador sobre sus propias tareas, la flexibilidad de horarios, la extensión real de la jornada, el apoyo que recibe de líderes y compañeros, el clima de seguridad psicosocial, la comunicación organizativa y la manera en que

se gestiona la interfaz entre el trabajo y la vida familiar (The International Ergonomic Association, 2020).

3.3. Factores psicosociales laborales

Es la manera en que interactúan entre sí la organización, las tareas que se realizan, las condiciones laborales, el ambiente social y las características personales de los empleados. Estas relaciones pueden tener efectos sobre la salud física, mental y social del trabajador, así como sobre su desempeño y satisfacción laboral. En consecuencia, los factores psicosociales no son necesariamente perjudiciales; sin embargo, cuando las condiciones de diseño, organización o gestión del trabajo son desfavorables, pueden constituirse en riesgos psicosociales capaces de afectar el bienestar y la salud de los trabajadores (OIT, 1986, como se citó en Moreno Jiménez & Baez León, 2010).

A raíz de la transformación de los entornos laborales, han surgido y consolidado factores psicosociales emergentes en la postpandemia, los cuales pueden dictaminar el bienestar o el deterioro psicológico de los trabajadores, entre ellos tenemos:

- El tecnoestrés o la sobrecarga digital.
- La difuminación de fronteras y el conflicto trabajo-familia.
- El aislamiento laboral, la soledad y la pérdida de pertenencia.
- La inseguridad laboral y la tensión financiera.
- Las demandas de liderazgo digital y la comunicación organizacional.
- La estigmatización, el miedo y la violencia.

3.4. Salud *mental* en el contexto laboral

La salud mental se entiende, en términos generales, como un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todo su potencial, aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a su comunidad. Trasladada al entorno

laboral, esta noción adquiere una dimensión particular: las directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo señalan que su deterioro repercute directamente en el funcionamiento cognitivo, conductual, emocional, social y relacional de la persona, así como en su bienestar en relación con el trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2022).

3.5. Marco Normativo

3.5.1. Directrices internacionales en seguridad y salud en el trabajo

Cuando la crisis sanitaria desplazó las actividades laborales a los hogares, los límites del entorno de trabajo tradicional desaparecieron por completo. Frente a este escenario, los organismos internacionales reconfiguraron las prioridades en salud ocupacional. Un ejemplo de ello es el esfuerzo en conjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), entidades que publicaron lineamientos enfocados en mitigar los riesgos psicosociales en el teletrabajo, recordando que el empleador mantiene la obligación de garantizar el bienestar integral de su personal (Organización Mundial de la Salud, 2022).

En sintonía con estas demandas, la Organización Internacional de Normalización (ISO) actualizó el enfoque de la gestión empresarial. Aunque la norma ISO 45001 sigue siendo el estándar base para los sistemas de gestión de seguridad y salud, su diseño original miraba principalmente hacia los peligros de carácter físico (International Organization for Standardization, 2018). Fue la incorporación de la norma ISO 45003 la que marcó un hito, al especializarse en el control de riesgos psicosociales y ofrecer una guía práctica para resguardar la estabilidad psicológica del trabajador, sin importar si ejerce sus funciones dentro de la oficina o de manera remota (International Organization for Standardization, 2021).

3.5.2. Regulaciones nacionales sobre el derecho a la desconexión y la evaluación de los riesgos psicosociales

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237 reguló el teletrabajo y uno de sus pilares fundamentales fue el derecho a la desconexión. Este acuerdo garantiza un periodo de doce horas seguidas sin obligaciones institucionales (Ministerio del Trabajo, 2022). La legislación ecuatoriana también ha avanzado en la gestión de los riesgos que fomenta a la hiperconectividad.

El Acuerdo Ministerial MDT-2025-102, que reformó el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082, expide la norma para la prevención y atención de casos de discriminación, violencia y acoso laboral y establece en su artículo 6 la obligación patronal de aplicar un protocolo interno y un programa de prevención de riesgos psicosociales. Este instrumento legal resulta fundamental para el análisis del trabajo remoto e híbrido, ya que su artículo 3 reconoce explícitamente que el espacio laboral incluye el marco de las comunicaciones telemáticas.

Aún más importante para la protección de la salud mental, el artículo 18 de la misma norma tipifica de manera contundente que la no desconexión digital y el desacato al tiempo de descanso del trabajador constituyen, por sí mismos, formas de violencia y acoso laboral (Ministerio de Trabajo, 2025a). Estas obligaciones preventivas se ven reformadas administrativamente por el posterior Acuerdo Ministerial reformativo MDT-2025-186, el cual determinó que todo empleador con 10 o más trabajadores deberá registrar obligatoriamente este programa psicosocial (Ministerio de Trabajo, 2025b).

El Decreto Ejecutivo 255, publicado el 2 de mayo de 2024, establece la normativa que regula la Seguridad y Salud en el Trabajo del Ecuador. Esta norma tiene por objetivo prevenir y proteger de los riesgos laborales y es de aplicación a nivel nacional. Abarca a empleadores, trabajadores del sector público y privado, trabajadores autónomos y personas sin relación de dependencia.

Este reglamento resulta de especial interés para el estudio de las modalidades a distancia, ya que, en sus definiciones conceptuales, determina expresamente que el lugar o centro de trabajo abarca los “sitios en los que los trabajadores deben permanecer y ejercer su jornada laboral, incluidos los destinados al desarrollo del teletrabajo”. Adicionalmente, la norma estipula que las condiciones de trabajo no se limitan a los riesgos mecánicos, sino que engloban “la organización y el ordenamiento de las labores, incluidos los factores de riesgo ergonómicos y psicosociales”. Para la gestión de dichos riesgos, el decreto regula la creación del Servicio Integral de Salud en el Trabajo (SISAT), orientado a la promoción, prevención, vigilancia, diagnóstico y manejo de patologías ocupacionales, así como la conformación obligatoria de organismos paritarios de seguridad para fomentar la participación de los trabajadores (Presidencia de la República del Ecuador, 2024)

4. METODOLOGIA

4.1. Diseño y enfoque de la investigación

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, mediante una revisión sistemática de la literatura con síntesis narrativa y descriptiva de la evidencia. Este diseño permitió sintetizar la evidencia científica disponible sobre la relación entre las condiciones ergonómicas, la salud mental y el bienestar laboral en personas trabajadoras bajo la modalidad remota o híbrida en el periodo postpandemia, a partir de publicaciones indexadas en revistas científicas especializadas.

4.2. Estrategia de búsqueda y fuentes de información

La recopilación documental se basó en una búsqueda estructurada dentro de plataformas bibliográficas especializadas en ciencias de la salud, psicología, salud ocupacional y administración. Para asegurar la calidad de la literatura recopilada, el proceso se limitó de forma exclusiva a revistas científicas indexadas. Las fuentes de información seleccionadas para las consultas fueron: PubMed, Scopus, ScienceDirect y SciELO.

La recuperación de información se ejecutó mediante motores de búsqueda especializados, empleando operadores booleanos (AND, OR) para la construcción de cadenas de búsqueda complejas y controladas. Los términos de búsqueda se seleccionaron por su relevancia técnica y conceptual, en español e inglés y se agruparon en tres ejes temáticos:

- **Eje ergonómico:** ergonomía (ergonomics), ergonomía cognitiva (cognitive ergonomics), trastornos musculoesqueléticos (musculoskeletal disorders).
- **Eje psicosocial y mental:** salud mental (mental health), bienestar laboral (workplace well-being), riesgo psicosocial (psychosocial risk), síndrome de burnout (burnout).

- **Contexto operativo:** teletrabajo (telework), trabajo remoto (remote work), postpandemia (post-pandemic).

Tabla 1 Estrategia de búsqueda

Base de datos	Cadena de búsqueda	Filtros aplicados	Resultados iniciales
ScienceDirect	Burnout AND telework AND pandemic	2021 a 2026, texto completo disponible, inglés y español	152
ScienceDirect	Mental health AND telework AND ergonomic	2021 a 2026, texto completo disponible, inglés y español	43
PubMed	Burnout AND telework AND pandemic	2021 a 2026, texto completo disponible, inglés y español	7
PubMed	Mental health AND telework AND ergonomic	2021 a 2026, texto completo disponible, inglés y español	4
PubMed	Workplace well-being AND pandemic AND mental health	2021 a 2026, texto completo disponible, inglés y español	189
Scopus	Burnout AND telework AND pandemic	2021 a 2026, texto completo disponible, inglés y español	22
Scopus	Mental health AND telework AND ergonomic	2021 a 2026, texto completo disponible, inglés y español	3
Scopus	Workplace well-being AND pandemic AND mental health	2021 a 2026, texto completo disponible, inglés y español	259

SciELO	Burnout AND bienestar laboral	2021 a 2026, texto completo disponible, inglés y español	1
SciELO	Burnout AND pandemia AND Salud mental	2021 a 2026, texto completo disponible, inglés y español	5
SciELO	Salud mental AND teletrabajo AND ergonomía	2021 a 2026, texto completo disponible, inglés y español	2
SciELO	Burnout AND pandemia	2021 a 2026, texto completo disponible, inglés y español	19

4.3. Criterios de inclusión y exclusión

La delimitación de la literatura científica analizada se ejecutó bajo parámetros específicos de selección, organizados de la siguiente manera:

Criterios de inclusión: se incluyeron artículos científicos empíricos y fuentes primarias publicados entre 2021 y 2026, en español o en inglés. El requisito principal era que los estudios relacionaran de forma directa la ergonomía con la salud mental o el bienestar laboral, y que se centraran únicamente en trabajadores que realizan trabajo remoto, híbrido o teletrabajo.

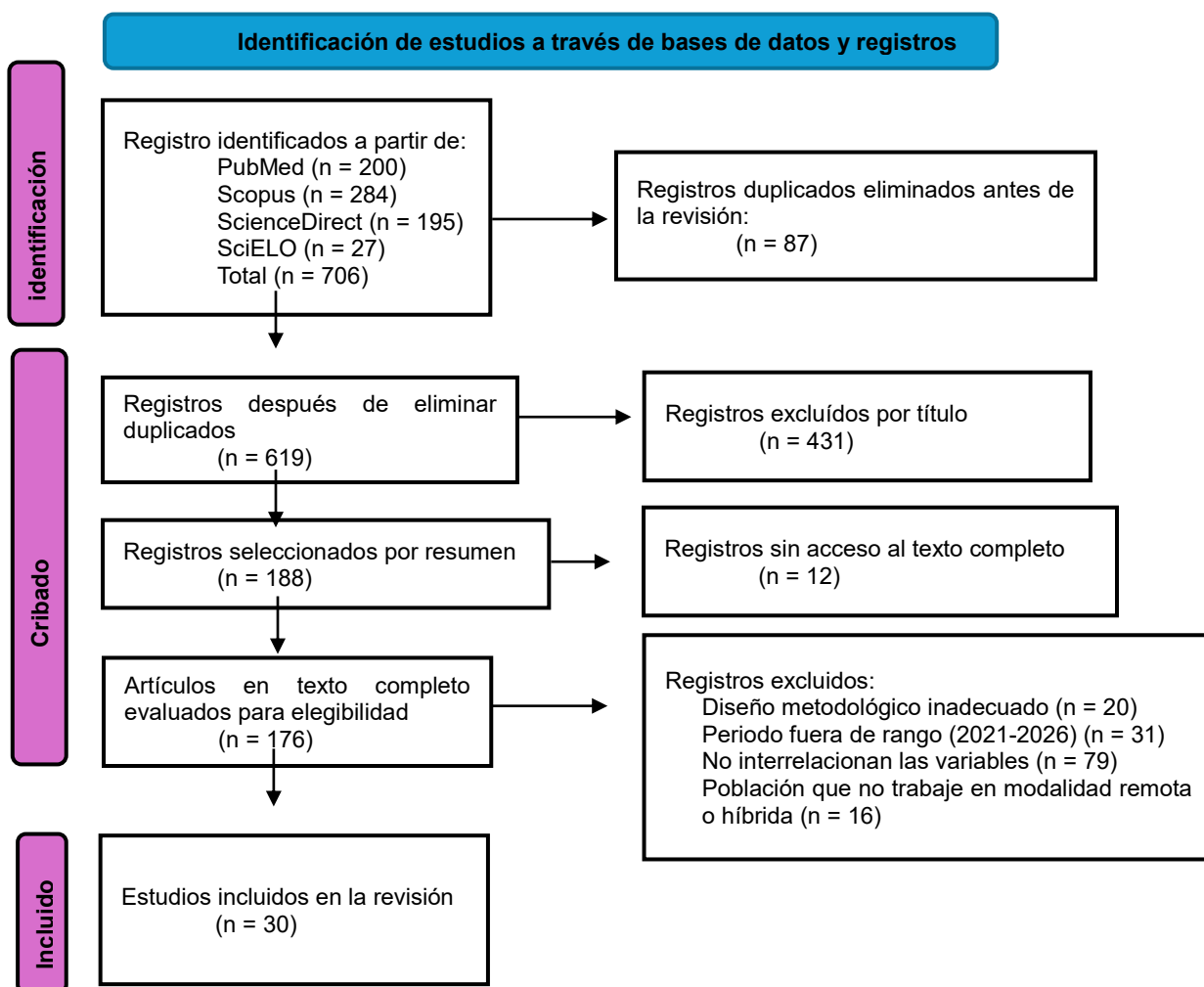
Criterios de exclusión: Se excluyó la literatura científica secundaria como revisiones sistemáticas, revisiones de alcance o metaanálisis, tesis de grado no publicadas y reportes institucionales. También se excluyeron las actas de congresos, los artículos de opinión, ensayos teóricos sin soporte empírico, publicaciones anteriores a 2021 e investigaciones estrictamente clínicas que no tuvieron en cuenta el entorno organizacional o el contexto del trabajo.

