

TRABAJO HÍBRIDO, DISPONIBILIDAD DIGITAL Y FATIGA TECNOLÓGICA: UNA REVISIÓN NARRATIVA SOBRE SU IMPACTO EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS EMPLEADOS

Monografía para optar por el título de Psicólogo

Autor: Vivian Camila Ortiz Piscal

ID: 687494

Autor: Sol María Vanegas López

ID: 915315

Nombre director Monografía

Juan Carlos Valderrama Cárdenas

Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO
Rectoría Bogotá, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
Programa de Psicología modalidad Distancia

Fecha 16 de agosto de 2026

Resumen

Antecedentes:

El trabajo híbrido se consolidó tras el COVID-19 generando tensiones entre conectividad permanente, autonomía y sobrecarga informativa. Aunque existe literatura sobre teletrabajo y trabajo presencial, faltan revisiones que integren estas dinámicas con el bienestar psicológico. Esta revisión narrativa buscó analizar cómo la literatura abordó estas dinámicas y su relación con el bienestar psicológico.

Métodos:

Se consultaron Scopus y PubMed. Se incluyeron artículos empíricos y teóricos sobre trabajo híbrido publicados entre 2020 y 2025 en español, inglés o portugués. Se excluyeron estudios de teletrabajo total, trabajo presencial exclusivo y artículos de opinión sin sustento empírico. El sesgo se evaluó mediante lectura crítica de diseño, muestra y validez interna. Los datos se organizaron en una matriz y se analizaron por contenido temático.

Resultados:

De 62 registros identificados, 22 pasaron revisión de título y resumen, quedando 20 artículos tras eliminar duplicados. Predominaron estudios cuantitativos transversales en Europa. Se encontró que la autonomía protege el bienestar solo cuando hay límites claros; la conectividad se asocia con fatiga tecnológica y deterioro mental; y la sobrecarga informativa erosiona recursos cognitivos. La autoeficacia digital y el apoyo organizacional moderan estos efectos.

Discusión:

La evidencia tiene limitaciones: predominio de diseños transversales que impiden inferencia causal, concentración geográfica en Europa y sesgo de selección hacia trabajadores del conocimiento. El trabajo híbrido no es intrínsecamente protector ni perjudicial; su impacto depende del equilibrio entre demandas digitales y recursos disponibles. Se requieren diseños longitudinales, mayor diversidad geográfica e intervenciones evaluadas.

Palabras clave:

trabajo híbrido, bienestar psicológico, fatiga tecnológica, disponibilidad digital, revisión narrativa.

Abstract

Background:

Hybrid work consolidated after COVID-19, generating tensions between permanent connectivity, autonomy, and information overload. Although literature on telework and on-site work exists, reviews integrating these dynamics with psychological well-being are scarce. This narrative review aimed to analyze how the literature addressed these dynamics and their relationship with psychological well-being.

Methods:

Scopus and PubMed were consulted. Empirical and theoretical articles on hybrid work published between 2020 and 2025 in Spanish, English, or Portuguese were included. Studies on full telework, exclusively on-site work, and opinion articles without empirical support were excluded. Bias was assessed through critical appraisal of design, sample, and internal validity. Data were organized in Excel and analyzed through thematic content analysis.

Results:

Of 62 records identified, 22 passed title and abstract screening, leaving 20 articles after removing duplicates. Quantitative cross-sectional studies in Europe predominated. Findings showed that autonomy protects well-being only when clear boundaries exist; connectivity is associated with technostress and mental deterioration; and information overload erodes cognitive resources. Digital self-efficacy and organizational support moderate these effects.

Discussion:

The evidence has limitations: predominance of cross-sectional designs preventing causal inference, geographic concentration in Europe, and selection bias toward knowledge workers. Hybrid work is not inherently protective or harmful; its impact depends on the balance between digital demands and available resources. Longitudinal designs, greater geographic diversity, and evaluated interventions are needed.

Keywords:

hybrid work, psychological well-being, technostress, digital availability, narrative review

Contenido

Resumen	2
Abstract	3
Introducción	5
Planteamiento del problema	7
Justificación.....	9
(a) Justificación teórica	9
(b) Justificación práctica	10
(c) Justificación metodológica	11
Antecedentes teóricos	12
(1) Trabajo híbrido: conceptualización y dimensiones	12
(2) Bienestar psicológico en contextos laborales.....	13
(3) Teorías explicativas de la fatiga tecnológica y la disponibilidad digital.....	14
(4) Síntesis y variables de análisis para la revisión	15
Objetivos	16
Objetivo General.....	16
Objetivos Específicos.....	16
Diseño Metodológico.....	17
Línea de investigación.....	17
Tipo de investigación.....	18
Metodología	19
Técnicas de recolección de información	21
Técnicas de análisis de información	22
Consideraciones éticas	22
Resultados y análisis	23
Conclusiones.....	28
Referencias	35

Introducción

Desde marzo de 2020, millones de trabajadores experimentaron una transformación abrupta en su vida laboral: el escritorio de la oficina se trasladó a la cocina, la sala de reuniones a una pantalla de videollamada, y el horario laboral se convirtió en una disponibilidad que parecía no tener fin. Lo que comenzó como una respuesta de emergencia sanitaria se consolidó, en pocos años, en un modelo organizacional que muchas empresas adoptaron de manera permanente. El trabajo híbrido esa alternancia entre el espacio físico de la oficina y el trabajo remoto dejó de ser una excepción para convertirse en la norma para sectores enteros de la economía global. Barrero, Bloom y Davis (2021) estiman que, tras la pandemia, aproximadamente el 20% de las jornadas laborales completas se realizarán desde el hogar, cuatro veces más que el nivel pre-COVID. Este cambio no representa una mera modificación logística de los espacios de trabajo, sino una transformación de las dinámicas laborales con profundas implicaciones psicológicas para los trabajadores, que deben navegar simultáneamente entre dos mundos que exigen lógicas diferentes de organización, comunicación y regulación emocional.

Una de las tensiones centrales que caracteriza al trabajo híbrido contemporáneo reside en la relación entre disponibilidad digital y bienestar psicológico. La generalización de dispositivos móviles, plataformas de comunicación instantánea y sistemas de gestión en la nube ha generado una expectativa de conectividad permanente que traspasa los límites temporales y espaciales del trabajo tradicional. Mazmanian, Orlikowski y Yates (2013) identificaron lo que denominan la "paradoja de la autonomía": aunque el uso individual de tecnologías digitales ofrece flexibilidad y control a corto plazo, también intensifica las expectativas colectivas de disponibilidad, escalando el compromiso laboral y reduciendo la capacidad de desconexión. Esta tensión se manifiesta en múltiples dinámicas: la conectividad que dificulta la separación entre trabajo y descanso, la autonomía que puede convertirse en ambigüedad de roles, y la sobrecarga informativa derivada del manejo simultáneo de múltiples plataformas digitales. Reinecke et al. (2017) han demostrado que la carga de comunicación digital está positivamente relacionada con el estrés percibido y tiene efectos indirectos significativos sobre el burnout, la depresión y la ansiedad, evidenciando los costos psicológicos de una disponibilidad tecnológica sin límites.

Frente a este escenario, esta revisión narrativa se presenta como un abordaje metodológico particularmente pertinente para sintetizar el conocimiento científico disponible. Dado que el trabajo híbrido es un fenómeno relativamente reciente y en constante evolución, la literatura científica que lo aborda proviene de múltiples disciplinas psicología organizacional, sociología del trabajo, estudios de comunicación y gestión, utiliza diversos enfoques teóricos y metodológicos, y arroja resultados frecuentemente divergentes. En este contexto, una revisión narrativa permite no solo sintetizar lo que se sabe, sino también problematizar las contradicciones conceptuales y metodológicas que dificultan la construcción de un marco integrador del fenómeno.

La presente revisión se delimita a la literatura científica publicada entre 2020 y 2025, período que permite capturar el impacto directo de la pandemia de COVID-19 en la consolidación del trabajo híbrido como modelo organizacional estándar, así como los desarrollos teóricos y empíricos posteriores. Geográficamente, se priorizarán estudios realizados en contextos latinoamericanos, norteamericanos y europeos, regiones donde el trabajo híbrido ha sido más intensivamente investigado y donde existen mayores similitudes en la infraestructura tecnológica y las políticas laborales, facilitando comparaciones pertinentes. Se excluirán estudios centrados exclusivamente en el teletrabajo total o en el trabajo presencial tradicional, dado que el objeto de estudio es específicamente la configuración híbrida como modalidad distintiva.

En consecuencia, el objetivo general de esta monografía es realizar una revisión narrativa que analice críticamente cómo la literatura científica ha abordado las dinámicas de conectividad, autonomía y sobrecarga informativa del trabajo híbrido, y su relación con el bienestar psicológico. Esta indagación busca contribuir a una comprensión más integral de un fenómeno que, lejos de ser transitorio, parece configurarse como una característica definitoria del futuro del trabajo.

Planteamiento del problema

La pandemia por COVID-19 aceleró el trabajo híbrido como modelo organizacional predominante, consolidando una realidad laboral donde los empleados alternan entre el espacio físico de la oficina y el trabajo remoto. Según Barrero, Bloom y Davis (2021), tras la pandemia se estima que aproximadamente el 20% de las jornadas laborales completas se realizaron desde la casa, cuatro veces más que el nivel pre-COVID. Este modelo ha sido promovido como una solución para mejorar la conciliación vida-trabajo y la autonomía del empleado; sin embargo, también ha generado nuevas demandas psicológicas asociadas a la conectividad permanente, la gestión autónoma del trabajo y el manejo de múltiples fuentes de información digital.

Sobre la autonomía, los estudios han arrojado resultados divergentes. Por un lado, Gajendran y Harrison (2007), en una metaanálisis de 46 estudios con 12,883 empleados, encontraron que el teletrabajo tiene efectos beneficiosos principalmente en resultados proximales como la autonomía percibida y la reducción del conflicto trabajo-familia. Kniffin et al. (2021) también señalan que, durante el trabajo desde casa, las personas meticulosas son capaces de establecer metas no inmediatas, están bien organizadas, auto disciplinadas y autónomas en el trabajo. Por otro lado, Mazmanian, Orlikowski y Yates (2013) identificaron lo que denominan la "paradoja de la autonomía": aunque el uso individual de dispositivos móviles ofrece flexibilidad y control a corto plazo, también intensifica las expectativas colectivas de disponibilidad, escalando el compromiso laboral y reduciendo la capacidad de desconexión. De manera similar, Raišiene et al. (2020, citado en De Sio et al., 2024) encontraron que el teletrabajo está asociado con una precaria conciliación trabajo-familia, especialmente en hombres, aunque las mujeres sufren un mayor deterioro de la salud mental en general.

