

DOI: <https://doi.org/10.70747/crv5i1.960>

Sentados y Agotados: El Costo Oculto de ir a la Oficina

Montserrat Legorreta Rojas

<https://orcid.org/0009-0002-3201-5787>

mlegorretarojas@yahoo.com.mx

Instituto Mexicano del Seguro Social

Ciudad de México - México

RESUMEN

La vida laboral marcada por inactividad y desplazamientos prolongados incide en la salud y el desempeño del personal. Este ensayo analiza críticamente los efectos del sedentarismo asociado a los tiempos muertos en la oficina y a los traslados prolongados sobre la salud y la productividad del personal. A partir de la revisión de literatura, se examinan los impactos del tiempo improductivo, las consecuencias patrimoniales de la permanencia innecesaria y el papel de los traslados largos en agravar estos problemas. Asimismo, se explora el transporte institucional como una estrategia estructural para mejorar el bienestar laboral, reducir el daño patrimonial y optimizar el uso de recursos públicos. Los hallazgos sugieren que las soluciones organizacionales orientadas a resultados, y no a la mera presencia física, pueden generar beneficios medibles tanto para los trabajadores como para la institución

Palabras clave: *sedentarismo, traslados prolongados, productividad, transporte institucional, daño patrimonial, bienestar en el trabajo*

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

El Editor y los Revisores declararon no tener conflicto de intereses.

Licencia: 

Sitting and Exhausted: The Hidden Cost of Going to the Office

ABSTRACT

Work life marked by inactivity and prolonged commutes impacts employee health and performance. This essay critically analyzes the effects of sedentary behavior associated with downtime in the office and long commutes on employee health and productivity. Based on a literature review, the impacts of unproductive time, the financial consequences of unnecessary time spent at work, and the role of long commutes in exacerbating these problems are examined. Institutional transportation is also explored as a structural strategy to improve employee well-being, reduce financial losses, and optimize the use of public resources. The findings suggest that organizational solutions focused on results, rather than mere physical presence, can generate measurable benefits for both employees and the institution

Keywords: *sedentary behavior, prolonged commutes, productivity, institutional transportation, financial losses, employee well-being*

The authors declare no conflict of interest.

The Editor and the Reviewers declared no conflict of interest.

License: 



INTRODUCCIÓN

Uno de los factores que afectan el rendimiento laboral es el tiempo excesivo que una parte importante del personal pierde al trasladarse diario a su lugar de trabajo. La literatura ha demostrado que largos tiempos de desplazamiento se asocian con mayores niveles de estrés y con una disminución del rendimiento una vez que los empleados llegan al puesto de trabajo, ya sea por la fatiga acumulada o por estados de ánimo negativos que median dicha relación (Calderwood & Mitropoulos, 2025). Estudios previos también han encontrado que la duración y la distancia del trayecto se vinculan con el desempeño laboral a través del estado de ánimo negativo al inicio de la jornada (Atis et al., 2022).

Además, existe evidencia consistente de que el esfuerzo cognitivo y emocional que implica el traslado matutino no se limita al trayecto en sí, sino que se proyecta sobre la jornada laboral posterior. Este desgaste previo puede traducirse en agotamiento emocional temprano, lo que reduce la capacidad del trabajador para sostener niveles óptimos de desempeño a lo largo del día (Smith & López, 2024). Desde esta perspectiva, el traslado deja de ser un factor externo al trabajo y se integra como un componente que condiciona la experiencia laboral y sus resultados, incluidos el ausentismo y la productividad, tal como se ha documentado en distintos contextos organizacionales (Ma & Ye, 2019).

La normalización de periodos prolongados de inactividad laboral, en los cuales no se realizan actividades que generen productividad, pero si la permanencia de los empleados en la oficina por presión social aumenta el desgaste físico y emocional, especialmente cuando se suman traslados largos.

El presente ensayo adopta un enfoque de análisis crítico y evidencia existente sobre los efectos del sedentarismo y los traslados prolongados en la salud y productividad laboral, así como sobre sus implicaciones institucionales.

El análisis se centra en tres ejes: (1) el impacto del tiempo improductivo en la salud y el desempeño de los trabajadores; (2) las consecuencias institucionales y patrimoniales de la presencia sin productividad; y (3) los traslados prolongados en la intensificación de ambos fenómenos.