4.4. Diagrama de Flujo PRISMA

El proceso de rastreo, cribado y selección de los artículos se rigió por las directrices de la Declaración PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic and Meta-Analyses), lo cual asegura la trazabilidad y reproducibilidad metodológica de esta revisión. El proceso se hizo en cuatro fases consecutivas:

- **Identificación:** la búsqueda inicial se realizó en cuatro bases de datos: PubMed (n = 200), Scopus (n = 284), ScienceDirect (n = 195) y SciELO (n = 27), lo que sumó un total de 706 registros. Se eliminaron 87 duplicados, por lo que 619 registros únicos pasaron a la siguiente fase.
- **Cribado:** esta etapa se dividió en dos fases. En la primera, se revisaron los títulos de los registros y se descartaron 431 por no estar relacionados con el tema de estudio. Los 188 restantes pasaron a una revisión de resumen, de los cuales a 12 no se nos permitió acceder al texto completo. Resultando en un total de 176 artículos evaluables en texto completo.
- **Elegibilidad:** sobre esos 176 artículos se cruzaron tres criterios a la vez: diseño metodológico inadecuado (n = 20), estudios realizados fuera del rango 2021-2026 (n = 31) y ausencia de una interrelación clara entre las variables de interés (n = 79), población presencial que no corresponde a la modalidad remota o híbrida (n = 16).
- **Inclusión:** finalmente, el número de estudios incluidos en la revisión fue n = 30, que representa un 4% del total identificado en la etapa inicial.

Figura 1 Diagrama de flujo PRISMA del proceso de selección de estudios



4.5. Evaluación de la calidad metodológica

A los 30 estudios incluidos se les aplicó una evaluación de la calidad metodológica mediante las listas de verificación de Joanna Briggs Institute (JBI), seleccionando la herramienta correspondiente al diseño de cada investigación. La aplicación de estos instrumentos permitió estandarizar el rigor de la evidencia en función de la naturaleza de sus datos (Munn et al., 2023)

- **Estudios transversales analíticos (8 ítems):** aplicados a 22 estudios para evaluar el control de sesgos en capturas de datos de un solo momento temporal, verificando la claridad en los criterios de inclusión, la medición objetiva de la

exposición al teletrabajo y la aplicación de estrategias estadísticas para controlar los factores de confusión.

- **Estudios de cohorte y longitudinales (11 ítems):** se aplicó a 6 estudios para evaluar si el seguimiento de los teletrabajadores a lo largo del tiempo fue lo bastante riguroso como para sugerir relaciones de causa y efecto. Se evaluó la validez de la exposición, el tiempo de seguimiento y las estrategias para controlar la pérdida de participantes.
- **Investigación cualitativa y métodos mixtos (10 ítems):** se usó en 2 estudios para evaluar la validez interpretativa y el rigor ético en las experiencias de los teletrabajadores. Se revisaron la congruencia teórica, el papel del investigador, la reflexividad y la consistencia lógica de las conclusiones obtenidas.

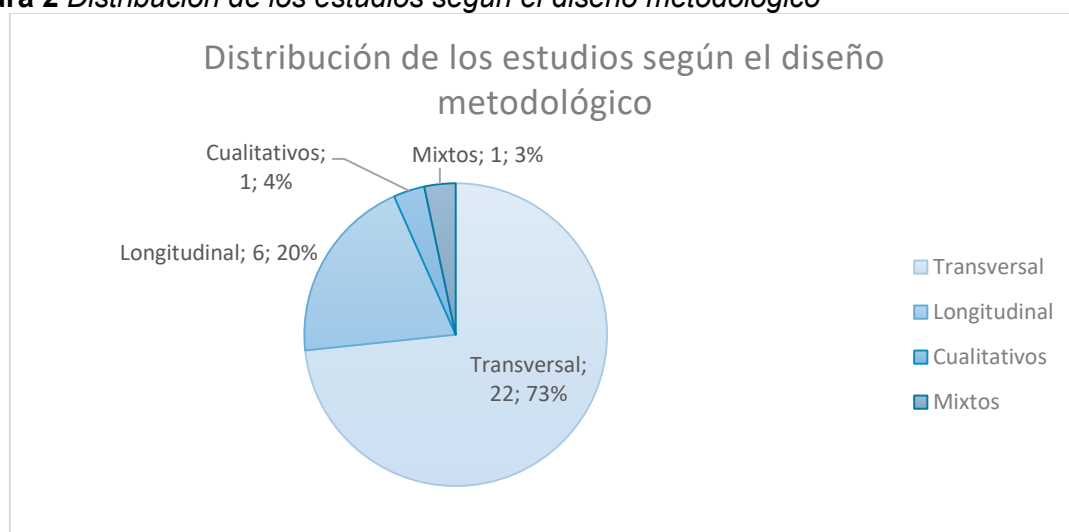
Para cuantificar y estandarizar la valoración, cada ítem de las herramientas se calificó como "sí", "no", "incierto" o "no aplicable". Posteriormente, se estableció un sistema de puntuación basado en el cumplimiento de los criterios afirmativos: los estudios con un porcentaje de cumplimiento estricto superior al 80% fueron clasificados con riesgo de sesgo bajo; aquellos con un cumplimiento de entre el 50% y el 80% se consideraron con riesgo de sesgo moderado; y cualquier estudio con un puntaje inferior al 50% fue catalogado con riesgo de sesgo alto y excluido (Munn et al., 2023).

5. RESULTADOS

5.1. Diseños metodológicos

De los 30 estudios incluidos, 22 (73%) adoptaron un diseño transversal, apoyados sobre todo en encuestas en línea adaptadas a poblaciones en modalidad remota o híbrida; buena parte de ellos recurrió a Modelos de Ecuaciones Estructurales (PLS-SEM) para probar mediciones complejas, como el papel de la cultura organizacional o el tecnoestrés en la salud mental. Un segundo grupo de 6 estudios (20%) aportó datos longitudinales que permiten observar la evolución del bienestar en el tiempo. Completan la muestra un estudio cualitativo interpretativo (4%), basado en entrevistas a personal de un sistema hospitalario francés, y un estudio de métodos mixtos de corte transversal (3%) que combina encuestas con entrevistas semiestructuradas. (**Figura 2**)

Figura 2 Distribución de los estudios según el diseño metodológico

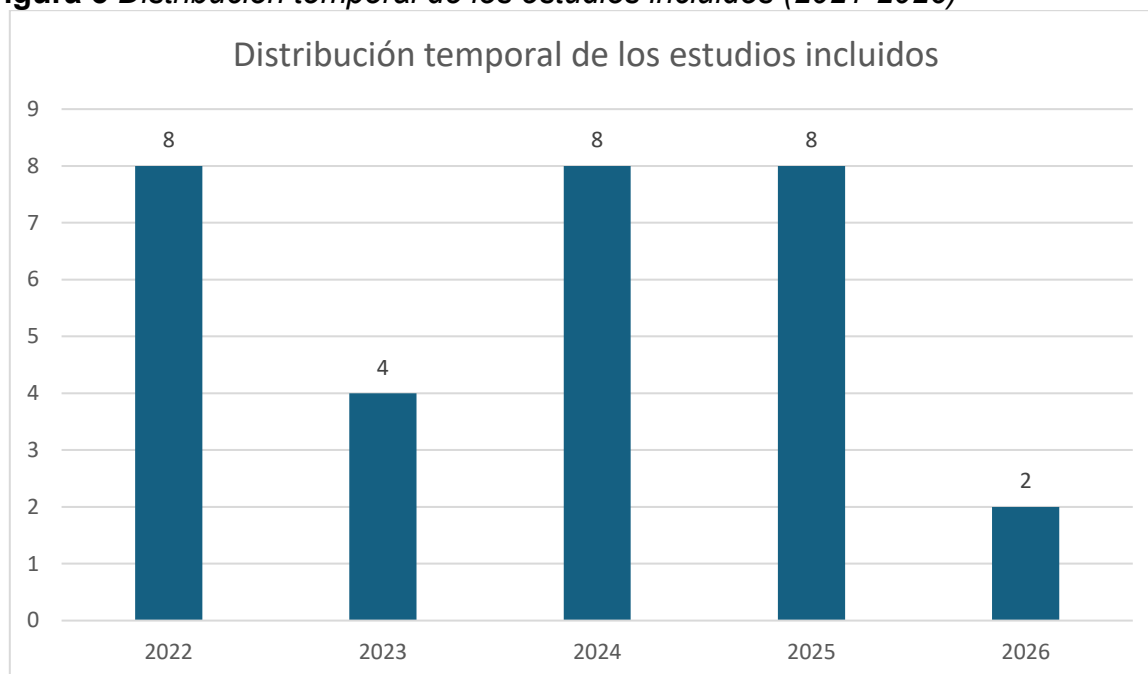


5.2. Distribución temporal de los estudios

Los estudios revisados se concentraron mayoritariamente entre 2022 y 2026: 2022 aportó 8 estudios (27%), 2023 aportó 4 (13%), 2024 alcanzó el punto más alto junto con 2025, con 8 estudios cada año (27% cada año) y los dos estudios restantes ya se publicaron en 2026 (7%) (**Figura 3**). La mayor concentración de publicaciones se observó entre 2022 y

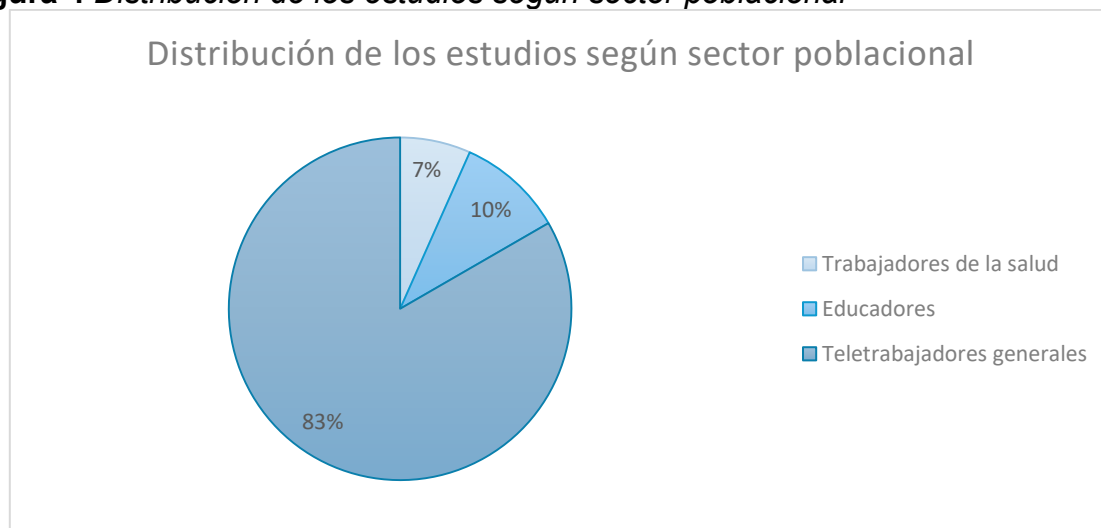
2025, lo que evidencia un incremento del interés científico por esta temática durante los años posteriores a la expansión del trabajo remoto e híbrido.