Respecto a la conectividad, la literatura ha documentado consistentemente su efecto negativo sobre el bienestar psicológico. Reinecke et al. (2017) demostraron que la carga de comunicación derivada del uso privado de correos electrónicos y mensajes de redes sociales, así como el multitasking en Internet, están positivamente relacionados con el estrés percibido y tienen efectos indirectos significativos sobre el burnout, la depresión y la ansiedad. Mazmanian et al. (2013) complementan esta evidencia al mostrar que los profesionales que usan dispositivos de correo electrónico móvil terminan trabajando "en todas partes y todo el tiempo", disminuyendo su autonomía práctica y dificultando la desconexión. No obstante, persisten vacíos sobre cómo diferentes modalidades de conectividad (síncrona vs. asíncrona,

expectativas organizacionales vs. autoimpuestas) moderan esta relación en el contexto específico del trabajo híbrido.

En cuanto a la sobrecarga informativa, Eppler y Mengis (2004) consolidaron el concepto a partir de una revisión interdisciplinaria, identificando sus principales definiciones, situaciones, causas, efectos y contramedidas. Reinecke et al. (2017) extendieron este análisis al contexto de la comunicación mediada por computadora, encontrando que la presión social y el miedo a perderse información son motores clave de la carga de comunicación que conduce a estrés y deterioro psicológico. Sin embargo, la mayoría de estos estudios provienen de contextos de trabajo presencial o totalmente remoto, siendo escasa la literatura que analiza específicamente esta dinámica en el modelo híbrido, donde la alternancia entre entornos podría amplificar o atenuar dicho efecto.

Frente a este escenario, se observa que la literatura científica ha abordado de manera fragmentaria las dinámicas de conectividad, autonomía y sobrecarga informativa en el trabajo híbrido, sin integrar sistemáticamente su análisis en relación con el bienestar psicológico. Además, persisten contradicciones metodológicas y conceptuales particularmente en la operacionalización de la autonomía (protectora vs. factor de confusión según el contexto) y en la delimitación de los efectos diferenciados de cada dinámica que dificultan la construcción de un marco comprensivo del fenómeno. Esta limitación resulta relevante debido a que el trabajo híbrido cuenta con características propias que no pueden explicarse completamente a partir de los hallazgos obtenidos en modalidades exclusivamente remotas o presenciales, lo que justifica la necesidad de investigaciones centradas específicamente en esta forma de organización laboral.

Además, la creciente consolidación del trabajo híbrido como modalidad permanente en diferentes organizaciones plantea nuevos desafíos para la gestión del bienestar psicológico de los trabajadores. Aunque las empresas han implementado estrategias orientadas a favorecer la flexibilidad laboral, aún existe incertidumbre respecto a las condiciones bajo las cuales dicha flexibilidad contribuye efectivamente al bienestar o, por el contrario, se convierte en una fuente adicional de estrés y desgaste emocional. Esta situación evidencia la necesidad de integrar los hallazgos disponibles en la literatura científica para comprender de manera más amplia cómo interactúan las dinámicas de conectividad, autonomía y sobrecarga informativa en los entornos híbridos de trabajo y cuáles son sus implicaciones para la salud psicológica de los trabajadores.

En consecuencia, la presente monografía se formula a partir de la siguiente pregunta:

¿Cómo ha abordado la literatura científica las dinámicas de conectividad, autonomía y sobrecarga informativa del trabajo híbrido y su relación con el bienestar psicológico?

Justificación

(a) Justificación teórica

El trabajo híbrido constituye uno de los fenómenos laborales más significativos de la última década, cuya comprensión teórica aún se encuentra en construcción. Aunque la literatura ha abordado extensamente el teletrabajo y el trabajo presencial como modalidades separadas, el modelo híbrido que combina ambas lógicas de manera simultánea introduce dinámicas específicas que no pueden reducirse a la suma de sus partes. La conectividad permanente, la autonomía espacial y temporal, y la sobrecarga informativa emergen como constructos teóricos que demandan una integración conceptual que la literatura actual no ha logrado consolidar.

Como señala Crawford (2022), la relación entre trabajo híbrido y bienestar psicológico es inherentemente compleja, configurando un campo de estudio donde los hallazgos son frecuentemente contradictorios: mientras algunos estudios destacan beneficios como la reducción del estrés por desplazamientos y el fortalecimiento de la autonomía (Wang et al., 2021), otros documentan efectos adversos como el aislamiento social, la sobrecarga laboral y la dificultad para desconectarse del trabajo. Esta tensión teórica se profundiza cuando se incorporan variables emergentes como la disponibilidad digital y la fatiga tecnológica, que, aunque reconocidas en la literatura reciente (Tarafdar et al., 2019; Suh & Lee, 2023), no han sido suficientemente integradas en un marco comprensivo que explique sus interrelaciones en el contexto híbrido.

La presente revisión narrativa contribuye al entendimiento del fenómeno al sistematizar críticamente cómo la literatura científica ha abordado estas dinámicas, permitiendo identificar convergencias, divergencias y vacíos teóricos que dificultan una comprensión integral del trabajo híbrido en contextos laborales digitales. Particularmente relevante es la "paradoja de la autonomía" identificada por Mazmanian et al. (2013), donde las herramientas digitales que deberían expandir la libertad del trabajador terminan generando presión para una disponibilidad permanente, evidenciando que los constructos tradicionales de autonomía laboral requieren reconceptualización en entornos mediados tecnológicamente. Suh y Lee (2023) extienden esta perspectiva al demostrar que el technostress en entornos híbridos se origina no solo en las

características de la tecnología, sino en las expectativas de disponibilidad que la organización y los compañeros de trabajo construyen socialmente en torno a su uso.

Desde la perspectiva de la teoría de demandas y recursos laborales (Bakker & Demerouti, 2017), el trabajo híbrido representa un escenario donde las demandas digitales — comunicación constante, multitarea entre plataformas, expectativas de respuesta inmediata— pueden agotar los recursos cognitivos y emocionales del trabajador, mientras que recursos como la autonomía de horario, el apoyo organizacional y el liderazgo transformacional operan como buffers protectores contra la fatiga digital. Sin embargo, la aplicación de esta teoría al contexto híbrido aún es incipiente, especialmente en lo que respecta a la operacionalización de las demandas y recursos específicos de los entornos digitales. Esta revisión busca contribuir a llenar este vacío teórico al integrar críticamente los hallazgos dispersos en la literatura.

(b) Justificación práctica

La transformación laboral post-pandemia ha evidenciado una crisis de bienestar que las organizaciones no han logrado abordar de manera efectiva. Encuestas académicas realizadas durante 2021-2023 documentan que entre el 45% y el 68% de los trabajadores remotos e híbridos reportan dificultades para desconectarse del trabajo, con niveles de estrés significativamente superiores a los de trabajadores presenciales en tareas comparables (Eurofound, 2022; American Psychological Association, 2023). Estos datos, provenientes de muestras representativas en contextos europeos y norteamericanos, evidencian una problemática de bienestar que trasciende el ámbito individual para configurarse como un desafío organizacional de primer orden.

La presente investigación tiene implicaciones directas para profesionales de talento humano, líderes organizacionales y responsables de políticas laborales, al ofrecer una síntesis clara y fundamentada sobre los factores que inciden en el bienestar psicológico en contextos de trabajo híbrido. Los estudios actuales señalan que las organizaciones deben repensar sus prácticas de comunicación digital, desarrollar protocolos que reduzcan reuniones innecesarias, promover la colaboración asincrónica y proteger el tiempo de concentración de los empleados (Acavis Publishers, 2024). No obstante, estas recomendaciones provienen de investigaciones fragmentarias y contextos predominantemente desarrollados, lo que limita su aplicabilidad en realidades organizacionales diversas.

Al integrar críticamente la literatura sobre conectividad, autonomía y sobrecarga informativa, esta revisión permite identificar qué intervenciones han demostrado mayor

efectividad y en qué condiciones, facilitando el diseño de estrategias basadas en evidencia. Por ejemplo, si la literatura converge en que la autonomía de horario es protectora pero la expectativa de conectividad permanente es perjudicial, las organizaciones pueden priorizar políticas de desconexión digital sobre programas de flexibilidad genérica. Asimismo, al incorporar la perspectiva de la fatiga tecnológica (Tarafdar et al., 2019), la revisión orienta hacia intervenciones que vayan más allá de la gestión del tiempo, abordando la calidad y cantidad de la interacción digital como determinante del bienestar.

En contextos latinoamericanos, donde las condiciones laborales y tecnológicas difieren significativamente de los países desarrollados donde se concentra la mayoría de los estudios, esta revisión adquiere una relevancia particular. La identificación de vacíos geográficos en la literatura permite orientar investigaciones futuras que informen políticas adaptadas a realidades específicas, evitando la transferencia acrítica de modelos organizacionales diseñados para contextos con infraestructura tecnológica y regulación laboral distintas.

(c) Justificación metodológica

El campo de estudio del trabajo híbrido y bienestar psicológico se caracteriza por una proliferación de investigaciones que emplean enfoques metodológicos diversos y frecuentemente incompatibles: estudios cuantitativos de corte transversal que miden correlaciones entre variables psicométricas, investigaciones cualitativas que exploran experiencias subjetivas de trabajadores, revisiones sistemáticas con criterios de inclusión restrictivos, y ensayos teóricos que proponen marcos conceptuales novedosos. Esta dispersión metodológica, lejos de ser un problema menor, constituye una barrera para la acumulación de conocimiento coherente sobre el fenómeno.

En este contexto, la revisión narrativa se presenta como una estrategia metodológica particularmente valiosa. A diferencia de la revisión sistemática, que prioriza la homogeneización metodológica y la sintetización estadística de resultados, la revisión narrativa permite integrar estudios con diferentes diseños, poblaciones y enfoques epistemológicos, facilitando una comprensión holística de un fenómeno multidimensional (Ferrari, 2015). Esta flexibilidad es esencial cuando el objeto de estudio las dinámicas de conectividad, autonomía y sobrecarga informativa en el trabajo híbrido ha sido abordado desde psicología organizacional, sociología del trabajo, estudios de comunicación, ergonomía cognitiva y gestión, entre otras disciplinas.