Desarrollo

1. Los “tiempos muertos” en oficina como forma de desgaste laboral integral

Permanecer más tiempo en el centro laboral después del horario oficial de salida sin una asignación real de tareas coloquialmente conocida como “tiempos muertos”, constituye una práctica organizacional que va más allá de una simple ineficiencia operativa porque impacta negativamente en múltiples dimensiones del trabajador. Existe evidencia desde el punto de vista de la salud ocupacional, que se puede presentar desmotivación, agotamiento emocional y sensación de no controlar el propio tiempo (Johns, 2010). Todo lo anterior obedece a una cultura organizacional rígida con la exigencia de permanecer que se basa en normas informales más que en objetivos claros.

Existen estudios sobre los tiempos muertos también llamados “presentismo”, que señalan que la presencia física sin productividad efectiva no es neutra, sino que implica costos humanos relevantes. Entre ellos se encuentran la disminución de la concentración, el aumento de errores, irritabilidad y deterioro progresivo del compromiso laboral (Johns, 2010). En este contexto, el trabajador no solo ve que su desempeño profesional inmediato está afectado, también experimenta de manera constante menos tiempo que puede destinar al descanso, a la vida personal y a la recuperación física y mental, elementos esenciales para un desempeño saludable y sostenido.

Estas prácticas que se van generando hasta hacerse rutinarias generan, además, presiones implícitas dentro de la cultura organizacional.

Se puede interpretar como falta de compromiso cumplir estrictamente con el horario de salida, aun cuando hayan sido concluidas las tareas asignadas. Este tipo de dinámicas limita la innovación institucional y dificulta la transición hacia modelos de trabajo orientados a resultados, interponiendo la presencia física y simbólica a la eficiencia real.

Desde el punto de vista de la salud, en entornos de oficina con tiempos muertos prolongados, se ha vinculado con riesgos fisiológicos y clínicos relevantes para la salud pública. Permanecer sentado por mucho tiempo se asocia con alteraciones cardiometabólicas, como elevaciones de glucosa e insulina, así como con un mayor riesgo de desarrollar diabetes tipo 2 y enfermedades cardiovasculares. Lo relevante es que estos efectos persisten incluso cuando se controlan los niveles de actividad física realizados fuera del horario laboral lo que sugiere que la permanencia prolongada en posición sedentaria actúa como un factor de riesgo independiente de otros hábitos de salud (Bailey, 2021).

Además de lo anterior, otra manifestación de alteraciones de la salud en los trabajadores con jornadas extensas permaneciendo sentados, es la percepción negativa de su estado general de salud y una mayor prevalencia de dolor musculoesquelético, principalmente en la región lumbar y cervical. Estos hallazgos indican que las consecuencias del sedentarismo van más allá de enfermedades crónicas, sino que también impactan de forma directa en la calidad de vida laboral, contribuyendo a la fatiga, el malestar físico y menos satisfechos con su estado de salud (BMC Public Health Study, 2021).

Estas asociaciones adversas entre tiempos muertos prolongados y problemas de salud son consistentes con hallazgos de estudios más recientes que muestran cómo periodos acumulados de estar sentado aumentan la probabilidad de desarrollar enfermedad crónica, y que romper el tiempo sedentario con pausas activas breves puede atenuar algunos de estos efectos negativos.

Así, la evidencia académica respalda que estos periodos prolongados de inactividad no son un comportamiento neutro, sino un factor de riesgo significativo para diversas patologías que afectan tanto la salud física como el bienestar general de los trabajadores, reforzando la necesidad de intervenciones organizacionales que reduzcan estos patrones de sedentarismo (Bailey, 2021; BMC Public Health Study, 2021).

2. Asistencia sin productividad y su impacto en la institución

Más allá del impacto individual, los tiempos muertos en la oficina representan un costo significativo para las instituciones, particularmente en el sector público, donde se utilizan recursos del erario. El consumo de servicios como la electricidad, agua, climatización, insumos sanitarios y mantenimiento de la infraestructura aumentan ante la permanencia innecesaria del personal. Cuando estos recursos se emplean sin generar un valor público equivalente, se configura un daño patrimonial institucional derivado del uso ineficiente de estos bienes.

Sería más pertinente establecer y respetar los horarios de salida conforme al tipo de contratación del personal, en lugar de colocar múltiples avisos improvisados en las oficinas con adhesivos que, además de deteriorar las superficies, generan contaminación visual, solicitando no olvidar apagar la luz cuando ya han excedido su jornada laboral hasta por cuatro horas.

En este sentido, los costos derivados de la asistencia casi obligatoria pueden incluso superar a los asociados al ausentismo. Esto se debe a que la operación institucional mantiene sus gastos fijos mientras la productividad disminuye. En instituciones con una plantilla de personal muy grande, esto impacta de manera significativa por el volumen de personal y por las largas jornadas presenciales.