Figura 3 *Distribución temporal de los estudios incluidos (2021-2026)*



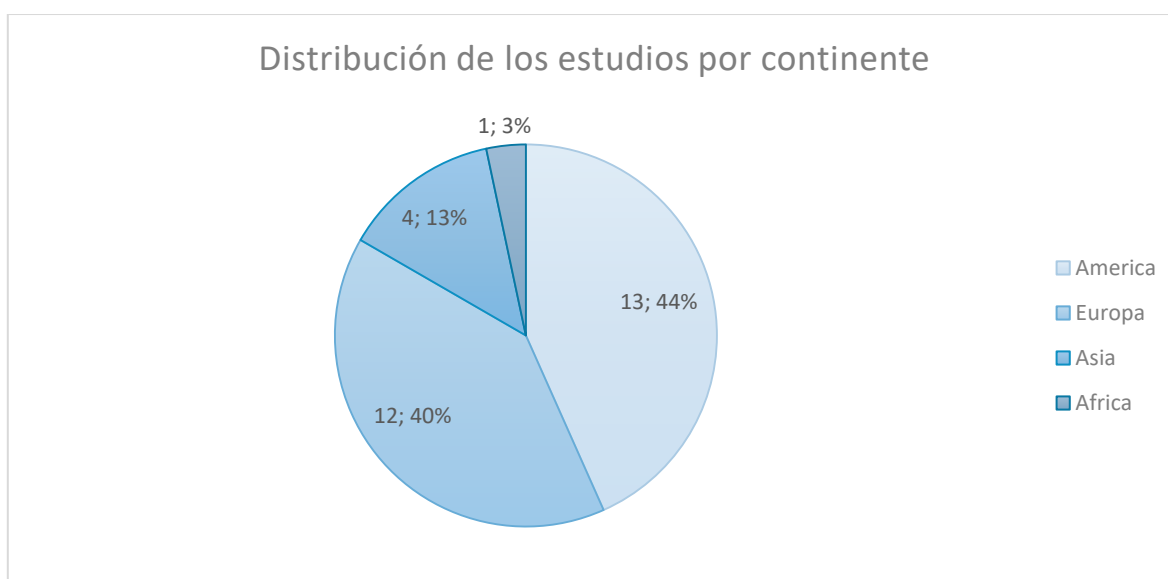
5.3. Población y sectores de estudio

Los empleados de conocimiento y teletrabajadores generales (administrativos, gerentes, personal de call centers, servidores públicos) concentraron el 83% de los estudios, en quienes se examinó principalmente el conflicto trabajo-familia, el tecnoestrés y las condiciones ergonómicas físicas del hogar. El sector educativo aportó el 10%; en este se estudia la sobrecarga que trajo el paso a la modalidad virtual o híbrida. Los trabajadores de la salud en modalidad remota o híbrida representaron el 7% restante y esos estudios se centraron en el aislamiento y la sobrecarga administrativa del trabajo a distancia. (**Figura 4**)

Figura 4 *Distribución de los estudios según sector poblacional*

5.4. Distribución geográfica

La muestra cubrió cuatro continentes, lo que habilita comparar el fenómeno bajo distintos contextos sociopolíticos y económicos: 13 estudios (44%) provinieron de América (Estados Unidos, Canadá, México, Ecuador, Brasil, Argentina y Colombia); 12 (40%) de Europa (Reino Unido, Suecia, Países Bajos, Portugal, Suiza, Italia, Francia, Finlandia y Polonia); 4 (13%) de Asia (Taiwán, India y Malasia) y 1 (3%) de África (Sudáfrica). (**Figura 5**)

Figura 5 *Distribución geográfica de los estudios incluidos por continente*

5.5. Variables e instrumentos de medición

La revisión muestra que los instrumentos para medir las variables son diversos. Sin embargo, se observa la recurrencia de un grupo de escalas ya validadas internacionalmente. Las encuestas utilizadas para evaluar los síntomas mentales fueron principalmente el GAD-7 (Generalized Anxiety Disorder) para medir la ansiedad y la escala PHQ-9 (Patient Health Questionnaire) para medir los síntomas depresivos. Mediante las escalas de satisfacción vital y de conflicto trabajo-familia y el Índice de Bienestar de la OMS (WHO-5) se midió la calidad de vida subjetiva y el bienestar. Se utilizó, además, el Cuestionario Nórdico Estandarizado para evaluar la ergonomía física. Igualmente emplearon el COPSOQ II (Copenhagen Psychosocial Questionnaire), el MBI (Maslach Burnout Inventory) y el OLBI para medir el desgaste profesional y el riesgo psicosocial.

5.6. Evaluación de la calidad metodológica

Se aplicó el checklist JBI correspondiente a cada diseño a los 30 estudios incluidos. De ellos, 26 obtuvieron una valoración de riesgo de sesgo bajo y 4 de riesgo moderado: Tan et al. (2022) y Kotowski et al. (2022) por el muestreo no probabilístico y el sesgo de participación voluntaria; Narainsamy et al. (2025) por la ausencia de exámenes clínicos u observaciones ergonómicas directas que validaran los autorreportes; y Gadermann et al. (2023) por un desarrollo limitado de la reflexividad de los investigadores en su componente cualitativo. Ningún estudio fue calificado con riesgo de sesgo alto. La limitación más recurrente, independientemente del diseño, fue la dependencia de instrumentos autoinformados sin verificación objetiva o clínica adicional (véase en los anexos la Tabla 3).

6. HALLAZGOS

Tras aplicar el filtro definitivo de elegibilidad, se seleccionaron 30 investigaciones cuyos resultados se estructuraron en torno a cinco ejes analíticos: la ergonomía física en el hogar, la ergonomía cognitiva y su nexo con el tecnoestrés, el rol protector de la ergonomía organizacional, los riesgos psicosociales derivados de la postpandemia y las variaciones demográficas en los grupos poblacionales.

6.1. Ergonomía física del entorno laboral y su relación con la salud mental

La literatura científica disponible coincidió en un punto que resultó contradictorio a primera vista: el entorno físico del hogar se relacionó con la salud mental del trabajador de forma real, pero indirecta. Por un lado, Bergefurt et al. (2022) observaron que factores ambientales como la luz natural, la vista al exterior y el uso de plantas funcionaron como agentes restaurativos directos que mitigaron el agotamiento y elevaron el estado de ánimo. Apoyando esta línea, Manu & Rysanek (2025) abordaron el fenómeno desde una perspectiva cuantitativa; descubrieron que los indicadores ambientales medidos de manera objetiva apenas mostraron asociación con el bienestar, mientras que la percepción subjetiva de confort con el mobiliario y la iluminación sí guardó una relación estrecha y estadísticamente significativa.

La contraparte de estos datos fue expuesta por Narainsamy et al. (2025). Sus hallazgos revelaron un círculo vicioso: las dolencias musculoesqueléticas crónicas se vincularon al deterioro de la salud mental, y a su vez, la angustia emocional agudizó la intensidad con la que se experimentó el dolor físico. Paralelamente, Somasundram et al. (2022) encendieron las alarmas sobre el sedentarismo prolongado. Esta conducta se consolidó como un peligro latente en el hogar, donde gran parte de la jornada laboral se desarrolló en un estado de inactividad física casi absoluta.

6.2. Ergonomía cognitiva: tecnoestrés, sobrecarga digital y fatiga mental

El tecnoestrés sobresalió como la variable con mayor presencia en la literatura analizada, existiendo un consenso claro: la saturación tecnológica se relacionó con el desgaste de la salud mental, aunque el impacto pudo mitigarse mediante herramientas personales y corporativas. Alkhayyal & Bajaba (2024), por ejemplo, evidenciaron que el tecnoestrés se relacionó negativamente con la calidad de vida del teletrabajador; sin embargo, determinaron que un liderazgo digital sólido y la capacitación constante actuaron como barreras de contención efectivas.

Investigando las causas específicas de este desgaste, Kotowski et al. (2022) identificaron que la fatiga por videollamadas, sumada a la desorganización de los horarios familiares, siguió asociándose a picos críticos de estrés y síndrome de burnout incluso un año después del inicio de la pandemia. Estudios longitudinales desarrollados por Oksanen et al. (2023) y Sarling et al. (2026) respaldaron esta correlación, aportando un dato clave: el deterioro psicológico fue notablemente superior en personas que trabajaban bajo esquemas 100% remotos.

Frente a este escenario, la competencia digital surgió como una solución práctica. Chen et al. (2024) detectaron que un dominio óptimo de las TIC se relacionó de forma inversa con el desgaste emocional en sectores como el docente, mientras que Chuang et al. (2024) señalaron que los flujos de comunicación institucional asertiva se vincularon con un menor aislamiento y conflicto de roles. En conclusión, la ergonomía cognitiva aplicada al trabajo a distancia no se limitó a vigilar el volumen de asignaciones; también requirió intervenir en los ciclos de descanso de los empleados, puesto que la exposición digital sin pausas programadas se vincula a una peor salud mental a largo plazo (Oksanen et al., 2023).

6.3. Ergonomía organizacional: liderazgo, cultura y comunicación como factores protectores

Andrade et al. (2024) evidenciaron que, a pesar de que el personal remoto reportó demandas cuantitativas elevadas y un marcado conflicto trabajo-familia, la estabilidad laboral actuó como un amortiguador eficaz. En sentido opuesto, Belita et al. (2024) documentaron que las deficiencias en el diseño organizacional guardaron una relación directa con la intención de renuncia dentro del sector público. Asimismo, la presencia de una cultura enfocada en el bienestar figuró como un elemento protector; Gaspar et al. (2023) hallaron que la comunicación transparente y un entorno institucional de apoyo mutuo se asociaron con una disminución significativa del agotamiento incluso bajo escenarios de alta presión laboral.

Por otra parte, Omorede & Berglund (2024) ampliaron este análisis hacia un segmento menos evaluado en la literatura: los puestos gerenciales. Sus resultados demostraron que un clima estructurado de seguridad psicosocial se relacionó con una mejor preservación de los recursos cognitivos de los directivos frente al síndrome de burnout. En conjunto, la evidencia recopilada apuntó hacia una conclusión unánime: los factores de índole organizacional se vincularon de forma más sólida con el bienestar laboral que las variables de infraestructura física o tecnológica del puesto de trabajo.