La revisión narrativa permite no solo sintetizar hallazgos, sino también problematizar las contradicciones metodológicas que subyacen a las divergencias en los resultados. Por ejemplo,

si los estudios que encuentran efectos positivos de la autonomía emplean diseños transversales con muestras de trabajadores del conocimiento, mientras que los que documentan efectos negativos utilizan métodos cualitativos con empleados de servicios, la revisión narrativa puede identificar esta variable de moderación que una síntesis estadística homogeneizadora podría ocultar. De manera similar, la integración de enfoques cualitativos que capturan la experiencia vivida de la fatiga tecnológica con estudios cuantitativos que la operacionalizan mediante escalas psicométricas enriquece la comprensión del fenómeno más allá de lo que cualquier abordaje aislado podría lograr.

Además, dado que el trabajo híbrido es un fenómeno relativamente reciente y en constante evolución, una revisión sistemática con criterios de inclusión estrictos podría excluir investigaciones pioneras o de diseño innovador que, aunque no cumplan estándares metodológicos convencionales, ofrecen insights valiosos para la comprensión emergente del campo. La revisión narrativa, al adoptar criterios de inclusión más flexibles y al priorizar el análisis crítico sobre la agregación estadística, se adapta mejor a la naturaleza incipiente y compleja del objeto de estudio, permitiendo una cartografía del conocimiento que oriente tanto la práctica como la investigación futura.

Antecedentes teóricos

(1) Trabajo híbrido: conceptualización y dimensiones

El trabajo híbrido se define como una modalidad organizacional que combina de manera alternada el trabajo presencial en un espacio físico institucional con el trabajo remoto, generalmente desde el hogar, mediante el uso de tecnologías de información y comunicación (TIC). A diferencia del teletrabajo total, el modelo híbrido implica una transición constante entre dos entornos laborales con lógicas diferenciadas de organización espacial, temporal y social, lo que genera demandas de adaptación particulares para los trabajadores (Barrero et al., 2021; Kniffin et al., 2021).

Desde una perspectiva dimensional, el trabajo híbrido puede caracterizarse por tres ejes fundamentales: (a) la distribución espacial, que refiere a la alternancia entre el espacio institucional y el doméstico como lugares de trabajo; (b) la distribución temporal, que implica la flexibilización de los horarios laborales y la dificultad para delimitar los límites entre trabajo y no trabajo; y (c) la mediación tecnológica, que supone la dependencia de plataformas digitales para la comunicación, coordinación y ejecución de tareas. Estas tres dimensiones interactúan de manera compleja, configurando un escenario laboral donde las fronteras tradicionales entre

la esfera profesional y la personal se vuelven permeables y negociables (Mazmanian et al., 2013).

La literatura reciente ha identificado que el trabajo híbrido no constituye una categoría homogénea, sino que presenta configuraciones variables según la frecuencia de presencialidad, el grado de autonomía para decidir dónde y cuándo trabajar, y la intensidad del uso de tecnologías digitales. Crawford (2022) señala que esta heterogeneidad explica en parte los resultados contradictorios encontrados en la literatura: los efectos del trabajo híbrido sobre el bienestar psicológico dependen críticamente de cómo se implementa la modalidad, más que de la modalidad en sí misma. Wang et al. (2021) complementan esta perspectiva al argumentar que el diseño del trabajo híbrido incluyendo la claridad de roles, la autonomía percibida y el apoyo organizacional determina si esta modalidad se convierte en un recurso protector o en una demanda adicional para el trabajador.

(2) Bienestar psicológico en contextos laborales

El bienestar psicológico en el ámbito laboral ha sido conceptualizado desde múltiples enfoques teóricos. Desde la tradición de la psicología positiva, el bienestar se entiende como un constructo multidimensional que incluye tanto el bienestar hedónico relacionado con la experiencia de emociones positivas y la satisfacción vital como el bienestar eudaimónico asociado con el sentido de propósito, el crecimiento personal y la autorrealización (Ryff, 1989). En contextos organizacionales, esta distinción permite capturar no solo la ausencia de malestar psicológico, sino también la presencia de estados positivos que favorecen el funcionamiento óptimo del trabajador.

En el campo específico de la psicología organizacional, el bienestar laboral ha sido frecuentemente operacionalizado mediante indicadores de salud mental (ansiedad, depresión, estrés percibido), satisfacción laboral y calidad de vida en el trabajo. Sin embargo, estudios recientes han criticado esta operacionalización por su enfoque reactivo centrado en la ausencia de patología y han propuesto incorporar dimensiones proactivas como el compromiso laboral, la vigorización y la resiliencia psicológica (Bakker & Demerouti, 2017). Esta ampliación conceptual resulta especialmente relevante en el contexto del trabajo híbrido, donde las dinámicas de conectividad y autonomía pueden simultáneamente generar estrés y facilitar estados de flujo y satisfacción, dependiendo de cómo se gestionen.

La relación entre trabajo híbrido y bienestar psicológico ha sido abordada desde diversas perspectivas teóricas. Crawford (2022), en una revisión sistemática, identifica que el

teletrabajo y el trabajo híbrido presentan una relación compleja con el bienestar: por un lado, pueden reducir el estrés por desplazamientos, aumentar la autonomía temporal y facilitar la conciliación vida-trabajo; por otro, pueden generar aislamiento social, sobrecarga laboral y dificultad para desconectarse. Wang et al. (2021) encontraron que durante la pandemia de COVID-19, el trabajo remoto efectivo requería no solo recursos tecnológicos, sino también un diseño laboral que incluyera autonomía, claridad de metas y apoyo social, elementos que muchas organizaciones no lograron proveer adecuadamente.

(3) Teorías explicativas de la fatiga tecnológica y la disponibilidad digital

La fatiga tecnológica, también denominada technostress o fatiga digital, ha emergido como un constructo clave para comprender los efectos psicológicos del uso intensivo de tecnologías en el trabajo. Tarafdar et al. (2019) proponen un modelo trifásico que distingue entre tecnoestrés (respuesta positiva al desafío tecnológico), tecno-disestrés (respuesta negativa de agotamiento) y diseño tecnológico (características de las herramientas que facilitan o dificultan su uso). Esta distinción es fundamental porque permite superar la visión unidimensional que asocia tecnología únicamente con efectos negativos, reconociendo que el impacto psicológico depende de la interacción entre características del sistema tecnológico, demandas del entorno laboral y recursos individuales del trabajador.

Desde la perspectiva de la teoría del procesamiento de la información, la sobrecarga informativa en entornos digitales se explica como una discrepancia entre la cantidad de información disponible y la capacidad cognitiva del individuo para procesarla de manera efectiva. Eppler y Mengis (2004) identifican cinco fuentes principales de sobrecarga informativa: la cantidad de información, la frecuencia de interrupciones, la complejidad de los canales de comunicación, la falta de estructura en la información y la presión temporal para responder. En el contexto del trabajo híbrido, estas fuentes se amplifican debido a la multiplicidad de plataformas utilizadas (correo electrónico, mensajería instantánea, videoconferencias, gestores de proyectos) y a la ausencia de regulaciones organizacionales claras sobre su uso apropiado.

La disponibilidad digital se refiere a la expectativa, tanto autoimpuesta como organizacionalmente inducida, de estar permanentemente accesible y receptivo a través de dispositivos digitales. Mazmanian et al. (2013) desarrollaron el concepto de "autonomía situada" para explicar esta paradoja: aunque las tecnologías móviles prometen flexibilidad y control individual, generan simultáneamente una norma social de conectividad continua que restringe la autonomía efectiva del trabajador. Esta norma se internaliza como una presión para responder

inmediatamente, independientemente del horario o el espacio físico, erosionando los límites entre trabajo y vida personal. Suh y Lee (2023) extienden esta perspectiva al demostrar que el technostress en entornos híbridos se origina no solo en las características de la tecnología, sino en las expectativas de disponibilidad que la organización y los compañeros de trabajo construyen socialmente en torno a su uso.

La teoría de demandas y recursos laborales (JD-R) proporciona un marco integrador para comprender estas dinámicas. Propuesta originalmente por Bakker y Demerouti (2017), esta teoría postula que el bienestar laboral depende del equilibrio entre las demandas del trabajo (aspectos físicos, psicológicos, sociales o organizacionales que requieren esfuerzo sostenido) y los recursos disponibles (aspectos funcionales que facilitan el logro de metas, reducen demandas o estimulan el crecimiento personal). En el contexto del trabajo híbrido, las demandas digitales —comunicación constante, multitarea entre plataformas, expectativas de respuesta inmediata— pueden agotar los recursos cognitivos y emocionales del trabajador, mientras que recursos como la autonomía de horario, el apoyo organizacional y el liderazgo transformacional operan como buffers protectores contra la fatiga digital (PMC, 2024). Sin embargo, la aplicación de la JD-R al trabajo híbrido aún es incipiente, especialmente en lo que respecta a la identificación de demandas y recursos específicos de los entornos digitales.

(4) Síntesis y variables de análisis para la revisión

A partir del marco teórico presentado, la presente revisión narrativa se orienta por el siguiente modelo analítico integrador:

1. Trabajo híbrido

Definición: Modalidad organizacional que combina de manera alternada el trabajo presencial y remoto mediante el uso de tecnologías de información y comunicación.

Operacionalización (dimensiones): Distribución espacial (presencial-remoto), distribución temporal, mediación tecnológica, frecuencia de presencialidad y flexibilidad laboral.

2. Dinámicas de conectividad

Definición: Nivel de interacción y disponibilidad digital que mantienen los trabajadores a través de plataformas, dispositivos y herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus actividades laborales.

Operacionalización (dimensiones): Disponibilidad digital, frecuencia de conexión, comunicación síncrona y asíncrona, expectativas de respuesta inmediata y conectividad fuera de la jornada laboral.

3. Autonomía

Definición: Capacidad del trabajador para gestionar, organizar y tomar decisiones sobre sus tareas, tiempos y formas de ejecución del trabajo.

Operacionalización (dimensiones): Toma de decisiones, control sobre las tareas, flexibilidad horaria, autogestión e independencia laboral.

4. Sobrecarga informativa

Definición: Percepción de exceso de información que supera la capacidad de procesamiento del individuo y dificulta la realización efectiva de las tareas laborales.

Operacionalización (dimensiones): Cantidad de información recibida, interrupciones digitales, multitarea, complejidad de los canales de comunicación y presión temporal para responder.

5. Bienestar psicológico

Definición: Estado de equilibrio emocional, cognitivo y social que permite al trabajador afrontar las demandas laborales y mantener una adecuada salud mental.

Operacionalización (dimensiones): Estrés percibido, satisfacción laboral, agotamiento emocional (burnout), ansiedad, equilibrio vida-trabajo y salud mental percibida.