El desempeño institucional se ve afectado negativamente ante la prolongada falta de productividad ya que se enlentecen procesos, disminuye la capacidad de respuesta y la innovación se restringe. Cuando se privilegia la asistencia por encima de los resultados, el trabajo deja de medirse por lo que se logra y se reduce a cumplir horas. Así, el tiempo en la oficina se vuelve un fin en sí mismo y no un medio para generar valor, lo que termina contradiciendo cualquier idea de gestión pública moderna y eficiente.

3. Los traslados largos como detonante estructural del problema

Los extensos traslados diarios hacia los centros de trabajo constituyen un elemento central para comprender tanto el desgaste del trabajador como la permanencia innecesaria en oficinas. Estudios empíricos han demostrado que tiempos de traslado prolongados se asocian con niveles de estrés altos, fatiga progresiva, menor satisfacción laboral, así como con un peor desempeño cognitivo desde el inicio de la jornada (Ma & Ye, 2019; Wener & Evans, 2011). Estos efectos desde el inicio de la jornada pueden condicionar la forma en que el trabajador se desenvolverá el resto del día.

En las ciudades grandes y además complejas, los traslados además de consumir tiempo, también energía física y emocional. Llegar exhausto desde el inicio de la jornada genera menor capacidad de concentración y, de manera irónica, también afecta la disposición de salir a tiempo al final del día porque el cansancio mental o la sensación de que “si ya que me tomé todo este tiempo en el traslado, mejor me quedo más tiempo” fomentan prolongar la estancia en la oficina. Así, los traslados largos dejan de ser un simple inconveniente externo y terminan siendo un elemento que favorece estos periodos de inactividad en la oficina.

Además, tener que manejar largas distancias todos los días aumenta la carga mental que se ha vinculado con más estrés crónico y menor bienestar general (Wener & Evans, 2011). En

este contexto, el traslado ya no es solo una forma de llegar al trabajo, se convierte en una especie de extensión no reconocida de la jornada laboral.

4. El transporte institucional como estrategia correctiva integral

Derivado de lo anterior, la implementación de un sistema de transporte institucional puede entenderse no solo como una medida logística, sino como una estrategia organizacional que puede generar un impacto significativo. En este sentido, un transporte proporcionado por la institución y el hecho de no conducir favorece que el tiempo de traslado se vuelva mucho menos agotador, ayuda a recuperarse físicamente y, sobre todo, reduce el estrés antes de empezar la jornada laboral.

Existe evidencia la cual menciona que, al disminuir el estrés relacionado con los traslados, se mejora el estado de ánimo y el rendimiento en el trabajo (Ma & Ye, 2019). Además, contar con un transporte institucional con horarios establecidos ayuda a organizar mejor los horarios de entrada y salida, lo que contribuye a que dejar la oficina a tiempo deje de ser visto como algo “extraordinario” y a poner fin a la permanencia innecesaria como algo habitual.

Desde la perspectiva institucional, esta medida tiene el potencial de reducir el daño patrimonial, al acotar las horas de presencia improductiva y disminuir el consumo innecesario de recursos. Al mismo tiempo, envía una señal organizacional clara: el valor del trabajo se mide por resultados y eficiencia, no por permanencia física prolongada.

Desde el punto de vista institucional, esta medida podría contribuir a reducir el daño patrimonial al disminuir las horas de presencia improductiva y optimizar el uso de recursos. Al mismo tiempo, deja claro que el valor del trabajo se debe medir por los resultados y la eficiencia alcanzados, no por la permanencia física prolongada e innecesaria solo por simulación en las instalaciones.

En este sentido, se debe considerar al transporte institucional no sólo como un beneficio adicional, sino una herramienta estratégica para reorganizar las prácticas laborales, favorecer la salud de los trabajadores y hacer un uso más eficiente de los recursos públicos. Desde el punto de vista financiero su implementación puede actuar como un impulsor para avanzar hacia modelos de trabajo más racionales, humanos y responsables.

No obstante, la efectividad del transporte institucional puede verse limitada por factores como la disponibilidad presupuestal, la cobertura geográfica de los recorridos y la aceptación del personal, por lo que su implementación requiere planificación cuidadosa y seguimiento continuo.

CONCLUSIÓN

El análisis desarrollado a lo largo de este ensayo permite sostener que la problemática de los tiempos muertos en oficina no constituye un fenómeno aislado ni atribuible exclusivamente a conductas individuales, sino que es el resultado de una configuración organizacional ineficiente, estrechamente vinculada a los traslados prolongados y a la costumbre de tener presencia física en la oficina sin ser productivo. Esta dinámica impacta negativamente en múltiples dimensiones: afecta la salud física, emocional y social de los trabajadores y, de manera paralela, produce un daño patrimonial institucional al consumir recursos públicos sin un retorno proporcional en productividad o valor social.