6.4. Factores psicosociales emergentes: aislamiento, conflicto trabajo-familia e inseguridad laboral

Más allá de las dimensiones ergonómicas tradicionales, la etapa postpandemia trajo consigo la intensificación de riesgos psicosociales específicos. El conflicto trabajo-familia sobresalió como el fenómeno más recurrente, asociado a la pérdida de fronteras entre el hogar y las obligaciones de la oficina. Andrade et al. (2022) vincularon este desequilibrio con un incremento de la carga emocional y el desarrollo de síndrome de burnout. En paralelo, Trógolo et al. (2022) y Vinueza-Cabezas et al. (2026) determinaron que los esquemas con escasa flexibilidad horaria se vincularon a una mayor gravedad de dicha problemática;

identificaron, además, que la desconexión psicológica real constituyó uno de los pocos recursos capaces de mitigar el desgaste. A este escenario, Bilodeau et al. (2025) añadieron un enfoque de género, al constatar que las mujeres experimentaron una mayor exposición a esta intrusión de roles, variando la fuerza de esta asociación según el contexto geográfico.

El aislamiento social figuró como el segundo riesgo con mayor mención en la literatura. Investigaciones conducidas por Blomqvist et al. (2023) y Hall et al. (2024) identificaron que la soledad percibida actuó como un predictor crítico del desarrollo de la sintomatología ansiosa. O'Hare et al. (2024) encontraron que el apoyo social percibido no fue suficiente para prevenir el deterioro cuando las horas de teletrabajo excedían las 31 horas semanales. Petitta & Ghezzi (2025) encontraron por su parte que el sentido de pertenencia organizacional protegió el bienestar psicológico de igual manera, tanto en el trabajo presencial como en el trabajo a distancia. Esto último sugirió que el lazo afectivo con la organización mantiene una relación más estrecha con la salud mental que la modalidad de trabajo elegida.

Por último, la inseguridad laboral por la crisis económica postpandemia apareció constantemente asociada al deterioro de la salud mental en Sandoval-Reyes et al. (2023), aunque estos autores mostraron que saber gestionar la transición entre los roles familiares y laborales actúa como un factor protector.

6.5. Diferencias según el sector poblacional

Los empleados de conocimiento y teletrabajadores generales concentraron el 83% de la evidencia: Kautish et al. (2025) encontraron que los valores individuales median el bienestar subjetivo y, con ello, la satisfacción en el teletrabajo, mientras que Uppal et al. (2025) mostraron que reducir o perder la posibilidad de teletrabajar se asoció con mayor agotamiento emocional y con el síndrome de burnout.

En el sector educativo, la evidencia convergió en que el paso a la modalidad virtual o híbrida generó una sobrecarga administrativa y tecnológica: Gadermann et al. (2023) identificaron el apoyo institucional y el sentido de pertenencia como los factores protectores

del profesorado, Kotowski et al. (2022) documentaron que la saturación por videollamadas se sostuvo en niveles críticos incluso un año después del inicio de la pandemia, y Chen et al. (2024) situaron la competencia tecnológica del docente como mediadora central del agotamiento emocional.

El sector salud, que concentra el 7% de los estudios. Belita et al. (2024) documentaron una alta prevalencia de síndrome de burnout e intención de renuncia en la fuerza laboral de salud pública, y O'Hare et al. (2024) mostraron que el apoyo social percibido no logró amortiguar los efectos negativos del aislamiento cuando las jornadas remotas excedían las 31 horas semanales.

7. DISCUSION

El propósito central de esta revisión consistió en determinar la manera en que interactúan las condiciones ergonómicas, la salud mental y el bienestar laboral dentro de los entornos remotos e híbridos, tomando como base la producción científica compilada entre 2021 y 2026. Al analizar el conjunto de datos, salta a la vista una asimetría evidente: la relación con la salud del trabajador no se distribuye con la misma intensidad entre las tres dimensiones ergonómicas evaluadas.

7.1. Asociación diferencial de las dimensiones ergonómicas sobre la salud mental

Los datos demuestran que la ergonomía organizacional se consolida como el eje con las asociaciones más sólidas y estables frente a los indicadores de bienestar y salud psicológica. Esta relevancia queda en evidencia al observar cómo variables ligadas al liderazgo, la comunicación y la cultura corporativa aparecen de forma recurrente como escudos protectores en diversas latitudes y sectores productivos. Por el contrario, la ergonomía física opera bajo mecanismos considerablemente indirectos; su asociación está ligada a la interpretación subjetiva y el confort percibido por el empleado, antes que a los parámetros técnicos u objetivos del espacio de trabajo (Bergefurt et al., 2022; Manu & Rysanek, 2025).

Conviene precisar qué factores ergonómicos se relacionaron con mayor sintomatología de salud mental, y cuáles se vincularon con la percepción de bienestar y calidad de vida sin llegar al umbral clínico. Los estudios que emplearon escalas o instrumentos válidos para evaluar síntomas o constructos psicológicos (PHQ-9, GAD-7, MBI) asocian la mayor sintomatología clínica sobre todo con factores de exposición intensa y sostenida: el tecnoestrés (Alkhayyal & Bajaba, 2024), la pérdida o reducción forzosa de la posibilidad de teletrabajar (Uppal et al., 2025) y el aislamiento social (Blomqvist et al., 2023) se asocian con niveles clínicamente significativos de depresión, ansiedad o síndrome de

burnout. Los estudios que midieron el bienestar mediante el Índice WHO-5 o escalas de satisfacción vital y laboral asocian la ergonomía física del entorno (Bergefurt et al., 2022; Manu & Rysanek, 2025) y los factores organizacionales blandos, como el sentido de pertenencia (Petitta & Ghezzi, 2025) con mejoras en la calidad de vida percibida.

La norma ISO 45003 y el Acuerdo Ministerial MDT-2022-237, tratan los riesgos psicosociales bajo un enfoque de cumplimiento. Se fijan en los límites de tiempo de desconexión y horarios. Pero los datos revisados indican que el problema principal es cultural y no solo normativo. Según Omorede & Berglund (2024), los líderes de equipos remotos necesitan un entorno de seguridad psicosocial óptimo para proteger su bienestar y el de su equipo. Uppal et al. (2025) documentaron que la pérdida de la posibilidad de teletrabajar se asoció con mayor riesgo de síndrome de burnout.

La normativa ecuatoriana reciente avanza en la dirección correcta al exigir la vigilancia activa de la salud mental. Su eficacia, no obstante, dependerá de si las organizaciones logran traducir esas exigencias en prácticas de liderazgo genuinas y no solo en el cumplimiento formal de un indicador.

7.2. Vacíos de conocimiento

Las publicaciones analizadas sacan a la luz vacíos de conocimiento críticos que entorpecen la comprensión definitiva del problema. En primer lugar, se identifica una limitación metodológica: el 73% de las investigaciones recurrió a diseños transversales. Esta tendencia impide establecer relaciones causales sólidas y deja sin resolver una interrogante central: ¿el malestar psicológico distorsiona la percepción del entorno ergonómico, o es el mobiliario deficiente el factor asociado al deterioro de la salud mental? Únicamente autores como Narainsamy et al. (2025) documentaron esta bidireccionalidad de forma explícita.

A esta debida metodología se suma un marcado sesgo poblacional. Los denominados trabajadores de conocimiento y teletrabajadores generales concentran el 83% de la evidencia empírica, dejando a los sectores educativo y de salud con una representación marginal del

17% en conjunto. Resulta llamativa la ausencia absoluta de investigaciones orientadas a la manufactura remota, las economías de plataformas digitales o el teletrabajo transfronterizo, dinámicas cada vez más arraigadas en el contexto latinoamericano.

Por último, se detecta una carencia instrumental evidente. A pesar de que existe un consenso favorable en torno al uso de escalas psicométricas validadas (PHQ-9, GAD-7, COPSPQQ II), ninguna de las investigaciones incluidas combina métricas ergonómicas de carácter objetivo con evaluaciones clínicas de salud mental dentro del mismo diseño.

7.3. Implicaciones para la práctica de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los resultados de esta revisión sugieren que los programas de vigilancia ocupacional normados bajo el Decreto 255 deben reestructurar sus prioridades. Es necesario otorgar a los indicadores de clima organizacional y a la calidad del liderazgo el mismo rigor con que históricamente se vigila la ergonomía física, puesto que la evidencia sitúa a la dimensión organizativa como el predictor del bienestar laboral.

Asimismo, el fuerte vínculo hallado entre el tecnoestrés y el desgaste psicológico (Alkhayyal & Bajaba, 2024; Oksanen et al., 2023; Sarling et al., 2026) demuestra que la capacitación digital no debe ser concebida como una simple estrategia de productividad, sino como una medida esencial de prevención de riesgos psicosociales.

Una derivación menos evidente, pero metodológicamente valiosa, proviene del hallazgo de Sarling et al. (2026), quienes constataron que la mera disponibilidad de teletrabajar como una opción que se asocia a una mejor salud mental de los empleados, incluso entre quienes prefieren no adoptarla. Este comportamiento sugiere que la autonomía percibida constituye una palanca de bienestar más eficiente que la sola inversión en infraestructura física para el hogar.

En resumen, como el aislamiento y el conflicto entre el trabajo y la familia son las principales amenazas en el entorno después de la pandemia, las políticas de desconexión digital deben combinarse con estrategias colectivas que fortalezcan la identidad empresarial.

7.4. Limitaciones de la revisión

Es importante resaltar que esta revisión sufrió limitaciones en la selección de la literatura. Probablemente, la restricción de la búsqueda a cuatro bases de datos (PubMed, Scopus, ScienceDirect y SciELO) y al periodo 2021-2026 haya dejado fuera importantes estudios existentes en otras plataformas. Tampoco se han incluido todos los artículos publicados en el año 2026, pues aún no había terminado cuando se hizo la revisión.

Por otra parte, un número considerable de estudios estaba publicado en inglés y se enfocaba en países con economías desarrolladas, lo que dificulta la aplicación directa de los hallazgos a los contextos latinoamericanos como el ecuatoriano. Donde la informalidad laboral y el acceso desigual a la tecnología pueden tener un efecto importante en las relaciones estudiadas.

8. CONCLUSIONES

Tras constatar los resultados con las metas de investigación fijadas para esta revisión documental, se establecen las siguientes deducciones:

- La literatura científica recopilada permitió identificar que las condiciones ergonómicas en el trabajo remoto e híbrido se configuran a través de elementos muy específicos. En la dimensión física, predominaron el confort percibido del mobiliario, el acceso a iluminación natural y los riesgos ligados al sedentarismo. Por su parte, la carga cognitiva se vinculó fuertemente con la sobrecarga mental y el estrés digital; mientras que la arista organizacional se supeditó a la calidad del liderazgo y la asertividad en los canales de comunicación.
- Al analizar la relación entre la ergonomía y los indicadores de salud mental, se encontró que no inciden de la misma forma en la estabilidad del personal. El tecnoestrés resultado de la exposición continua a la tecnología, el aislamiento social y la pérdida de la posibilidad de trabajar desde casa se relacionó claramente con un incremento de los síntomas de ansiedad, del estrés crónico y del síndrome de burnout. En este contexto, la ergonomía organizacional fue el factor que más contribuyó a cuidar la salud mental de los empleados.
- La revisión de los hallazgos sobre el bienestar laboral evidenció que la calidad de vida que perciben las personas depende mucho del nivel de comodidad que sienten con la infraestructura física de su hogar y de la pertenencia a la institución. La evidencia agrega un punto importante. Estos elementos se relacionan con una mayor satisfacción del teletrabajador en su vida diaria, pero tenerlos no significa que no haya síntomas mentales.