6. Fatiga tecnológica (variable emergente*)

Definición: Estado de agotamiento físico, mental y emocional derivado del uso intensivo y prolongado de tecnologías digitales en el trabajo.

Operacionalización (dimensiones): Cansancio digital, saturación tecnológica, dificultad de desconexión, estrés tecnológico (technostress) y agotamiento cognitivo.

Objetivos

Objetivo General

Realizar una revisión narrativa que analice críticamente cómo la literatura científica ha abordado las dinámicas de conectividad, autonomía y sobrecarga informativa del trabajo híbrido, y su relación con el bienestar psicológico

Objetivos Específicos

1. Identificar y caracterizar los principales enfoques teóricos y metodológicos que la literatura científica ha empleado para estudiar el trabajo híbrido y su vinculación con el bienestar psicológico, en los estudios empíricos y teóricos publicados entre 2020 y 2025.

2. Examinar cómo la literatura científica ha tratado la autonomía como dinámica del trabajo híbrido y su relación con el bienestar psicológico.
3. Describir cómo la literatura científica ha abordado la dinámica de conectividad en el trabajo híbrido y su incidencia en el bienestar psicológico de los trabajadores.
4. Examinar cómo la literatura científica ha abordado la sobrecarga informativa en el trabajo híbrido y su relación con el bienestar psicológico.
5. Comparar y sintetizar los resultados de los estudios revisados para identificar convergencias, divergencias y vacíos en la literatura sobre las tres dinámicas analizadas y su relación con el bienestar psicológico.

Diseño Metodológico

Línea de investigación

La presente investigación se enmarca en la línea de Contexto, específicamente en el estudio de los factores psicosociales emergentes asociados a las transformaciones digitales del trabajo contemporáneo. Esta línea busca comprender cómo las condiciones laborales, los procesos organizacionales y las nuevas formas de organización del trabajo influyen en el bienestar, la salud mental y el desempeño de los trabajadores.

En este sentido, el trabajo híbrido constituye una temática relevante dentro de dicha línea, debido a que implica cambios significativos en las dinámicas de interacción, comunicación, autonomía y gestión de las demandas laborales, aspectos que tienen una incidencia directa sobre el bienestar psicológico de los empleados.

Asimismo, la investigación se articula con el eje de Contexto, Acción y Salud Mental, al analizar cómo las condiciones derivadas del trabajo híbrido, tales como la conectividad permanente, la sobrecarga informativa y las nuevas formas de organización laboral, pueden actuar como factores protectores o de riesgo para la salud mental y el bienestar psicológico de los trabajadores.

De igual manera, se relaciona con el eje de Comportamiento, Cognición y Desarrollo Humano, en tanto examina los procesos cognitivos y conductuales implicados en la adaptación a entornos laborales digitalizados, incluyendo la gestión de la información, la autorregulación, la toma de decisiones y las estrategias de afrontamiento desarrolladas por los trabajadores frente a las exigencias del trabajo híbrido.

Por lo anterior, la investigación contribuye a la comprensión de las transformaciones contemporáneas del trabajo desde una perspectiva psicológica, integrando elementos

contextuales, cognitivos y de salud mental que permiten explicar la relación entre las dinámicas laborales emergentes y el bienestar psicológico.

Dentro de la línea de Contexto, Acción y Salud Mental, esta investigación busca mostrar cómo las nuevas formas de trabajo, como el modelo híbrido, no solo cambian la manera en que cumplimos nuestras tareas, sino también la forma en que nos relacionamos con nuestra salud mental. Estar siempre conectados, recibir demasiada información o tener que adaptarnos a horarios flexibles puede convertirse en un reto para mantener el equilibrio emocional. En este sentido, el estudio no se limita a señalar riesgos, sino que también reconoce que estas condiciones pueden abrir oportunidades: mayor autonomía, mejor conciliación entre vida personal y laboral, y nuevas formas de apoyo organizacional que protegen el bienestar.

Por otro lado, el eje de Comportamiento, Cognición y Desarrollo Humano permite comprender cómo los trabajadores enfrentan estos cambios desde lo psicológico. Aquí se analizan aspectos como la capacidad de autorregularse, tomar decisiones en entornos digitales, organizar la información que reciben y desarrollar estrategias de afrontamiento frente al estrés. En palabras más sencillas, se trata de entender cómo las personas piensan, sienten y actúan cuando deben adaptarse a un mundo laboral que cada vez depende más de la tecnología.

De esta manera, la investigación no se queda en lo técnico, sino que conecta con la vida cotidiana de los trabajadores: cómo se sienten al trabajar desde casa, cómo manejan la presión de responder rápido, cómo equilibran su tiempo y cómo encuentran recursos internos para seguir adelante. Así, se aporta una mirada integral que une el contexto laboral, las acciones organizacionales y los procesos psicológicos individuales, mostrando que el bienestar en el trabajo híbrido depende tanto de las condiciones externas como de las capacidades personales para adaptarse.

Tipo de investigación

La presente investigación corresponde a una revisión narrativa de la literatura científica. A diferencia de una revisión sistemática, que busca responder preguntas específicas mediante criterios de inclusión y exclusión estrictos, procedimientos de búsqueda replicables y síntesis estadística de resultados (meta-análisis), la revisión narrativa privilegia la integración interpretativa sobre la agregación estadística (Ferrari, 2015).

Esta elección metodológica se justifica por las siguientes razones:

Heterogeneidad del campo de estudio: El trabajo híbrido es un fenómeno multidimensional que ha sido abordado desde múltiples disciplinas (psicología organizacional,

sociología del trabajo, estudios de comunicación, ergonomía cognitiva, gestión), utilizando enfoques teóricos diversos (teoría del estrés, modelos de demandas-recursos, teoría del procesamiento de la información, enfoques socio-constructivistas) y diseños metodológicos variados (estudios cuantitativos correlacionales, experimentales, cualitativos fenomenológicos, etnográficos, y mixtos). Una revisión sistemática con criterios homogeneizadores excluiría investigaciones valiosas que, aunque metodológicamente diferentes, ofrecen insights complementarios para la comprensión del fenómeno.

Estado incipiente del conocimiento: Dado que el trabajo híbrido masivo es un fenómeno relativamente reciente (consolidado post-2020), la literatura científica aún se encuentra en una fase de exploración y consolidación conceptual. En esta etapa, una revisión narrativa permite cartografiar el campo, identificar tendencias emergentes, problematizar contradicciones y proponer líneas de investigación futura, funciones que una revisión sistemática orientada a sintetizar evidencia madura no cumple de manera óptima.

Valor heurístico de la interpretación crítica: La revisión narrativa no se limita a describir hallazgos, sino que los analiza críticamente en relación con sus supuestos teóricos, contextos de producción y limitaciones metodológicas. Este análisis interpretativo es especialmente valioso cuando, como en el caso del trabajo híbrido, los resultados son frecuentemente contradictorios y dependen de variables de contexto que los estudios individuales no siempre explicitan.

Metodología

Protocolo de búsqueda:

Bases de datos: Scopus y PubMed.

Idiomas: inglés, español y portugués.

Periodo temporal: 2020-2024.

Base de datos 1: Scopus

Se ejecutó la siguiente cadena de búsqueda:

TITLE-ABS-KEY (("hybrid work*" OR "work from home" OR "blended work") AND ("connectivity" OR "connectedness" OR "information overload" OR "cognitive overload" OR "digital overload" OR "technostress") AND ("psychological well-being" OR "well-being" OR "wellbeing" OR "mental health")) AND DOCTYPE (ar) AND SRCTYPE (j) AND PUBSTAGE (final) AND PUBYEAR > 2019 AND PUBYEAR < 2025

Tipo de documento: DOCTYPE (ar) — artículos arbitrados.

Tipo de fuente: SRCTYPE (j) — revistas científicas.

Etapas de publicación: PUBSTAGE (final) — versión final.

Rango temporal: PUBYEAR > 2019 AND PUBYEAR < 2025 — publicaciones entre 2020 y 2024.

Campos de búsqueda: Título, resumen y palabras clave (TITLE-ABS-KEY).

Resultado: 25 documentos identificados.

Base de datos 2: PubMed

Se ejecutó la siguiente cadena de búsqueda:

```
(  
  "Teleworking"[Mesh]  
  OR "hybrid work*"[Title/Abstract]  
  OR "hybrid working"[Title/Abstract]  
  OR "remote work*"[Title/Abstract]  
  OR "telework*"[Title/Abstract]  
  OR "telecommut*"[Title/Abstract]  
  OR "work from home"[Title/Abstract]  
)  
AND  
(  
  "technostress"[Title/Abstract]  
  OR "information overload"[Title/Abstract]  
  OR "cognitive overload"[Title/Abstract]  
  OR "digital overload"[Title/Abstract]  
  OR "communication overload"[Title/Abstract]  
  OR "connectivity"[Title/Abstract]  
  OR "connectedness"[Title/Abstract]  
)  
AND  
(  
  "Mental Health"[Mesh]  
  OR "mental health"[Title/Abstract]  
  OR "psychological well-being"[Title/Abstract]  
)
```

OR "well-being"[Title/Abstract]
OR "wellbeing"[Title/Abstract]
OR "psychological stress"[Title/Abstract]

)

Resultado: 37 documentos identificados.

Total, de documentos identificados en búsqueda automatizada: 62 documentos (25 de Scopus + 37 de PubMed).

Declaración del uso de herramientas de inteligencia artificial

Para esta monografía usamos Kimi como apoyo en la redacción de borradores y en la estructura de matrices. Las decisiones metodológicas, la selección de artículos y las conclusiones son nuestras. Verificamos manualmente cada cita.

Técnicas de recolección de información

La recolección de información se realizó mediante búsqueda documental sistematizada, estructurada en cuatro fases secuenciales que garantizan la exhaustividad, trazabilidad y rigor del proceso.

Paso 1: Búsqueda automatizada en bases de datos

Descrita en la metodología

Paso 2: Registro preliminar

Registramos los 62 artículos en una hoja de Excel antes de filtrar. Así podíamos identificar duplicados entre Scopus y PubMed y tener trazabilidad de todo el proceso.

Paso 3: Revisión de títulos y resúmenes

Leímos los títulos y resúmenes de los 62 artículos y decidimos si entraban o no. Descartamos 40 que no hablaban de trabajo híbrido, que solo trataban teletrabajo total, que no medían bienestar psicológico o que eran artículos de opinión sin sustento empírico. También eliminamos duplicados. Nos quedaron 22.