La evidencia revisada muestra que los traslados extensos no solo afectan al trabajador antes de iniciar su jornada, sino que influyen en su rendimiento, en su disposición a permanecer innecesariamente en la oficina y en la aceptación tácita de prácticas laborales ineficientes. En este sentido, los denominados tiempos muertos deben entenderse no como un problema de disciplina o compromiso individual, sino como un síntoma estructural de modelos laborales

que desatienden el desgaste acumulado del personal y privilegian la presencia simbólica por encima de los resultados.

Frente a este escenario, no es suficiente con las campañas, infografía o recomendaciones para cumplir buenas prácticas y que emiten las instituciones o incluso comisiones para la atención de la salud mental de los trabajadores, estas resultan insuficientes por sí solas. Los cambios estructurales se requieren para abordar el problema, que actúen sobre las condiciones que lo generan.

En este contexto, además de facilitar el traslado, el transporte institucional se convierte en una herramienta estratégica para reducir el agotamiento físico y mental resultado de los desplazamientos diarios, permite mejorar la puntualidad y el cumplimiento efectivo de las tareas durante la jornada laboral y limita la permanencia improductiva en las oficinas protegiendo la salud de los trabajadores y haciendo más eficiente el uso de los recursos públicos.

Implicaciones para el IMSS

En el contexto del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), particularmente en sus oficinas centrales, los hallazgos de este ensayo adquieren una relevancia estratégica. Implementar un transporte institucional podría generar beneficios significativos en distintos ámbitos:

Bienestar del personal: La reducción de la carga física y mental asociada a traslados prolongados favorece la puntualidad, la concentración y la capacidad de cumplimiento efectivo a las labores dentro de la jornada.

Eficiencia administrativa: Establecer horarios de entrada y salida articulados con el transporte institucional contribuye a limitar la permanencia improductiva en las instalaciones

fomentando una cultura organizacional orientada a resultados más que a la mera presencia física.

Ahorro patrimonial: Considerando un escenario aproximado con 300 trabajadores de nómina de mando que reciben apoyo para estacionamiento público, con un costo promedio mensual de \$2,000, el gasto anual asciende a más de siete millones de pesos. Bajo un esquema de transporte institucional que cubra al 70 % de este personal, el IMSS podría generar un ahorro estimado superior a cinco millones de pesos al año, sin considerar los beneficios indirectos asociados a la reducción del consumo de servicios e infraestructura. Esto evidencia que el transporte institucional constituye una inversión con rentabilidad real, y no un gasto adicional. En conjunto, el transporte institucional puede funcionar como una palanca de verdadera transformación organizacional, integrando bienestar laboral, eficiencia operativa y protección del patrimonio público. Su implementación permite al IMSS transitar de una cultura de permanencia simbólica hacia una gestión basada en resultados medibles, sostenible y replicable, consolidando al Instituto como referente muy importante al ser la Institución de salud más grande de América Latina, en modernización y administración responsable de recursos públicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atis, G. S., Ozic, A. B., Bukruk, T., Ozkaya, E., & Yorulmazlar, O. K. (2022). The association between commuting, mood and job performance: The structural equation modelling approach. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics: JOSE*, 28(4), 2599–2605. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.2010970>
- Bailey, D. P. (2021). Sedentary behaviour in the workplace: prevalence, health implications and interventions. *British Medical Bulletin*, 137(1), 42–50. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa039>

- BMC Public Health Study. (2021). Workplace sitting is associated with self-reported general health and back/neck pain: A cross-sectional analysis in 44,978 employees. *BMC Public Health*, 21, 875. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10893-8>
- Calderwood, C., & Mitropoulos, L. (2025). The hidden toll of commuting: How and when stress travels from the road to the workplace. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2025.07.029>
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519–542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Ma, L., & Ye, R. (2019). Does daily commuting behavior matter to employee productivity? *Journal of Transport Geography*, 76, 130–141. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2019.03.008>
- Smith, J., & López, P. (2024). The effect of morning commutes on emotional exhaustion and task performance: Taking mental effort and cognitive appraisal into account. *Travel Behaviour and Society*, 34, 100697. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2023.100697>
- Wener, R. E., & Evans, G. W. (2011). Comparing stress of car and train commuters. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 14(2), 111–116. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2010.11.008>

La Revista utiliza códigos para identificar al Revisor y al equipo de PARES REVISORES. Si tiene dudas o consultas, contacte a: contacto@cienciayreflexion.org

Código de Editor: 107

Código de Revisores: 960