REFERENCIAS

- Alkhayyal, S., & Bajaba, S. (2024). Countering technostress in virtual work environments: The role of work-based learning and digital leadership in enhancing employee well-being. *Acta Psychologica*, 248. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104377>
- Andrade, M. A., Andrews, D. M., & de Oliveira Sato, T. (2024). Psychosocial work aspects, work ability, mental health and SARS-CoV-2 infection rates of on-site and remote Brazilian workers during the COVID-19 pandemic – a longitudinal study. *BMC Public Health*, 24. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-20233-1>
- Andrade, M. A., Castro, C. S. M., Batistão, M. V., Mininel, V. A., & Sato, T. O. (2022). Occupational Profile, Psychosocial Aspects, and Work Ability of Brazilian Workers During COVID-19 Pandemic: IMPPAC Cohort. *Safety and Health at Work*, 13, 104–111. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.11.004>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021, noviembre 4). *Código del Trabajo*. <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3364>.
- Belita, E., Neil-Sztramko, S. E., De Rubeis, V., Boamah, S., Cabaj, J., Jack, S. M., Neudorf, C., Zogo, C. O., Seale, C., Watson-Creed, G., & Dobbins, M. (2024). Understanding the mental health and intention to leave of the public health workforce in Canada during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 24. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19783-1>
- Bergefurt, L., Weijs-Perrée, M., Appel-Meulenbroek, R., Arentze, T., & de Kort, Y. (2022). Satisfaction with activity-support and physical home-workspace characteristics in relation to mental health during the COVID-19 pandemic. *Journal of Environmental Psychology*, 81. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101826>

- Bilodeau, J., Beauregard, N., Haines, V. Y., & Quesnel-Vallée, A. (2025). Work-family interface and mental health inequalities between women and men: A gendered exposure model across Canadian provinces. *Social Science and Medicine*, 373. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2025.117935>
- Blomqvist, S., Virtanen, M., Westerlund, H., & Magnusson Hanson, L. L. (2023). Associations between COVID-19-related changes in the psychosocial work environment and mental health. *Scandinavian Journal of Public Health*, 51, 664–672. <https://doi.org/10.1177/14034948231160633>
- Castro-Trancón, N., Zuazua-Vega, M., Osca, A., Cifre, E., & García-Izquierdo, A. L. (2024). Effects of teleworking on wellbeing from a gender perspective: a systematic review. *Frontiers in Organizational Psychology*, 2. <https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1360373>
- Chen, B. C., Wu, Y. T., & Chuang, Y. T. (2024). The impact of teachers' perceived competence in information and communication technology usage, and workplace anxiety on well-being, as mediated by emotional exhaustion. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1404575>
- Chuang, Y. T., Chiang, H. L., & Lin, A. P. (2024). Information quality, work-family conflict, loneliness, and well-being in remote work settings. *Computers in Human Behavior*, 154. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108149>
- Gadermann, A. M., GagnéPetteni, M., Molyneux, T. M., Warren, M. T., Thomson, K. C., Schonert-Reichl, K. A., Guhn, M., & Oberle, E. (2023). Teacher mental health and workplace wellbeing in a global crisis: Learning from the challenges and supports identified by teachers one year into the COVID-19 pandemic in British Columbia, Canada. *PLoS ONE*, 18. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0290230>

- Gaspar, T., Salado, V., Machado, M. do C., Guedes, F. B., Correia, M. F., & Matos, M. G. (2023). The Healthy Workplaces Ecosystems and Professionals' Stress Management during the COVID-19 Pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 15. <https://doi.org/10.3390/su151411432>
- Hall, C. E., Brooks, S. K., Potts, H. W., Greenberg, N., & Weston, D. (2024). Rates of, and factors associated with, common mental disorders in homeworking UK Government response employees' during COVID-19: a cross-sectional survey and secondary data analysis. *BMC Psychology*, 12. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01921-4>
- International Organization for Standardization. (s/f). *ISO 45001:2018*. <https://www.iso.org/standard/63787.html>.
- International Organization for Standardization. (2021). *ISO 45003:2021*. <https://www.iso.org/standard/64283.html>.
- Kautish, P., Lim, W. M., & Lavuri, R. (2025). Values, wellbeing, and job satisfaction in telework: Evidence from IT-enabled service firms. *Technology in Society*, 80. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102762>
- Kotowski, S. E., Davis, K. G., & Barratt, C. L. (2022). Teachers feeling the burden of COVID-19: Impact on well-being, stress, and burnout. *Work*, 71, 407–415. <https://doi.org/10.3233/WOR-210994>
- Lee, H. W., & Rhee, D. Y. (2022). Exploring the Factors of Employee Subjective Well-Being in the Midst of Health Threat: An Evidence from the U.S. Federal Government during the COVID-19. *Sustainability (Switzerland)*, 14. <https://doi.org/10.3390/su14010408>

- Manu, S., & Rysanek, A. (2025). Home as an office: Investigating the associations between indoor environmental quality, well-being, and performance in work-from-home settings. *Building and Environment*, 283. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2025.113310>
- Ministerio de Trabajo. (2025a). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/08/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2025-102-signed.pdf>.
- Ministerio de Trabajo. (2025b). *Acuerdo Ministerial MDT-2025-186*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/11/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2025-186-signed.pdf>.
- Ministerio del Trabajo. (2022). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2022-237.pdf>.
- Moreno Jiménez, B., & Baez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>.
- Mourgues, C., Nuez, A., Pereira, B., Cambon, B., Doplat, C., Quiers, V., Guiguet-Auclair, C., & Dutheil, F. (2025). Adapting work at the hospital during the COVID-19 pandemic: A qualitative study of administrative staff's teleworking experience. *Heliyon*, 11. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2025.e43278>
- Munn, Z., Stone, J. C., Aromataris, E., Klugar, M., Sears, K., Leonardi-Bee, J., & Barker, T. H. (2023). Assessing the risk of bias of quantitative analytical studies: introducing the vision for critical appraisal within JBI systematic reviews. *JBI Evidence Synthesis*, 21, 467–471. <https://doi.org/10.11124/JBIES-22-00224>

- Narainsamy, N., Akpa-Inyang, F. F., Onwubu, S. C., Govender, N., & Pillay, J. D. (2025). Ergonomic Challenges and Musculoskeletal Pain During Remote Working: A Study of Academic Staff at a Selected University in South Africa During the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 22. <https://doi.org/10.3390/ijerph22010079>
- O'Hare, D., Gaughran, F., Stewart, R., & Pinto da Costa, M. (2024). A cross-sectional investigation on remote working, loneliness, workplace isolation, well-being and perceived social support in healthcare workers. *BJPsych Open*, 10. <https://doi.org/10.1192/bjo.2024.7>
- Oksanen, A., Oksa, R., Celuch, M., Cvetkovic, A., & Savolainen, I. (2023). COVID-19 Anxiety and Wellbeing at Work in Finland during 2020–2022: A 5-Wave Longitudinal Survey Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010680>
- Omoredede, A., & Berglund, R. T. (2024). The level of burnout and cognitive stress in managers when teleworking: the impact of psychosocial safety climate and the mediating role of demand-control-support. *International Journal of Workplace Health Management*, 17, 220–240. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-12-2022-0197>
- Organizacion Mundial de la Salud. (2022). *Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/publications/b/65964>.
- Petitta, L., & Ghezzi, V. (2025). Remote Work and Psychological Distance: Organizational Belongingness as a Resource Against Work Stressors and Employee Performance Impairment and Distress. *Sustainability (Switzerland)*, 17. <https://doi.org/10.3390/su17041342>
- Presidencia de la Republica del Ecuador. (2024). *Decreto Ejecutivo 255. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp->

<content/uploads/2024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf>.

Sandoval-Reyes, J., Revuelto-Taboada, L., & Duque-Oliva, E. J. (2023). Analyzing the impact of the shift to remote work mode on middle managers' well-being in the pandemic. *European Research on Management and Business Economics*, 29. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2023.100217>

Sarling, A., Leineweber, C., & Peristera, P. (2026). Option better than action? Autonomy over remote work, technostress, and mental health disparities in Sweden during the COVID-19 pandemic. *Acta Psychologica*, 262. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.106185>

Scoditti, E., Bodini, A., Sabina, S., Leo, C. G., Mincarone, P., Rissotto, A., Fusco, S., Guarino, R., Ponzini, G., Tumolo, M. R., Magnavita, N., Tripepi, G. L., & Garbarino, S. (2024). Effects of working from home on lifestyle behaviors and mental health during the COVID-19 pandemic: A survey study. *PLoS ONE*, 19. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0300812>

Somasundram, K. G., Hackney, A., Yung, M. Du, B., Oakman, J., Nowrouzi-Kia, B., & Yazdani, A. (2022). Mental and physical health and well-being of canadian employees who were working from home during the COVID-19 pandemic. *BMC Public Health*, 22. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14349-5>

Tan, C. H., Koo, A. C., Rahmat, H., Siew, W. F., Cheang, A. W. O., & Amir Sharji, E. (2022). A quantitative study exploring the acceptance of the eHealth model for mental wellness among digital workers. *F1000Research*, 11. <https://doi.org/10.12688/f1000research.73482.2>

The Internacional Ergonomic Association. (2020). *What Is Ergonomics (HFE)?* Ergonomics. <https://iea.cc/about/what-is-ergonomics/>

- Tomasina, F., & Pisani, A. (2022). Pros and cons of teleworking in relation to the physical and mental health of the working general population: a narrative exploratory review. *Archivos de Prevencion Riesgos Laborales*, 25, 147–161. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>
- Trógolo, M. A., Moretti, L. S., & Medrano, L. A. (2022). A nationwide cross-sectional study of workers' mental health during the COVID-19 pandemic: Impact of changes in working conditions, financial hardships, psychological detachment from work and work-family interface. *BMC Psychology*, 10. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00783-y>
- Uppal, A., Pullen, N., Baysson, H., Schrempft, S., Bouhet, A. R., Zaballa, M. E., Lamour, J., Nehme, M., Guessous, I., Stringhini, S., Lorthe, E., Yerly, S., Wisniak, A., Vuilleumier, N., Violot, G., Villers, J., Vetter, P., Verolet, C., Urrutia-Rivas, D., ... Arm-Vernez, I. (2025). Covid-19 pandemic-related changes in teleworking, emotional exhaustion, and occupational burnout: a cross-sectional analysis of a cohort study. *BMC Public Health*, 25. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-21142-z>
- van Dick, R., Baethge, A., & Junker, N. M. (2024). Editorial: Implications of remote work on employee well-being and health. *Frontiers in Organizational Psychology*, 2. <https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1498944>
- Vinueza-Cabezas, A., Samaniego-Frixone, J. J., & Bourgeat-Salazar, M. (2026). How personal and professional characteristics shape the link between work engagement and work-home interactions during the COVID-19 transition: Evidence from Ecuador. *Acta Psychologica*, 265. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2026.106671>
- Żołnierczyk-Zreda, D., Kapica, Ł., Najmiec, A., Kamińska, J., Mazur-Różycka, J., & Bugajska, J. (2025). PSYCHOSOCIAL WORKING CONDITIONS AND MENTAL

WELL-BEING OF REMOTE AND STATIONARY EMPLOYEES: A LONGITUDINAL STUDY. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 38, 135–150. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.02526>