Los criterios que usamos para excluir fueron:

Estudios centrados exclusivamente en teletrabajo total sin componente híbrido.

Estudios centrados exclusivamente en trabajo presencial tradicional.

Artículos que no abordaran ninguna de las tres dinámicas (conectividad, autonomía, sobrecarga informativa).

Artículos que no reportaran resultados sobre bienestar psicológico, salud mental o estrés psicológico.

Artículos de opinión sin sustento empírico o teórico riguroso.

Duplicados entre bases de datos.

Paso 4: Lectura completa

Leímos los 22 artículos completos para confirmar que realmente estudiaban trabajo híbrido como modalidad distintiva, que sus variables estuvieran claras y que tuvieran calidad metodológica aceptable. Ninguno se descartó en esta fase: el filtro anterior fue lo suficientemente específico.

Paso 5: Extracción de datos

Los 20 artículos finales (dos de los 22 se eliminaron por duplicidad) los pasamos a una matriz de Excel donde anotamos autor, año, país, diseño, muestra, variables, hallazgos principales y limitaciones. Esa matriz nos sirvió para el análisis narrativo.

Técnicas de análisis de información

Analizamos la información mediante análisis de contenido temático, combinando lo que ya sabíamos del marco teórico con lo que fue apareciendo al leer los artículos.

Primero, partimos de categorías que ya habíamos definido desde la teoría: conectividad, autonomía, sobrecarga informativa y bienestar psicológico. Dentro de cada una identificamos subcategorías como disponibilidad digital, normas de conectividad, autonomía de horario, carga cognitiva y multitarea.

Segundo, a medida que leíamos, fuimos anotando categorías emergentes que no habíamos previsto: por ejemplo, la culpa por no estar disponible, la presencia social percibida o las diferencias culturales en cómo se vive el trabajo híbrido.

Tercero, contrastamos los hallazgos de cada estudio con los demás, buscando convergencias (cuando varios estudios decían lo mismo), divergencias (cuando los resultados se contradecían) y vacíos (temas que nadie había abordado).

Finalmente, escribimos un relato que articule estas categorías, explicando cómo se relacionan entre sí y proponiendo una síntesis del estado actual del conocimiento.

Consideraciones éticas

Aunque la presente investigación no involucra participantes humanos directos, se cumplen los siguientes principios éticos:

Citación apropiada y ausencia de plagio: Toda información, idea o dato proveniente de fuentes secundarias se atribuirá correctamente a sus autores mediante el sistema de citación

APA 7ª edición. Se evitará cualquier forma de apropiación indebida de contenido ajeno, incluyendo el parafraseo sin atribución y la reproducción literal sin comillas y referencia.

Uso ético de información publicada: Los datos secundarios se utilizarán exclusivamente con fines académicos y de investigación, respetando los derechos de autor de las publicaciones originales. No se reproducirán tablas, figuras o instrumentos completos sin el permiso correspondiente de los editores o autores.

Transparencia metodológica: Se declararán de manera explícita los criterios de búsqueda, selección y análisis utilizados, permitiendo la evaluación crítica del proceso investigativo por parte de lectores y evaluadores académicos.

Integridad en la presentación de hallazgos: Se reportarán los resultados de manera fiel a los originales, sin selección sesgada de evidencia favorable a hipótesis preconcebidas. Las limitaciones de la revisión se explicitarán claramente en las conclusiones.

Resultados y análisis

De los 62 artículos que encontramos en Scopus y PubMed, 22 pasaron el filtro de título y resumen, y 20 quedaron tras la lectura completa y la eliminación de duplicados. La mayoría de los estudios son europeos: Italia aporta seis, le siguen Alemania, Reino Unido, Portugal y Luxemburgo. Hay uno de Colombia (Camacho y Barrios, 2022), uno de Ecuador (Hidalgo Andrade et al., 2024), uno de Sudáfrica (Harunavamwe y Ward, 2022), uno de China (Xie y Yang, 2025) y uno de India (Singh et al., 2022). El diseño predominante es cuantitativo transversal, principalmente encuestas en línea; solo dos estudios son cualitativos y uno es mixto. Esto nos dice que la literatura sobre trabajo híbrido y bienestar aún depende mucho de mediciones puntuales y de contextos occidentales.

Al leer los 20 artículos, nos dimos cuenta de que casi todos hablan de las mismas tres tensiones: estar siempre conectados, tener que organizarse solos, y recibir demasiada información. Estas no actúan por separado; se mezclan. A continuación, presentamos lo que encontramos en cada una.

Autonomía: ¿recurso protector o fuente de confusión?

Los estudios no se ponen de acuerdo sobre si la autonomía ayuda o perjudica. Por un lado, Tobia et al. (2024) encontraron que el teletrabajo obligatorio generó más estrés que el voluntario, lo que sugiere que decidir dónde y cuándo trabajar protege el bienestar. Säriling et al. (2026), en un estudio longitudinal sueco, confirmaron que la autonomía para decidir trabajar remotamente amortigua los efectos negativos del tecnoestrés y reduce las disparidades en

salud mental. Gerich (2023) añade que la experiencia previa en teletrabajo y una buena organización del espacio en casa ayudan a estructurar la jornada y reducir la sobrecarga.

Por otro lado, la autonomía tiene un lado oscuro. Mazmanian et al. (2013) ya habían advertido la "paradoja de la autonomía": los dispositivos móviles prometen flexibilidad, pero generan expectativas de disponibilidad permanente que erosionan la autonomía real. En nuestros artículos revisados, esta tensión aparece de forma indirecta: cuando los trabajadores pueden decidir, pero no hay normas claras, la frontera entre trabajo y vida personal se desdibuja. La pregunta que queda abierta es, entonces, bajo qué condiciones la autonomía es protectora. Parece que no basta con tenerla; se necesita que venga acompañada de límites organizacionales claros y de una cultura que no premie la disponibilidad 24/7.

Conectividad: la presión de estar siempre disponible

La disponibilidad digital es el tema más recurrente y el más claramente perjudicial para el bienestar. Schmitt et al. (2021) hablan de "desintoxicación digital" como una necesidad urgente: la hiperconectividad constante provoca fatiga cognitiva e informacional. Mendonça et al. (2022), en Portugal, mostraron que el aislamiento social y la falta de desconexión se asociaron con mayores síntomas de ansiedad, depresión y estrés. Sommovigo et al. (2023) encontraron que los "techo-estresores" de sobrecarga e invasión tecnológica dañan directamente la salud física y mental, especialmente cuando no hay límites normativos que protejan el ámbito familiar.

Sin embargo, no toda conectividad es negativa. Zito et al. (2021) encontraron que una comunicación clara, fluida y transparente por parte de los líderes reduce la incertidumbre, disminuye el aislamiento y promueve la satisfacción con el teletrabajo. Liddiard (2022), en un estudio cualitativo británico, muestra que el problema no es la tecnología en sí, sino la ausencia de protocolos que regulen las interacciones virtuales en servicios complejos. En resumen: la conectividad perjudica cuando es caótica y sin límites, pero puede ser tolerable cuando hay liderazgo comunicativo y normas explícitas de desconexión.

Sobrecarga informativa, technostress y fatiga digital

La sobrecarga informativa y el technostress aparecen entrelazados en casi todos los estudios. Curcuruto et al. (2023) mostraron que el tecnoestrés reduce el compromiso laboral y la satisfacción vital, pero que la recuperación en espacios naturales actúa como factor protector contra el agotamiento digital. Xie y Yang (2025), en trabajadores de TI chinos, encontraron que la alta complejidad laboral y las elevadas demandas de procesamiento informacional median la

relación entre digitalización y tecnoestrés: no es la tecnología sola, sino la cantidad de información que hay que procesar con ella.

Consiglio et al. (2023) aportan un dato clave: la autoeficacia digital modera la relación. Quienes se sienten competentes usando herramientas electrónicas tienen menos riesgo de burnout ante exigencias tecnológicas altas. Harunavamwe y Ward (2022), en Sudáfrica, añaden que el apoyo organizacional percibido amortigua los efectos del tecnoestrés y la interferencia familiar. Camacho y Barrios (2022), en Colombia, documentan que el cambio abrupto al trabajo remoto generó alta sobrecarga tecnológica que desencadenó tecnoestrés, afectando productividad y estabilidad emocional. Martin et al. (2022), en Luxemburgo, señalan que la falta de herramientas adecuadas y la sobrecarga digital aumentan el estrés y erosionan el rendimiento, aunque la flexibilidad tecnológica puede favorecer la satisfacción si se gestiona bien.

Girardi et al. (2026) cierran el círculo con un dato concreto: la fatiga acumulada por videollamadas recurrentes incrementa la tensión psicofísica continua, especialmente en personas mayores y en quienes trabajan más horas remotas. Esto nos habla de una fatiga específica del trabajo híbrido que no se reduce a "estrés general": es el desgaste de estar frente a la cámara, gestionando múltiples canales, sin pausas naturales entre reunión y reunión.

Lo que no encontramos: vacíos de la literatura

Leer estos 20 artículos nos dejó claro lo que falta por investigar. Primero, casi no hay estudios longitudinales: solo Särling et al. (2026) y Girardi et al. (2026) usan diseños de cohorte o longitudinal, y el resto son transversales. Esto impide saber si el tecnoestrés es una reacción aguda o un desgaste acumulativo.

Segundo, América Latina está casi ausente: solo dos estudios (Colombia y Ecuador) en una muestra dominada por Europa. Las condiciones laborales, la infraestructura tecnológica y las culturas organizacionales de la región no están reflejadas.

Tercero, la mayoría de las muestras son de trabajadores del conocimiento: universitarios, profesionales de TI, biomédicos. Sabemos poco de cómo viven estas dinámicas los trabajadores de servicios, operarios o empleados públicos.

Cuarto, el género aparece apenas tangencialmente. Bezak et al. (2022) muestran que las mujeres en ciencia biomédica enfrentaron barreras desproporcionadas en el equilibrio

trabajo-vida durante el confinamiento, pero ningún otro estudio analiza sistemáticamente si la conectividad, la autonomía o la sobrecarga impactan diferente a hombres y mujeres.

Finalmente, ningún estudio propone una intervención evaluada: todos describen, correlacionan o predicen, pero nadie prueba si una política de desconexión, un curso de alfabetización digital o un rediseño de jornadas híbridas mejora efectivamente el bienestar. Ese es el paso que la literatura aún no da.

El trabajo híbrido se presenta como una modalidad flexible que combina presencialidad y virtualidad, pero su impacto sobre el bienestar psicológico no es uniforme. Los antecedentes señalan que esta modalidad depende de factores como la autonomía, la claridad de roles y el apoyo organizacional (Wang et al., 2021). Esta afirmación se confirma en estudios europeos: en Austria, los teletrabajadores con experiencia previa y oficinas domésticas adecuadas reportaron mayor satisfacción laboral, mientras que la vigilancia excesiva generó agotamiento y aislamiento (Scopus, Austria, 2022). Esto evidencia que el trabajo híbrido no es una categoría homogénea, sino un conjunto de configuraciones que pueden ser protectoras o riesgosas según el contexto.

En relación con el bienestar psicológico, la psicología positiva lo concibe como un constructo multidimensional que incluye tanto el bienestar hedónico (emociones positivas, satisfacción vital) como el eudaimónico (propósito, crecimiento personal) (Ryff, 1989). Sin embargo, estudios en Italia muestran que el teletrabajo obligatorio incrementó el malestar psicológico, especialmente en mujeres docentes que enfrentaban una doble carga laboral y doméstica (Scopus, Italia, 2022). En contraste, el teletrabajo voluntario se asoció con mejores indicadores de salud mental. Esto refuerza la idea de que el bienestar depende de la percepción de control y voluntariedad, más que de la modalidad en sí misma.

La fatiga tecnológica emerge como un fenómeno central en el trabajo híbrido. Los antecedentes la definen como un estado de agotamiento derivado del uso intensivo de tecnologías digitales (Tarafdar et al., 2019). Los estudios internacionales respaldan esta visión: en Reino Unido y Países Bajos se encontró que el tecnoestrés reduce la satisfacción con el equilibrio vida-trabajo y aumenta la necesidad de recuperación (Scopus, Reino Unido/Países Bajos, 2020). En Colombia, un estudio longitudinal mostró que el tecnoestrés tiene efectos acumulativos y autorreforzantes, generando tensión persistente y disminuyendo la satisfacción

laboral (PubMed, Colombia, 2021). Estos hallazgos confirman que la sobrecarga informativa y la conectividad constante erosionan los recursos cognitivos y emocionales del trabajador.

La disponibilidad digital como norma social de estar “siempre conectado” (Mazmanian et al., 2013) se refleja en estudios de Portugal y Sudáfrica: la percepción de vigilancia y la sobrecarga de comunicación se asociaron con ansiedad, depresión y sensación de atrapamiento (PubMed, Portugal, 2021), mientras que el apoyo organizacional redujo el impacto del tecnoestrés en el bienestar laboral (PubMed, Sudáfrica, 2022). Esto muestra que la presión por responder inmediatamente no solo afecta la salud mental, sino que también debilita la autonomía efectiva del trabajador.

La teoría de demandas y recursos laborales (JD-R) ofrece un marco integrador para comprender estas dinámicas. Según Bakker y Demerouti (2017), el bienestar depende del equilibrio entre demandas (multitarea, comunicación constante, expectativas de respuesta inmediata) y recursos (autonomía, apoyo social, resiliencia). Los estudios revisados confirman esta lógica: cuando las demandas digitales superan los recursos disponibles, emergen la fatiga tecnológica y el malestar; pero cuando existen recursos protectores —claridad de roles, apoyo institucional, espacios naturales, resiliencia— el trabajo híbrido puede convertirse en una oportunidad para mejorar la satisfacción y el compromiso laboral (Scopus, Reino Unido, 2020; PubMed, Italia, 2022).

Conclusiones

Lo que más nos quedó claro tras revisar estos 20 artículos es que el trabajo híbrido no es bueno ni malo por sí solo: todo depende de cómo esté diseñado. Esto concuerda con lo que Wang et al. (2021) ya habían señalado sobre el trabajo remoto efectivo, pero adquiere matices distintos en el trabajo híbrido, donde el trabajador alterna constantemente entre la lógica de la oficina y la del hogar.

Desde la teoría JD-R de Bakker y Demerouti (2017), vimos que las demandas digitales agotan recursos cognitivos y emocionales, pero que la autonomía, el apoyo del líder y la posibilidad real de desconectarse funcionan como factores protectores. Sin embargo, lo que aporta esta revisión es la idea de que la autonomía no es un recurso incondicional: solo protege cuando hay límites claros. Si no, se convierte en la "paradoja de la autonomía" de Mazmanian et al. (2013): flexibilidad en teoría, pero presión por disponibilidad permanente en la práctica. Esto implica que los modelos teóricos tradicionales de autonomía laboral necesitan revisarse para entornos mediados tecnológicamente.

Respecto a la conectividad, nuestros hallazgos confirman lo documentado por Reinecke et al. (2017), pero lo amplían: el problema no es la tecnología en sí, sino la ausencia de normas sobre su uso. Zito et al. (2021) y Liddiard (2022) mostraron que, con liderazgo comunicativo claro y protocolos de desconexión, los efectos negativos se reducen. Esto desplaza la discusión desde la psicología individual hacia la gestión organizacional.

En cuanto a la sobrecarga informativa, lo encontrado se conecta con Eppler y Mengis (2004), pero en el contexto híbrido se amplifica por la multiplicidad de plataformas. Lo valioso de los estudios recientes es que identificaron moderadores como la autoeficacia digital (Consiglio et al., 2023) y el apoyo organizacional (Harunavamwe y Ward, 2022), lo cual sugiere que las intervenciones deben apuntar tanto al individuo como al contexto.

Limitaciones de la evidencia

De estos 20 artículos revisados podemos identificar que cuatro corresponden a estudios cualitativos ya que están basados en entrevistas reflexiones o análisis de experiencia de los trabajadores y los otros 16 artículos son cuantitativos pues nos reportan muestras numéricas y aplican cuestionarios, escalas o análisis estadísticos para medir variables relacionadas con el teletrabajo, el tecnoestrés, y el bienestar. En conclusión, la mayoría de los estudios analizados son de tipo cuantitativo mientras que en una menor proporción corresponde a investigaciones cualitativas.

Limitaciones de los procesos de revisión

Como revisión narrativa, el proceso dependió de nuestro criterio interpretativo, sin la rigurosidad de una revisión sistemática con revisores independientes. Nos limitamos a Scopus y PubMed en tres idiomas, pudiendo omitir estudios relevantes en otras bases o lenguas. No usamos una herramienta estandarizada para evaluar riesgo de sesgo; la valoración fue manual. Tampoco realizamos metaanálisis ni cuantificamos efectos.

Implicaciones

Para las organizaciones, no es suficiente con ofrecer flexibilidad: se necesitan protocolos explícitos que regulen la conectividad, reduzcan reuniones innecesarias y protejan el tiempo de concentración. Para las políticas laborales en contextos latinoamericanos, urge discutir el derecho a la desconexión digital y evitar que el trabajo híbrido se convierta en una extensión encubierta de la jornada. Para la investigación futura, se requieren diseños longitudinales, mayor evidencia en América Latina, análisis de género sistemáticos y estudios intervencionistas que evalúen si cambios concretos en el diseño del trabajo híbrido mejoran el bienestar.

Disponibilidad de materiales

Los siguientes elementos están disponibles bajo solicitud a las autoras y en el repositorio institucional de UNIMINUTO tras la entrega formal del trabajo de grado:

Plantilla de extracción de datos

ID	Autor(es) y año	Título	Año	Diser	N	País
2	Hidalgo Andrade P., Paz C. Unda-López A. Osejo-Taco G., Vinuesa-Cabezas A	Exploración de las barreras y los facilitadores de las diferentes modalidades de trabajo desde la perspectiva de los empleados: reflexiones de los trabajadores y recomendaciones para las	2024	Scopus	N = 41	Ecuador
3	Tobia L., Vittorini P., Di Battista G., De Benedetto P., Fabiani L.	Estudio sobre el estrés psicológico percibido entre los empleados de una universidad italiana durante el teletrabajo obligatorio y voluntario durante y después de la pandemia de COVID-19	2024	Scopus	N = 365	Italia
5	Gerich J.	¿Preparado para el teletrabajo desde casa? La relación entre la experiencia en teletrabajo y la organización exitosa del lugar de trabajo para el teletrabajo desde casa durante la pandemia de COVID-19.	2023	Scopus	N = 808	Austria
6	Curcuruto M., Williams S., Brondino M., Bazzoli A	Investigación del impacto del tecnoestrés ocupacional y la capacidad de recuperación psicológica de los espacios naturales en el compromiso laboral y la satisfacción con el equilibrio entre la vida laboral y personal.	2023	Scopus	N = 109	Italia/Reino Unido

Variables / Medidas	Hallazgos principales	Limitaciones	Estadísticos clave	Nivel evidencia	RESUMENES	Artículo completo
Barreras y facilitadores de tres modalidades de trabajo: presencial, teletrabajo y mixto/híbrido	Este estudio cualitativo exploratorio identificó que las barreras y facilitadores del trabajo remoto varían significativamente según la modalidad laboral: presencial vs. teletrabajo vs. mixto/híbrido.	Diseño cualitativo exploratorio con entrevistas semiestructuradas (no permite inferencias estadísticas).	No reportado	IV (Descriptivo)	Objetivo: Este estudio cualitativo tuvo como objetivo explorar las barreras y facilitadores del teletrabajo.	Propósito: Este estudio cualitativo tuvo como objetivo explorar las barreras y facilitadores del teletrabajo.
GHQ-12 (Cuestionario de Salud Global, 12 ítems); bienestar psicológico percibido; malestar psicológico (moderado a severo)	Este estudio transversal comparó el bienestar psicológico de empleados de la Universidad de L'Aquila durante el teletrabajo obligatorio (abril 2022) y	- Diseño transversal que no permite establecer inferencia causal. - Muestra restringida a una	GHQ >14 en 65,5% trabajadores forzados vs. 62,3% voluntarios; 83,4% profesores vs. 69,5% técnicos	III (Correlacional)	Objetivo del estudio: Este estudio transversal examinó el	Resumen: Objetivo del estudio: Este estudio transversal
Satisfacción laboral, agotamiento, conflictos trabajo-familia, estrés tecnológico, aislamiento social; disposiciones laborales; experiencia en teletrabajo	Este estudio transversal con 808 empleados de sectores TI, finanzas y seguros en Austria examinó cinco resultados del teletrabajo: satisfacción laboral, agotamiento, conflictos	Diseño transversal con encuesta (N = 808); no permite inferencias causales ni establecer direccionalidad	N=808; satisfacción laboral, agotamiento, conflictos trabajo-familia, estrés tecnológico, aislamiento social	III (Correlacional)	Objetivo Este artículo se centra en los efectos percibidos del	Objetivo Este artículo se centra en los efectos percibidos
Tecnoestrés ocupacional; percepción de restauración de espacios naturales; compromiso laboral; satisfacción con el equilibrio vida laboral-personal (WLBS)	Este estudio con 109 empleados del Reino Unido investigó si la percepción de restauración de espacios naturales y la exposición al tecnoestrés predicen el compromiso laboral y la satisfacción con el	- Diseño transversal que impide establecer causalidad. - Baja varianza explicada en los modelos predictivos. - No todos los espacios	N=109; tecnoestrés → $\beta = -0,43$, $p = 0,01$ (WLBS); restauración psicológica → $\beta = -0,19$, $p = 0,02$ (compromiso laboral); modelo SEM: $\chi^2(49) = 91,72$, CFI = 0,91	III (Correlacional)	La pandemia de COVID-19 ha obligado a confinamientos y a trabajar desde casa	Resumen La pandemia de COVID-19 ha obligado a confinamientos y a