ANEXOS

Tabla 2 Matriz de extracción

Autor y año	País - Modalidad	Variables e instrumentos	Diseño	Hallazgos principales	Aporte a la pregunta	Calidad
Alkhayyal S. & Bajaba S. (2024)	Estados Unidos - Remota	Dimensión ergonómica: Cognitiva/Organizacional Factor: Tecnoestrés, liderazgo digital Indicador: bienestar y agotamiento laborales Instrumento: Escala de Tecnoestrés (Tarafdar), Employee Well-Being Scale, Work-Based Learning Scale, Work Exhaustion Scale	Estudio cuantitativo de cohorte transversal	Los resultados sugieren que el tecnoestrés se relaciona de manera negativa con el bienestar en el trabajo. Sin embargo, las habilidades de liderazgo y el aprendizaje continuo parecen reducir ese efecto. (Alkhayyal & Bajaba, 2024)	Sustenta teóricamente la interrelación entre las demandas de la ergonomía cognitiva y los recursos organizativos para proteger la salud mental frente al agotamiento.	Alta (riesgo de sesgo bajo)
Andrade M., Andrews D. & De Oliveira Sato T. (2024)	Brasil – Remota / Híbrida	Dimensión ergonómica: organizacional Factor: capacidad de trabajo Indicador: Agotamiento, distrés mental Instrumento: Cuestionario COPSOQ-II, Cuestionario WAI	Estudio longitudinal	Los análisis de múltiples mediciones sugieren que la flexibilidad horaria y la percepción de un liderazgo integrador se asocian positivamente con la preservación de la capacidad de trabajo frente al estrés. (Alves Andrade et al., 2024)	Analiza longitudinalmente la trayectoria de la salud ocupacional e identifica recursos organizacionales que moderan el desgaste mental de los teletrabajadores.	Alta (riesgo de sesgo bajo)
Andrade M. A., Castro C. S. M., Batistão	Brasil – Remota / Híbrida	Dimensión ergonómica: organizacional	Estudio observacional longitudinal	El seguimiento longitudinal sugiere que experimentar de forma continuada un entorno	Aplica el modelo Demanda-Control-Soporte de Karasel	Alta (riesgo de

M. V., Mininel V. A. & Sato T. O. (2022)		Factor: demandas y control Indicador: capacidad de trabajo y síndrome de burnout Instrumento: Cuestionario COPSOQ-II, Cuestionario WAI Dimensión ergonómica: organizacional		con alta demanda mental, combinado con bajo control y bajo apoyo social, se asocia con un deterioro de la capacidad de trabajo. (Andrade et al., 2022)	para el análisis longitudinal de la capacidad funcional e indicadores psicosociales en el contexto laboral remoto.	sesgo bajo)
Belita E., Neil-Sztramko S., De Rubies V., Boamah S., Cabaj J., Jack S. M., Neudorf C., Ongolo Zogo C., Seale C., Watson-Creed G. & Dobbins M. (2024)	Canadá – Remota / Híbrida	Factor: demandas y recursos, estresores laborales Indicador: agotamiento laboral y distanciamiento, ansiedad, depresión. Instrumento: Lista OLBI, Escala GAD-7, Cuestionario PHQ-2, PH WINS Dimensión ergonómica: física y organizacional	Estudio cuantitativo transversal	Los hallazgos sugieren que la percepción de un clima organizacional favorable y la presencia de recursos de apoyo en salud pública se asocian con menor puntuación de agotamiento laboral, además de una menor intención de rotación. (Belita et al., 2024)	Analiza la correlación entre el soporte organizativo institucional y el agotamiento y la retención del personal de salud remota.	Alta (riesgo de sesgo bajo)
Bergefurt L., Wejis-Perrée M, Appel-Meulenbroek R., ArentzeT. & De Kort Y. (2022)	Países Bajos - Remota	Factor: apoyo percibido y privacidad del hogar Indicador: estrés y síntomas depresivos. Instrumento: Cuestionario PHQ-4, Inventario OLBI, Lista	Estudio transversal	La insatisfacción con el mobiliario de trabajo en el hogar y la falta de privacidad visual y acústica sugieren ser predictores de mayores niveles de fatiga y distrés psicológico. (Bergefurt et al., 2022)	Evidencia la relación entre la calidad de las condiciones físicas del puesto doméstico y los indicadores de estrés del teletrabajador.	Alta (riesgo de sesgo bajo)

Bilodeau J., Beauregard N., Haines V. & Quesnel- Vallée A. (2025)	Canadá – Remota / Híbrida	CIS, Lista UMACL, Inventario BFI-10 Dimensión ergonómica: organizacional Factor: interfaz trabajo- familia Indicador: Síntomas depresivos y ansiedad Instrumento: Escala de conflicto trabajo-familia, Escala K10 Dimensión ergonómica: organizacional Factor: apoyo del supervisor y colegas, autonomía laboral y seguridad en el empleo Indicador: depresión, ansiedad y satisfacción laboral Instrumento: cuestionario PHQ-9, escala GAD-7, escala SCL-CD6, escala UCLA	Estudio cuantitativo transversal	Los resultados sugieren una asociación asimétrica por género, donde las teletrabajadoras muestran una mayor correlación entre el conflicto trabajo-familia y peores puntuaciones de salud mental.(Bilodeau et al., 2025)	Analiza cuantitativamente las disparidades de género en la interfaz trabajo- familia y su impacto en la sintomatología ansioso-depresiva.	Alta (riesgo de sesgo bajo)
Blomqvist S., Virtanen M., Westerlund H.& Magnusson L. (2023)	Suecia – Remota / Híbrida	Dimensión ergonómica: organizacional Factor: apoyo del supervisor y colegas, autonomía laboral y seguridad en el empleo Indicador: depresión, ansiedad y satisfacción laboral Instrumento: cuestionario PHQ-9, escala GAD-7, escala SCL-CD6, escala UCLA	Estudio transversal descriptivo	Los análisis sugieren que realizar teletrabajo se asocia con una prevalencia variable de síntomas ansioso- depresivos, observando que una adecuada autonomía laboral y el apoyo supervisor parecen mitigar de manera favorable el riesgo de malestar mental.(Blomqvist et al., 2023)	Examina el rol que juegan la autonomía y el soporte del supervisor como factores de resguardo frente a la sintomatología depresiva y ansiosa.	Alta (riesgo de sesgo bajo)
Chen B. C., Wu Y. T. & Chuang Y. T. (2024)	Taiwán - Remota	Dimensión ergonómica: cognitiva / organizacional Factor: tecnoestrés, ansiedad laboral	Estudio cuantitativo transversal	Los datos sugieren que un nivel percibido menor de competencias digitales se asocia con un mayor tecnoestrés y demandas de carga mental, lo que se	Analiza la adecuación del perfil de capacidades del trabajador a las demandas	Alta (riesgo de sesgo bajo)

Chuang Y. T., Chiang H. L. & Lin A. P. (2024) Taiwán - Remota	Indicador: agotamiento emocional y bienestar subjetivo Instrumento: MBI, WHO-5, escala WA Dimensión ergonómica: cognitiva / organizacional Factor: calidad de información en TICs, conflicto trabajo-familia y soledad laboral Indicador: bienestar general, soledad subjetiva Instrumento: Escala UCLA, escala de calidad de información, escala conflicto trabajo-familia (Netemeyer)	Estudio transversal	correlaciona indirectamente con síntomas de agotamiento. (Chen et al., 2024) La ineficiencia en el uso de las TICs parece asociarse con una mayor sobrecarga de información y sentimientos de soledad, sugiriendo que un diseño adecuado de canales de comunicación podría mitigar dicha tensión. (Chuang et al., 2024)	tecnológicas y las consecuencias de esta adecuación en el bienestar mental del docente. Explica el rol que desempeña la ergonomía cognitiva en los flujos informativos basados en tecnología y su relación con el aislamiento y el conflicto inter-rol.	Alta (riesgo de sesgo bajo)
Gadermann A., Gagné Petteni M., Molyneux T., Warren M., Thomson K., Schonert-Reichl K., Guhn M. & Oberle E. (2023) Canadá - Remota	Dimensión ergonómica: organizacional Factor: recursos institucionales, apoyo organizacional, retroalimentación Indicador: distrés psicológico Instrumento: escala K6, escala JAWS, entrevistas	Estudio mixto transversal	Los resultados sugieren que la escasez percibida de recursos, soporte técnico y dirección institucional se asocia mayormente con el síndrome de burnout; la retroalimentación de pares tiene un efecto protector. (Gadermann et al., 2023)	Analiza la distribución de recursos técnicos y organizativos para responder a las demandas laborales del trabajo a distancia y su impacto en el distrés psicológico de la fuerza laboral.	Media (riesgo de sesgo moderado)

Gaspar T., Salado V., Machado M., Botelho Guedes F., Fabia Correia M. & Gaspar Matos M. (2023)	Portugal – Remota / Híbrida	Dimensión ergonómica: organizacional Factor: cultura organizacional, comunicación. Indicador: estrés, agotamiento físico y mental. Instrumento: Cuestionario de entornos saludables (EATS), escala PSS-4 Dimensión ergonómica: organizacional / cognitiva Factor: claridad de rol, herramientas y equipamiento tecnológico Indicador: bienestar personal, ansiedad y rendimiento laboral Instrumento: escala GAD-7, cuestionario IWPQ, cuestionario de satisfacción personal ONS Dimensión ergonómica: cognitiva / organizacional Factor: alineación de valores individuales con el entorno de teletrabajo	Estudio cuantitativo transversal	El modelado estructural parece sugerir que la percepción de un ecosistema saludable de trabajo se asocia de forma inversa con el estrés autopercebido. (Gaspar et al., 2023)	Fundamenta el beneficio de adoptar un enfoque holístico de entornos saludables para la reducción de la tensión y de la salud mental.	Alta (riesgo de sesgo bajo)
Hall C. E., Brooks S. K., Potts H. W., Greenberg N. & Weston D. (2024)	Reino Unido – Remota	Dimensión ergonómica: organizacional / cognitiva Factor: claridad de rol, herramientas y equipamiento tecnológico Indicador: bienestar personal, ansiedad y rendimiento laboral Instrumento: escala GAD-7, cuestionario IWPQ, cuestionario de satisfacción personal ONS Dimensión ergonómica: cognitiva / organizacional Factor: alineación de valores individuales con el entorno de teletrabajo	Estudio transversal	Los resultados sugieren que la claridad de roles, la autonomía sobre las tareas y el apoyo del supervisor se asocian de forma protectora contra el desarrollo del síndrome de burnout. (Hall et al., 2024)	Aplica el modelo de estándares de gestión de riesgos psicosociales (HSE) al personal público remoto para analizar las variables organizacionales protectoras de la salud mental.	Alta (riesgo de sesgo bajo)
Kautish P., Marc Lim W. & Lavuri R. (2025)	India - Remota	Dimensión ergonómica: cognitiva / organizacional Factor: alineación de valores individuales con el entorno de teletrabajo	Estudio transversal	Los resultados sugieren que la alineación entre los valores individuales de los teletrabajadores y las características de su entorno	Evidencia el papel de la alineación de valores en el sostenimiento de la satisfacción y el	Alta (riesgo de sesgo bajo)

		Indicador: bienestar psicológico, bienestar subjetivo y satisfacción laboral Instrumento: escala RVS, escala SPWB, escala SWLS, escala de satisfacción laboral (Unanue)		laboral remoto se asocia positivamente con el bienestar psicológico y la satisfacción con la vida. (Kautish et al., 2025)	bienestar subjetivo del empleado virtual.	
Kotowski S. E., Davis K. G. & Barratt C. L. (2022)	Estados Unidos - Remota	Dimensión ergonómica: física Indicador: fatiga física y ocular, trastornos musculoesqueléticos Instrumento: encuesta de evaluación ergonómica del hogar, cuestionario de dolor musculoesquelético	Estudio transversal	Los resultados descriptivos sugieren que el suelo de jornadas con alta carga temporal frente a pantallas y la omisión de pausas ergonómicas se asocian con una alta incidencia percibida de fatiga ocular y dolor musculoesquelético. (Kotowski et al., 2022)	Estudia de qué forma el diseño temporal de las tareas y la ausencia de pausas activas correlacionan con el malestar somático.	Media (riesgo de sesgo moderado)
Lee H. W. & Rhee D. Y. (2022)	Estados Unidos – Remota / Híbrida	Dimensión ergonómica: organizacional Factor: frecuencia del teletrabajo Indicador: satisfacción laboral Instrumento: análisis de base de datos Federal Employee Viewpoint Survey	Estudio cuantitativo transversal	El análisis comparativo de la base de datos nacional sugiere que esquemas híbridos moderados (2-3 días semanales) se asocian con mayores puntuaciones de satisfacción laboral y compromiso. (Lee & Rhee, 2022)	Investiga el diseño estructural de la jornada y su asociación con el compromiso y el bienestar psicológico del personal público.	Alta (riesgo de sesgo bajo)