ID	Autor(es) y año	Título	A	Dise	N	País
7	Andrulli R.,Gerardos R.	Cómo las nuevas formas de trabajar durante la COVID-19 afectan el bienestar de los empleados a través del tecnoestrés, la necesidad de recuperación y el compromiso laboral.	2023	Scopus	N = 170	Países bajos
8	Zappala S.,Swanzky EK,Toscano F.	Carga de trabajo y bienestar mental de los teletrabajadores: los efectos mediadores del conflicto trabajo-familia, los problemas de sueño y el compromiso laboral.	2022	Scopus	N = 11,501	Europa (35 países)
9	Liddiard K	Un estudio cualitativo que explora las experiencias del personal multidisciplinario en un servicio de seguridad media al trabajar desde casa y de forma virtual durante la pandemia de COVID-19.	2022	Scopus	N = 9	Reino unido
10	Zito M.,Ingusci E.,Cortese CG,Señor F.,Russo V	¿El fin justifica los medios? El papel de la comunicación organizacional entre los empleados que trabajan desde casa durante la pandemia de COVID-19.	2021	Scopus	N = 530	Italia

País	Variables / Medidas	Hallazgos principales	Limitaciones	Estadísticos clave	Nivel evidenci	RESUMENES	Artículo completo
Países bajos	Nuevas Formas de Trabajar (NWW); bienestar afectivo relacionado con el empleo (JAWS); bienestar positivo (PAWS); bienestar negativo (NAWS); tecnoestrés; necesidad de recuperación; compromiso	Este estudio con empleados de la población activa neerlandesa analizó cómo las Nuevas Formas de Trabajar (NWW) afectaron el bienestar afectivo relacionado con el empleo (JAWS) durante la COVID-19.	• Diseño transversal con análisis de mediación bootstrap; las asunciones de mediación en datos transversales son debatibles y	N=170; NWW→bienestar total $c=-0,46$; efecto indirecto significativo vía tecnoestrés, necesidad recuperación y compromiso; $R^2=68\%$ (JAWS),	III (Correlacional)	La COVID-19 provocó un aumento de empleados que experimentaron las	2. Conceptualization and hypotheses development 2.1. New Ways of
Europa (35 países)	Carga de trabajo; bienestar mental; conflicto trabajo-familia; problemas de sueño; compromiso laboral	• Muestra de conveniencia extraída de la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (EWCS). • Sesgo de método común por tratarse de datos de autoinforme.	• Muestra de conveniencia extraída de la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (EWCS). • Sesgo de método común por	N=11,501; efecto directo carga trabajo→bienestar mental positivo (inesperado); efecto total negativo vía mediadores; SEM con ML	III (Correlacional)	Objetivo Basándose en la teoría de la Conservación de los Recursos, este	Objetivo Basándose en la teoría de la Conservación de Recursos, este
Reino unido	Experiencias de personal multidisciplinario; cambios en práctica laboral diaria; impacto como profesionales; fortalezas y limitaciones de nuevas formas de trabajo	Este estudio cualitativo exploró las experiencias de nueve profesionales multidisciplinarios de un servicio de seguridad media en el Reino Unido al	• Muestra muy pequeña (n = 9 profesionales), lo que impide la generalización estadística. • Hallazgos probablemente no	No reportado	IV (Descriptivo)	Propósito: Se sabe poco sobre las experiencias personales y	Objective Based on the Conservation of Resources theory,
Italia	Comunicación organizacional; tecnoestrés; autoeficacia; trastornos psicofísicos	Este estudio con 530 trabajadores desde casa en Italia durante la pandemia examinó el papel de la comunicación organizacional en la mitigación de los efectos negativos del	• Muestra de conveniencia de trabajadores italianos en teletrabajo durante el confinamiento.	N=530; SEM: comunicación organizacional→autoeficacia (+), tecnoestrés (-), trastornos psicofísicos (-);	III (Correlacional)	Durante los primeros meses de 2020, el mundo, y Italia en una fase	1. Introducción 1.1. Comunicación durante la emergencia

ID	Autor(es) y año	Título	A	Dise	N	País
11	Mendonça I, Coelho F, Ferrajão P, Abreu AM.	Teletrabajo y salud mental durante la COVID-19	2022	PubMed	N = 500	Portugal
12	Camacho, S., & Barrios, A.	Teletrabajo y tecnoestrés: consecuencias tempranas de un confinamiento por COVID-19	2022	PubMed	No reporta	Colombia
13	Martin, L., Hauret, L., & Führer, C.	La transformación digital de la oficina en casa impacta en la satisfacción laboral, el estrés y la productividad laboral. Hallazgos relacionados con la COVID-19	2022	PubMed	N = 438	Luxemburgo
14	Schmitt, J. B., Breuer, J., & Wulf, T.	Desde la sobrecarga cognitiva hasta la desintoxicación digital: implicaciones psicológicas del teletrabajo durante la pandemia de COVID-19.	2021	PubMed	N = 403	Alemania

Variables / Medidas	Hallazgos principales	Limitaciones	Estadísticos clave	Nivel evidenci	RESUMENES	Artículo completo
Percepción de vigilancia; expectativas de mantenimiento del móvil; sobrecarga de comunicación; sensación de atrapamiento; depresión; ansiedad; estrés; bienestar	Este estudio transversal comparó la salud mental de cuatro grupos durante los confinamientos: empleados en teletrabajo, presenciales, en paro temporal y desempleados.	- Diseño transversal con cuestionario en línea; no permite inferencias causales. - Sesgo de método común por el uso de cuestionarios en línea. - Sesgo de memoria retrospectiva al comparar situaciones "antes" y "durante" el confinamiento.	padres con mayor bienestar que no padres; mayor educación → más atrapamiento;	III (Correlacional)	La COVID-19 ha transformado la organización social. Debido a los cambios, la salud mental de la población ha cambiado.	1. Introducción Teniendo en cuenta la situación actual de la pandemia.
Tecnoestrés (conflicto trabajo-hogar, sobrecarga laboral); tensión; satisfacción con el teletrabajo; percepción del desempeño laboral	Este estudio longitudinal analizó la evolución del tecnoestrés en teletrabajadores colombianos en dos momentos (T0 y T1) durante el confinamiento.	- Attrición de muestra entre los dos momentos de medición (T0 y T1). - Efectos de práctica en las mediciones.	No reportado	II (Cuasi)	Este artículo analiza la evolución del tecnoestrés de los trabajadores.	Introducción El trabajo forma parte de nuestro bienestar y es un elemento esencial de la vida cotidiana.
Herramientas digitales de colaboración y comunicación (groupware, flujo de trabajo, mensajería instantánea, videoconferencia); satisfacción laboral; estrés laboral; productividad laboral	Este estudio transversal con 438 empleados en Luxemburgo investigó cómo el uso de herramientas digitales de colaboración y comunicación (groupware, flujo de trabajo, mensajería instantánea y videoconferencia) afectó el bienestar.	- Diseño transversal. - Sesgos de memoria retrospectiva al comparar situaciones "antes" y "durante" el confinamiento.	herramientas digitales; uso combinado dominante → ↑ productividad pero ↓ satisfacción; ↑ frecuencia → sobrecarga	III (Correlacional)	En estos tiempos de sucesivos periodos de confinamiento debido a la crisis económica, el uso de herramientas digitales de colaboración y comunicación ha aumentado.	1 Introducción Los numerosos impactos de la COVID-19 y, en particular, el panel de la crisis económica.
Uso de herramientas de trabajo digitales (basadas en texto y videoconferencia); sensación de sobrecarga cognitiva; medidas de desintoxicación digital; rendimiento laboral percibido; bienestar	Este estudio transversal con 403 participantes en Alemania durante el confinamiento estricto analizó las relaciones entre el uso de herramientas de trabajo digitales, la sensación de sobrecarga cognitiva, la desintoxicación digital y el bienestar.	Diseño transversal con mediación y moderación (N=403). Limitaciones inherentes: no permite inferencias causales; sesgo de selección.	N=403; Mage=38,93, SD=12,37; 395 usuarios videoconferencia, 258 herramientas texto; efectos de sobrecarga cognitiva y desintoxicación digital	III (Correlacional)	Para la mayoría de las personas, el teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 exige un mayor uso de herramientas digitales.	The COVID-19 pandemic disrupted people's lives in many regards.

ID	Autor(es) y año	Título	A	Dise	N	País
16	Sommovigo, V., Bernuzzi, C., Finstad, G. L., Setti, I., Gabanelli, P., Giorgi, G., & Fiabane, E.	¿Cómo y cuándo puede el tecnoestrés afectar la salud psicofísica y la interfaz trabajo-familia de los trabajadores? Un estudio durante la pandemia de COVID-19 en Italia.	2023	PubMed	N = 266	Italia
17	Harunavamwe, M., & Ward, C.	La influencia del estrés tecnológico, el conflicto entre trabajo y familia y el apoyo organizativo percibido en el desarrollo laboral en medio de la COVID-19.	2022	PubMed	N = 227	Sudafrica
18	Consiglio, C., Massa, N., Sommovigo, V., & Fusco, L.	Creadores de estrés tecnológico, agotamiento y salud psicológica entre los trabajadores remotos durante la pandemia: el papel moderador de la autoeficacia del trabajo electrónico.	2023	PubMed	N = 225	Italia
20	Bezák, E., Carson-Chahhoud, K. V., Marcu, L. G., Stoeva, M., Lhotska, L., Barabino, G. A., Ibrahim, F., Kaldoudi, E., Lim, S., Marques da Silva, A. M., Tan, P. H., Tzapaki, V., y Frize, M.	Los mayores desafíos derivados de la pandemia de COVID-19 en el trabajo relacionado con el género desde casa en campos biomédicos - Análisis de encuestas cualitativas a nivel mundial.	2022	PubMed	N = 1,921	Colab;Australia, República checa, Malasia.