Manu S. & Rysanek A. (2025)	Canadá y Estados Unidos - Remota	Dimensión ergonómica: física y cognitiva Factor: satisfacción con la calidad ambiental interior Indicador: ansiedad, depresión Instrumento: cuestionario de salud y desempeño laboral (WHO), inventario de síntomas físicos (CHIPS), escala de insomnio (AIS), índice de bienestar psicológico general (PGWBI)	Estudio transversal	Los análisis sugieren que las deficiencias en la calidad ambiental del hogar (ruido, iluminación inadecuada) se asocian con mayores síntomas somáticos y cansancio cognitivo del teletrabajo. (Manu & Rysanek, 2025)	Vincula empíricamente las variables de ergonomía ambiental de la vivienda con el bienestar y la salud mental autopercebida de los trabajadores remotos.	Alta (riesgo de sesgo bajo)
Mourgues C., Nuez A., Pereira B., Cambon B., Doplat C., Quiers V., Guiguet-Auclair C. & Dutheil F. (2025)	Francia - Remota	Dimensión ergonómica: física y organizacional Factor: equilibrio entre la vida laboral y familiar, delimitación del espacio de trabajo doméstico Indicador: fatiga física y mental, dolores somáticos Instrumento: entrevistas semiestructuradas, cuestionario ergonómico adaptado.	Estudio cualitativo	Los resultados del análisis cualitativo sugieren que trabajar en espacios domésticos reducidos o improvisados se asocia con un aumento percibido en las molestias musculoesqueléticas y la fatiga mental del personal administrativo. (Mourgues et al., 2025)	Proporciona un análisis cualitativo de cómo las restricciones espaciales del hogar se interrelacionan con el bienestar físico y psicológico.	Alta (riesgo de sesgo bajo)

Narainsamy N., Akpa-Inyang F. F., Chibuzor Onwubu S., Govender N. & Pillay J. D. (2025)	Sudáfrica – Remota / Híbrida	Dimensión ergonómica: física Indicador: trastornos musculoesqueléticos y bienestar psicológico Instrumento: cuestionario nórdico estandarizado, cuestionario musculoesquelético holandés.	Estudio transversal	Los datos de prevalencia sugieren que la carencia de mobiliario ergonómico ajustable se asocia con una elevada frecuencia de dolores corporales, afectando principalmente las regiones del cuello y de la espalda baja. (Narainsamy et al., 2025)	Vincula la falta de adecuación instrumental del puesto domestico con la prevalencia reportada de sintomatología musculoesquelética.	Media (riesgo de sesgo moderado)
O`Hare D., Guaghan F., Stewart R. & Pinto da Costa M. (2024)	Reino Unido – Remota / Híbrida	Dimensión ergonómica: organizacional / cognitiva Factor: aislamiento laboral y soledad Indicador: distrés psicológico Instrumento: cuestionario GHQ-12, escala de soledad de UCLA,	Estudio transversal	Los resultados indican que una alta intensidad de teletrabajo se asoció con puntuaciones elevadas de distrés mental, sugiriendo que el apoyo social percibido no es suficiente para moderar el impacto del aislamiento. (O`Hare et al., 2024)	Explora el impacto de la desconexión física de la oficina y la soledad sobre la salud mental laboral bajo esquemas remotos.	Alta (riesgo de sesgo bajo)
Oksanen A., Oksa R., Celuch M., Cvetkovic A. & Savolainen I. (2022)	Finlandia – Remota / Híbrida	Dimensión ergonómica: cognitiva / organizacional Factor: estresores digitales, apoyo social en el trabajo Indicador: agotamiento laboral, distrés psicológico, ansiedad, soledad.	Estudio longitudinal	El seguimiento a largo plazo parece sugerir que la sobrecarga y las presiones digitales se asocian de forma longitudinal con el síndrome de burnout, identificándose la autonomía laboral como un factor protector. (Oksanen et al., 2023)	Aporta evidencia longitudinal sobre la estabilidad de los efectos de los estresores de la ergonomía cognitiva en relación con la cronicidad del	Alta (riesgo de sesgo bajo)

		Instrumento: cuestionario de estrés tecnológico, escala MBI-GS, cuestionario GHQ-12, COPSOQ II			desgaste profesional.	
Omorede A. & Tripney Berglund R. (2024)	Suecia - Remota	Dimensión ergonómica: organizacional Factor: clima de seguridad psicosocial Indicador: agotamiento emocional, estrés cognitivo Instrumento: escala PSC-12, cuestionario COPSOQ-II	Estudio cuantitativo de cohorte transversal	Las estimaciones muestran que un clima organizativo de seguridad psicosocial fuerte se relaciona de manera inversa con el agotamiento emocional, y que el control de las demandas de conexión influye en esta relación. (Omorede & Berglund, 2024)	Destaca cómo las directrices organizacionales y las políticas de prevención de riesgos psicosociales ayudan a salvaguardar la salud de los trabajadores remotos.	Alta (riesgo de sesgo bajo)
		Dimensión ergonómica: organizacional Factor: aislamiento social y sentido de pertenencia Indicador: distrés psicológico y síntomas de síndrome de burnout Instrumento: MBI, escala de salud mental, escala SCS, WSMCF		Los resultados sugieren que una elevada intensidad y continuidad en el teletrabajo se asocian con el sentimiento de distancia psicológica y aislamiento, modulando positivamente el apoyo y el sentido de pertenencia. (Petitta & Ghezzi, 2025)	Analiza mediante aproximación multinivel cómo influyen las variables de aislamiento físico y social sobre las tasas de desgaste mental del empleado a distancia.	
Petita L. & Ghezzzi V. (2025)	Italia - Remota		Estudio transversal			Alta (riesgo de sesgo bajo)

Sandoval-Reyes J., Revuelto-Taboada L. & Duque-Oliva E. (2023)	Colombia, Ecuador, México, Argentina y Brasil - Remota	Dimensión ergonómica: organizacional Factor: demandas del trabajo remoto, transiciones de rol Indicador: estrés laboral y bienestar Instrumento: cuestionario de estrés laboral, escala de preferencia de segmentación del trabajo, lista de bienestar relacionado con el trabajo Dimensión ergonómica: organizacional / cognitiva Factor: flexibilidad laboral, tecnoestrés Indicador: ansiedad, depresión, estrés laboral y calidad del sueño Instrumento: cuestionario PHQ-9, escala GAD-7, escala SCL-CD6, escala de somnolencia de Karolinska Dimensión ergonómica: física, cognitiva y organizacional	Estudio cuantitativo transversal	Los hallazgos sugieren que las elevadas demandas percibidas del trabajo remoto se asocian con un menor bienestar general, sirviendo la capacidad para gestionar la transición de roles como un recurso atenuante. (Sandoval-Reyes et al., 2023) Una mayor flexibilidad laboral se asoció con una disminución del estrés ocupacional a largo plazo, si bien la falta de límites digitales sugiere un incremento en las perturbaciones del sueño de los participantes. (Sarling et al., 2026) Los análisis longitudinales sugieren que la carencia de una estación de trabajo	Evalúa la interacción entre las demandas estructurales del teletrabajo y las habilidades cognitivas del trabajador para autorregular el estrés. Aporta evidencia longitudinal respecto al papel de la ergonomía organizacional en la regulación del tiempo de trabajo como mecanismo para moderar el estrés y la calidad de la salud mental. Explora de manera prospectiva cómo influye la	Alta (riesgo de sesgo bajo) Alta (riesgo de sesgo bajo) Alta (riesgo de
--	--	---	----------------------------------	--	---	--

Du B., Oakman J., Nowrouzi-Kia B. & Yazdani A. (2022)		Factores: diseño de la estación de trabajo, conflicto trabajo-familia, apoyo social. Indicador: estrés, agotamiento, trastornos musculoesqueléticos Instrumentos: cuestionario COPSOQ II, Escala de conflicto trabajo-familia, cuestionario OSPAQ, cuestionario de dolor musculoesquelético. Dimensión ergonómica:		ergonómica o de un espacio separado en el hogar se asocia con una menor capacidad funcional y mayores síntomas de dolor corporal. (Somasundram et al., 2022)	adecuación instrumental y espacial del hogar sobre la salud física del teletrabajador.	sesgo bajo)
Tan C. H., Koo A. C., Rahmat H., Siew W. F., Cheang A. W. O. & Amir Sharji E. (2022)	Malasia - Remota	Factor: aceptación de tecnologías de e-salud mental, alfabetización en salud electrónica Indicador: bienestar laboral percibido Instrumento: escala WWS, escala MHLS Dimensión ergonómica:	Estudio cuantitativo transversal	Las dificultades percibidas en el diseño y usabilidad de las interfaces de comunicación sugieren asociarse con un mayor esfuerzo cognitivo y niveles incrementados de ansiedad tecnológica. (Tan et al., 2022)	Vincula los principios de usabilidad e interacción humano- computador con las respuestas de estrés psicosocial ante el software de trabajo remoto.	Media (riesgo de sesgo moderado)
Trógolo M. A., Moretti L. S. & Medrano L. A. (2022)	Argentina - Remota	Dimensión ergonómica: organizacional Factor: conflicto trabajo- familia, desconexión psicológica del trabajo	Estudio transversal	Los resultados sugieren que la telepresión se asocia de forma negativa con el bienestar, sirviendo la desconexión psicológica como un importante recurso	Examina los riesgos cognitivos- organizacionales derivados de la conectividad permanente y el	Alta (riesgo de sesgo bajo)

		Indicador: síndrome de burnout, depresión, ansiedad Instrumento: MBI-GS, cuestionario PHQ-9, escala GAD-7.		de atenuación frente a la ansiedad. (Trógolo et al., 2022)	efecto protector del derecho a la desconexión digital sobre la salud mental y el bienestar de los trabajadores.	
Uppal A., Pullen N., Baysson H., Schremoft S., Bouhet A. R., Zaballa M. E., Lamour J., Nehme M., Guessous I., Stringhini S., Lorthe E. (2025)	Suiza - Remota	Dimensión ergonómica: organizacional Factor: intensidad del teletrabajo Indicador: síndrome de burnout y estrés laboral Instrumento: MBI-HSS, mini z, cuestionario JCQ.	Estudio cuantitativo transversal	Los resultados del análisis transversal sugieren que las modificaciones abruptas y no consensuadas en la frecuencia de teletrabajo híbrido se asociaron con un incremento en las puntuaciones de síndrome de burnout. (Uppal et al., 2025)	Investiga la transición metodológica del diseño híbrido y su relación predictiva con los síntomas de agotamiento profesional.	Alta (riesgo de sesgo bajo)
Vinueza-Cabezas A., Samaniego-Frixione J. J. & Bourgeat-Salazar M. (2026)	Ecuador – Remota / Híbrida	Dimensión ergonómica: organizacional Factor: interferencia trabajo-hogar Indicador: compromiso laboral Instrumento: escala SWING	Estudio transversal	Los resultados sugieren que la interferencia negativa entre el trabajo y el hogar se asocia de forma inversa con el engagement laboral, destacando el papel de la desconexión como un potente recurso de amortiguación. (Vinueza-Cabezas et al., 2026)	Brinda evidencia empírica en el contexto latinoamericano sobre la interrelación entre el diseño de fronteras y el bienestar psicológico.	Alta (riesgo de sesgo bajo)