País	Variables / Medidas	Hallazgos principales	Limitaciones	Estadísticos clave	Nivel evidenci	RESUMENES	Artículo comple
Italia	Modalidades de trabajo (tradicional vs. remoto); tecnoestrés; miedo a la COVID-19; exceso de trabajo; malestar psicofísico; conflicto trabajo-familia; pérdida de un ser querido por COVID-19; resiliencia	Este estudio transversal con 266 trabajadores italianos utilizó modelos de ecuaciones estructurales para examinar cómo y cuándo el tecnoestrés afecta la salud psicofísica y el conflicto.	Diseño transversal con SEM (N=266). Limitaciones inherentes: no permite inferencias causales; sesgo de método común: sensibilidad	N = 266; modelos de ecuaciones estructurales confirmados	III (Correlacional)	Aunque un creciente número de investigaciones ha analizado los determinantes y	1. Introducción Las nuevas formas de trabajar que ofrecen las tecnologías de la
Sudafrica	Tecnoestrés; conflicto trabajo-familia; apoyo organizacional percibido; bienestar laboral	Este estudio transversal con 227 empleados docentes y de apoyo de una universidad residencial en Sudáfrica aplicó un modelo de regresión para investigar el efecto combinado del tecnoestrés y el conflicto	Diseño transversal con modelo de regresión (N=227). Limitaciones inherentes: no permite inferencias causales;	N = 227; R ² = 0,47; no efecto directo significativo tecnoestrés-bienestar	III (Correlacional)	El entorno de trabajo remoto se caracteriza por el uso excesivo de	Introducción Los empleados de la educación superior han estado sufriendo
Italia	Tecnoestrés; autoeficacia en el teletrabajo; agotamiento laboral (Burnout Assessment Tool); síntomas de salud psicológica (estado de ánimo depresivo, síntomas de ansiedad)	Este estudio transversal con 225 teletrabajadores italianos utilizó modelos de ecuaciones estructurales y mediación moderada para probar un modelo donde el	Diseño transversal con mediación moderada y SEM (N=225). Limitaciones inherentes: no permite	N = 225; mediación completa tecnoestrés-depresión; mediación parcial tecnoestrés-ansiedad; mediación confirmada	III (Correlacional)	Durante la pandemia de COVID-19, el teletrabajo se	. Introduction Over the last decade, the diffusion of
Colab;Australia, República checa, Malasia.	Desafíos familiares (responsabilidades escolares, cuidado infantil, bienestar infantil); pérdida de interacciones sociales; tareas domésticas; líneas difusas hogar-trabajo; jornadas laborales largas;	Este estudio cualitativo analizó 921 respuestas de profesionales STEM de 76 países sobre los desafíos del trabajo remoto durante la COVID-19. Los resultados mostraron que el trabajo remoto intensificó	Diseño cualitativo con encuestas abiertas (N=1,921, 76 países). Limitaciones inherentes: sesgo del investigador en análisis	N = 921 respuestas de 76 países	IV (Descriptivo)	(1) Contexto: Este documento pretende presentar y debatir los desafíos más	1. Background The COVID-19 pandemic has generated an unprecedented

ID	Autor(es) y año	Título	A	Dise	N	País
22	Singh, P., Bala, H., Dey, B. L., & Filieri, R.	Trabajo remoto obligatorio: El impacto del estrés inducido por plataformas digitales y la experiencia de trabajo remoto en el agotamiento tecnológico y el bienestar subjetivo.	2022	PubMed	N = 306	India/Reino unido
23	Xie, W., & Yang, R.	Explorando la influencia de la digitalización individual en el tecnoestrés en trabajadores remotos chinos de TI: el papel mediador de las demandas de procesamiento de información y la complejidad laboral.	2025	PubMed	N = 972	China
24	Sarling, A., Leineweber, C., & Peristera, P.	¿Mejor opción que acción? Autonomía sobre el trabajo remoto, el estrés tecnológico y las disparidades en salud mental en Suecia durante la pandemia de COVID-19.	2026	PubMed	N = 1,222	Suecia
25	Girardi, D., Arcucci, E., Rapisarda, S., Dal Corso, L., Riedl, R., & Falco, A.	La asociación entre la fatiga por videoconferencia y la tensión psicofísica a lo largo del tiempo: ¿Son la edad y el trabajo en remoto?	2026	PubMed	N = 155	Italia

Variables / Medidas	Hallazgos principales	Limitaciones	Estadísticos clave	Nivel evidenci	RESUMENES	Artículo complet
Plataformas digitales laborales y personales; estrés tecnológico; agotamiento tecnológico; bienestar subjetivo; experiencia previa en trabajo remoto; resiliencia	Este estudio transversal con 306 empleados en India y el Reino Unido investigó cómo el uso conjunto de plataformas digitales laborales y personales durante el trabajo remoto afectó el bienestar subjetivo.	Diseño transversal con encuesta (N=306). Limitaciones inherentes: no permite inferencias causales; sesgo de selección.	N = 306	III (Correlacional)	La pandemia de COVID-19 obligó a la mayoría de las personas a trabajar desde casa.	1. Introducción Aunque la idea del trabajo remoto no es nueva, la pandemia de COVID-19...
Digitalización individual; tecnoestrés; volumen de procesamiento de información; complejidad laboral; tipo de organización (turismo/hostelería vs. banca)	Este estudio transversal comparativo con 972 profesionales chinos de TI (317 de turismo/hostelería y 655 de ventas bancarias) exploró cómo la digitalización individual afectó el tecnoestrés.	Diseño transversal comparativo con dos grupos (N=972). Limitaciones inherentes: no permite inferencias causales; sesgo de selección.	turismo/hostelería + 655 banca); digitalización individual → tecnoestrés vía demandas procesamiento información y complejidad laboral.	III (Correlacional)	Este estudio explora la conexión entre la digitalización individual y el tecnoestrés.	1. Introducción En la era contemporánea de rápida transformación...
Opción de trabajo remoto; alcance de trabajo remoto; tecnoestrés; salud mental (ansiedad, síntomas depresivos, problemas de sueño, estrés); sexo; modelo JD-R extendido	Este estudio longitudinal con 3.660 participantes de la Encuesta Longitudinal Ocupacional Sueca de Salud (SLOSH) en 2020 y 2022, utilizando modelos bayesianos multivariados, examinó la asociación entre la opción de trabajo remoto y la salud mental.	Diseño longitudinal con datos de encuesta (N=1,222 / 3,660 en olas 2020-2022). Limitaciones inherentes: atrición de muestra entre olas; sesgo de selección.	1,222 (no teletrabajo) vs. 2,438 (no teletrabajo); autonomía trabajo remoto, estrés tecnológico, disparidades salud mental;	II (Cuasi)	La pandemia de COVID-19 transformó los entornos laborales a nivel mundial y...	1. Introduction The COVID-19 pandemic reshaped global work dynamics, leading...
Fatiga por videoconferencia (FV, "fatiga por Zoom"); tensión psicofísica (síntomas psicofísicos asociados al estrés laboral); edad; modalidad de trabajo flexible (trabajo remoto vs. presencial)	Este estudio longitudinal con 155 trabajadores italianos, basado en la teoría de la Conservación de los Recursos, investigó la relación entre fatiga por videoconferencia (FV) y tensión psicofísica.	Diseño longitudinal con dos momentos (N=155, T1-T2). Limitaciones inherentes: atrición de muestra; efectos de práctica;	N = 155; regresión múltiple moderada; predicción positiva confirmada	II (Cuasi)	Partiendo de la teoría de la conservación de los recursos, en este estudio	A pesar de la creciente atención global a la salud y el bienestar (Objetivo 3 de...

Referencias

- American Psychological Association. (2023). Work in America survey: Work and well-being. <https://www.apa.org/pubs/reports/work-in-america>
- Acavis Publishers. (2024). The psychology of hybrid work: Understanding employee experience in digital work environments. <https://acavispublishers.com/articles/1765435400-ASSV1N10003.pdf>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2021). Why working from home will stick (NBER Working Paper No. 28731). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w28731>
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of job autonomy. *Human Relations*, 38(6), 551–570. <https://doi.org/10.1177/001872678503800604>
- Crawford, J. (2022). Working from home, telework, and psychological wellbeing? A systematic review. *Sustainability*, 14(19), 11874. <https://doi.org/10.3390/su141911874>
- Eppler, M. J., & Mengis, J. (2004). The concept of information overload: A review of literature from organization science, accounting, marketing, MIS, and related disciplines. *The Information Society*, 20(5), 325–344. <https://doi.org/10.1080/01972240490507974>
- Eurofound. (2022). Telework and work-life balance in the digital age. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/413485>
- Ferrari, R. (2015). Writing narrative style literature reviews. *Medical Writing*, 24(4), 230–235. <https://doi.org/10.1179/2047480615Z.000000000329>

- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., ... & van Vugt, M. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Marsh, E., et al. (2024). [Estudio cualitativo sobre trabajo híbrido y fatiga digital]. *El País*. <https://elpais.com/tecnologia/2024-12-18/el-trabajo-hibrido-provoca-estres-tecnologico-a-los-empleados-tienes-que-estar-siempre.html>
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 24(5), 1337–1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- PMC. (2024). A systematic review of the impact of remote working on physical and psychological health. *PubMed Central*. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10612377/>
- Raišienė, A. G., Rapuano, V., Varkulevičiūtė, K., & Stachová, K. (2020). Working from home: Is Lithuania ready? *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(4), 3294–3307. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.4\(31\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.4(31))
- Reinecke, L., Aufenanger, S., Beutel, M. E., Dreier, M., Quiring, O., Stark, B., ... & Müller, K. W. (2017). Digital stress over the life span: The effects of communication load and internet multitasking on perceived stress and psychological health impairments in a German probability sample. *Media Psychology*, 20(1), 90–115. <https://doi.org/10.1080/15213269.2015.1121832>

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Suh, A., & Lee, J. (2023). Technostress in hybrid workplaces: Antecedents and outcomes. *Computers in Human Behavior*, 139, 107542. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107542>
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2019). The technostress trifecta—Techno eustress, techno distress, and design. *Information Systems Journal*, 29(1), 6–42. <https://doi.org/10.1111/isj.12183>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>