Zolnierczyk-Zreda D., Kapica L., Najmiec A., Kaminska J., Mazur- Rozycka J. & Bugajska J. (2025)	Polonia – Remota / Hibrida	Dimensión ergonómica: organizacional / cognitiva Factor: demandas de trabajo Indicador: síndrome de burnout, agotamiento, depresión. Instrumento: cuestionario COPSOQ II	Estudio longitudinal	El seguimiento a un año sugiere que las demandas cuantitativas y cognitivas elevadas de teletrabajo se asocian de manera sostenida con mayores síntomas de síndrome de burnout y distrés, mientras que el apoyo social del entorno laboral parece atenuar el agotamiento. (Żolnierczyk-Zreda et al., 2025)	Suministra un análisis longitudinal sobre el impacto de las demandas y recursos psicosociales del teletrabajo en el desarrollo del síndrome de burnout y de la fatiga mental.	Alta (riesgo de sesgo bajo)
---	----------------------------------	--	-------------------------	--	---	--------------------------------

Tabla 3 *Evaluación de la calidad metodológica de los estudios incluidos (Checklist JBI)*

Autor y año	Diseño	Herramienta aplicada	Principal limitación metodológica	Valoración final
Alkhayyal & Bajaba (2024)	Transversal	Checklist JBI para estudios transversales analíticos	Muestra centrada exclusivamente en empleados corporativos de Estados Unidos, lo que restringe su generalización a otras culturas.	7/8 (riesgo de sesgo bajo)
Sarling et al. (2026)	Longitudinal	Checklist JBI para estudios de cohorte	Pérdida gradual de los sujetos en el seguimiento de la cohorte sueca SLOSH y carencia de mediciones objetivas del sueño.	10/11 (riesgo de sesgo bajo)
Vinueza-Cabezas et al. (2026)	Transversal	Checklist JBI para estudios transversales analíticos	Muestra por conveniencia focalizada en zonas urbanas de Ecuador, lo que limita la representatividad de las zonas rurales	7/8 (riesgo de sesgo bajo)
Kautish et al. (2025)	Transversal	Checklist JBI para estudios transversales analíticos	La muestra se restringió a empresas tecnológicas de la India, cuyo personal ya contaba con competencias informáticas previas muy elevadas.	7/8 (riesgo de sesgo bajo)
Bergefurt et al. (2022)	Transversal	Checklist JBI para estudios transversales analíticos	Ausencia de mediciones físicas de ruido o iluminación en el hogar, dependiendo exclusivamente de datos autoinformados.	7/8 (riesgo de sesgo bajo)
Bilodeau et al. (2025)	Transversal	Checklist JBI para estudios	La naturaleza de corte transversal de la encuesta nacional canadiense	7/8 (riesgo de sesgo bajo)

		transversales analíticos		impide determinar la causalidad temporal de la sobrecarga de cuidados.		
Manu Rysanek (2025)	& Transversal	Checklist para estudios transversales analíticos	JBÍ	Tamaño muestral reducido de voluntarios para el monitoreo físico en los hogares, introduciendo riesgo de autoselección.	7/8 (riesgo de sesgo bajo)	
Chuang et al. (2024)	Transversal	Checklist para estudios transversales analíticos	JBÍ	Confianza exclusiva en escalas subjetivas autoinformadas para valorar la calidad del flujo informativo a través de TICs.	7/8 (riesgo de sesgo bajo)	
Mourgues et al. (2025)	Cualitativo	Checklist para investigación cualitativa	JBÍ	Muestra intencionalmente pequeña restringida a un único sistema hospitalario francés, limitando la transferencia directa de los resultados.	7/8 (riesgo de sesgo bajo)	
Sandoval-Reyes et al. (2023)	Transversal	Checklist para estudios transversales analíticos	JBÍ	Concentración de los datos en mandos medios latinoamericanos, cuyas demandas y autonomía laboral difieren de los puestos operativos.	7/8 (riesgo de sesgo bajo)	
Blomqvist et al. (2023)	Transversal	Checklist para estudios transversales analíticos	JBÍ	Subgrupo transversal extraído de una cohorte preexistente, lo que condiciona la aleatoriedad y representatividad de la muestra remota.	7/8 (riesgo de sesgo bajo)	
O'Hare et al. (2024)	Transversal	Checklist para estudios transversales analíticos	JBÍ	Muestra altamente feminizada (78%) en el sector público de salud británico, restringiendo su	7/8 (riesgo de sesgo bajo)	

					aplicabilidad a industrias privadas masculinizadas.	
Tan (2022)	et al.	Transversal	Checklist para estudios transversales analíticos	JB	Muestreo no probabilístico por conveniencia en Malasia, con limitado control estadístico de factores confusores basales.	6/8 (riesgo de sesgo moderado)
Chen (2024)	et al.	Transversal	Checklist para estudios transversales analíticos	JB	Población restringida a docentes de educación básica y media en Taiwán en un contexto de transición virtual forzosa.	7/8 (riesgo de sesgo bajo)
Oksanen (2023)	et al.	Longitudinal	Checklist para estudios de cohorte	JB	Desgaste y reducción gradual de la muestra final a lo largo de los cinco periodos de evaluación en el panel nacional finlandés.	11/11 (riesgo de sesgo bajo)
Narainsamy et al. (2025)		Transversal	Checklist para estudios transversales analíticos	JB	Falta de exámenes clínicos u observaciones ergonómicas directas in situ para validar el nivel de trastornos musculoesqueléticos.	6/8 (riesgo de sesgo moderado)
Żołnierczyk-Zreda (2025)	et al.	Longitudinal	Checklist para estudios de cohorte Checklist para estudios de cohorte	JB JB	Brecha temporal de doce meses entre las dos olas que podría no registrar oscilaciones estacionales del bienestar mental.	10/11 (riesgo de sesgo bajo)
Omoredde Berglund (2024)	&	Transversal	Checklist para estudios transversales analíticos	JB	Muestra sesgada hacia gerentes de empresas suecas, quienes tradicionalmente poseen un nivel de control de	7/8 (riesgo de sesgo bajo)

				tareas superior al promedio.	
Gadermann et al. (2023)	Mixto	Checklist para investigación cualitativa	JB1	El componente cualitativo de entrevistas semiestructuradas carece de un desglose amplio sobre la reflexividad de los investigadores.	8/10 (riesgo de sesgo moderado)
Kotowski et al. (2022)	Transversal	Checklist para estudios transversales analíticos	JB1	Participación voluntaria de educadores que podría sesgar los resultados hacia aquellos con sintomatologías físicas o estrés más agudo.	6/8 (riesgo de sesgo moderado)
Andrade et al. (2024)	Longitudinal	Checklist para estudios de cohorte	JB1	Muestra perteneciente al sector laboral formal, excluyendo dinámicas y condiciones de informalidad laboral común en la región,	11/11 (riesgo de sesgo bajo)
Andrade et al. (2022)	Longitudinal	Checklist para estudios de cohorte	JB1	La pérdida de participantes en el estudio brasileño no fue uniforme, sino que afectó principalmente a los segmentos de menores ingresos y niveles de escolaridad.	10/11 (riesgo de sesgo bajo)
Somasundram et al. (2022)	Longitudinal	Checklist para estudios de cohorte	JB1	Captura de datos en fases iniciales de adaptación al teletrabajo, lo que podría sobreestimar los niveles iniciales de dolor físico.	10/11 (riesgo de sesgo bajo)
Belita et al. (2024)	Transversal	Checklist para estudios transversales analíticos	JB1	Contextualización en el personal administrativo del sector salud gubernamental	7/8 (riesgo de sesgo bajo)

					canadiense en medio de una reorganización institucional.	
Uppal (2025)	et al.	Transversal	Checklist para estudios transversales analíticos	JB	Al evaluar la intensidad del teletrabajo híbrido como un corte transversal, la recolección transeccional impide establecer causalidad temporal entre la modificación del horario y el síndrome de burnout.	7/8 (riesgo de sesgo bajo)
Trógolo (2022)	et al.	Transversal	Checklist para estudios transversales analíticos	JB	Recolección realizada durante la fase de restricciones en Argentina, lo que limita su generalización a entornos híbridos comunes.	7/8 (riesgo de sesgo bajo)
Lee & Rhee (2022)		Transversal	Checklist para estudios transversales analíticos	JB	Empleo de datos secundarios preexistentes del gobierno federal de EE. UU., limitando la evaluación profunda de variables ergonómicas físicas.	8/8 (riesgo de sesgo bajo)
Hall (2024)	et al.	Transversal	Checklist para estudios transversales analíticos	JB	Centrado en personal gubernamental de gestión de crisis, cuyos niveles basales de presión difieren de los de oficinas generales.	7/8 (riesgo de sesgo bajo)
Gaspar (2023)	et al.	Transversal	Checklist para estudios transversales analíticos	JB	Amplitud excesiva de factores de salud que diluye el análisis detallado del diseño antropométrico de los puestos.	8/8 (riesgo de sesgo bajo)

Petitta & Ghezzi (2025)	Transversal	Checklist para estudios transversales analíticos	JBÍ	Complejidad multinivel que dificulta homogeneizar las políticas organizacionales de control del teletrabajo entre empresas participantes.	8/8 (riesgo de sesgo bajo)
-------------------------	-------------	--	-----	---	----------------------------



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, QUINDE ARIAS MARIA GABRIELA, con C.C: # 0943335091 autora del trabajo de titulación: “Interrelación entre las condiciones ergonómicas, la salud mental y el bienestar laboral en el trabajo remoto e híbrido: revisión sistemática de la literatura, 2021-2026.”, previo a la obtención del título de MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 23 de septiembre de 2026.

Quinde Arias Maria Gabriela

C.C.: 0943335091



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	“Interrelación entre las condiciones ergonómicas, la salud mental y el bienestar laboral en el trabajo remoto e híbrido: revisión sistemática de la literatura, 2021-2026”		
AUTOR(ES)	Quinde Arias María Gabriela		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dr. Ricardo Alberto Loaiza Cucalón		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD / FACULTAD:	Subsistema de Posgrado		
MAESTRIA / ESPECIALIDAD:	Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo.		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo.		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	23 de septiembre de 2026	No. DE PÁGINAS:	73
ÁREAS TEMÁTICAS:	Seguridad Ocupacional, riesgos psicosociales.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Ergonomía, salud mental, factores psicosociales, teletrabajo.		

RESUMEN/ABSTRACT: Esta revisión sistemática determinó de qué manera se relacionan las condiciones ergonómicas con la salud mental y el bienestar laboral en profesionales bajo modalidades remotas o híbridas, analizando la producción científica publicada entre 2021 y 2026. El proceso de rastreo, cribado y selección documental se guió por las directrices de la Declaración PRISMA, ejecutando las consultas en cuatro bases de datos indexadas: PubMed, Scopus, ScienceDirect y Scielo. Con la aplicación de los rigurosos criterios de selección y la evaluación de calidad metodológica pertinente, la muestra final estuvo compuesta de 30 investigaciones. Los resultados mostraron que las condiciones ergonómicas tuvieron una relación asimétrica en el personal. En la rama de la ergonomía cognitiva los síntomas clínicos como el síndrome de burnout, la ansiedad y el estrés crónico se han asociado estrechamente con el constante tecnoestrés, el aislamiento social y la pérdida de la opción de teletrabajo. La ergonomía física del hogar tuvo un impacto indirecto, porque estaba vinculada a la percepción subjetiva del bienestar general. En contraste, la ergonomía organizacional, expresada mediante la calidad del liderazgo, la comunicación asertiva, la escucha activa y el apoyo organizacional, fue el elemento con mayor potencial protector del agotamiento mental. Finalmente, tampoco se relacionaron de forma equitativa las condiciones ergonómicas con el personal laboral. Aunque la mejora de la infraestructura física en el hogar incremento la satisfacción diaria, esta no fue suficiente para evitar la aparición de síntomas clínicos si no se acompañó con un ambiente de pertenencia, de seguridad psicosocial y una cultura empresarial centrada en el bienestar del trabajador.

ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 593 98 895 6253	E-mail: maria.quinde@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.	
	Teléfono: +593-4-3804600	
	E-mail: info@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	