

**El teletrabajo ha experimentado un auge significativo en los últimos años, especialmente a raíz de la pandemia de la covid-19, que forzó a muchas empresas a adoptar esta modalidad. Y luego, la mantuvieron. Sus indiscutibles ventajas incluyen la flexibilidad horaria, la reducción del tiempo y costos de desplazamiento, además de facilitar la conciliación entre la vida personal y profesional.**

[ ILUSTRACIÓN: MARINA SIOROVA / [ISTOCK](#) ]

Sin embargo, el teletrabajo también ha traído consigo nuevos desafíos, sobre todo porque genera una disponibilidad permanente que difumina los límites entre la vida laboral y personal. La presión para responder a correos electrónicos, llamadas y mensajes fuera del horario laboral, sumada a la carga de información constante, puede derivar en problemas psicológicos como ansiedad, insomnio y estrés crónico, que impactan negativamente en la salud de los trabajadores.

El estrés derivado del uso de las tecnologías digitales se conoce como tecnoestrés, y se puede manifestar de cuatro formas diferentes:

- **Tecnoansiedad:** sensación de miedo, tensión o rechazo ante el uso de nuevas tecnologías.
- **Tecnoadicción:** dependencia excesiva de dispositivos electrónicos, impidiendo la desconexión.
- **Tecnoagobio:** sobrecarga de información digital que genera saturación mental.
- **Tecnoinvasión:** falta de separación entre el tiempo laboral y personal debido a la conectividad permanente.

Cuando el tecnoestrés irrumpe, se manifiesta con síntomas como fatiga visual, cefaleas, insomnio, problemas de concentración y alteraciones del estado de ánimo. Además, la presión por mantenerse actualizado tecnológicamente genera inseguridad y agotamiento emocional.

## **Empresas deben evaluar los riesgos psicosociales en el teletrabajo**

A este nivel, las empresas, en su deuda de seguridad y salud hacia sus trabajadores conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deben informar y formar a las personas trabajadoras sobre el uso correcto de las pantallas de visualización, los riesgos higiénicos (iluminación, condiciones de confort térmico, ruido, etc.), los riesgos ergonómicos (trastornos músculoesqueléticos, sobre todo dolencias en cuello, espalda y extremidades), la fatiga visual, la fatiga física, la fatiga informática y la fatiga mental, así como el estrés tecnológico y la conexión digital continuada.

Los trabajadores deben ser capaces de identificar su propia fatiga mental, derivada de la sobrecarga de información y la necesidad de estar siempre disponible, que afecta a la capacidad de concentración y toma de decisiones. Así mismo es frecuente que la exposición a pantallas y la preocupación constante por el trabajo pueden derivar en insomnio y otras alteraciones del sueño.

Ante estos riesgos, es fundamental que las empresas adopten medidas preventivas para proteger el bienestar de sus empleados y fomentar un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral.

## **Medidas preventivas frente al tecnoestrés**

Irremediablemente, la hiperconectividad digital y la salud laboral son dos cuestiones que van unidas. En este

sentido, una reciente publicación del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) advertía de la necesidad de adaptar las disposiciones preventivas existentes a la realidad conformada por las nuevas formas de empleo de las TIC en el ámbito.

## La hiperconectividad digital afecta la salud laboral

Para mitigar los efectos negativos del tecnoestrés es recomendable implementar estrategias preventivas como:

- **Formación en gestión del tiempo:** capacitar a los trabajadores en organización de tareas y uso eficiente de las TIC.
- **Promoción de pausas activas:** fomentar descansos breves para evitar la fatiga mental y física.
- **Establecimiento de horarios de conexión y desconexión:** definir límites claros para el uso de herramientas digitales fuera de la jornada laboral.
- **Uso racional de herramientas digitales:** evitar la saturación informativa y reducir la presión por respuestas inmediatas.
- **Fomento del trabajo asincrónico:** permitir que las tareas puedan realizarse sin necesidad de una respuesta inmediata.

En este contexto cobra especial importancia la desconexión digital, que es un derecho reconocido en muchos países destinado a evitar la sobrecarga laboral fuera del horario de trabajo. Su implementación requiere normativas claras en las empresas, estableciendo políticas internas que regulen el uso de las TIC fuera del horario laboral, por ejemplo desactivando las notificaciones o poniendo en marcha sistemas que limiten la recepción de correos y mensajes fuera del horario laboral. Además, para asegurar su cumplimiento conviene fomentar una cultura organizativa saludable, sensibilizando a los equipos sobre la importancia del descanso y la desconexión.

## Legislación sobre desconexión digital

Diferentes países han implementado normativas para garantizar la desconexión digital de los trabajadores. En Francia, por ejemplo, se estableció el derecho a la desconexión digital en 2017, obligando a las empresas a negociar con los trabajadores políticas claras sobre el uso de las TIC. En España, la [Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales](#) reconoce este derecho en su artículo 88 y, simultáneamente, la [Ley de Trabajo a Distancia](#) en su artículo 18 y el [Estatuto de los Trabajadores](#) en su artículo 20 bis.

Sin embargo, la aplicación de estas normativas continúa siendo un desafío, ya que muchas empresas no han implementado medidas efectivas para garantizar la desconexión real de sus empleados.

## La desconexión digital es clave para la prevención de riesgos

El teletrabajo ha transformado la forma en que trabajamos, pero también ha traído consigo desafíos como el tecnoestrés y la [fatiga informática](#). Para prevenir sus efectos negativos, es esencial que las empresas adopten medidas efectivas que fomenten el bienestar de sus empleados, asegurando una desconexión digital real y efectiva. Implementar estrategias de prevención del tecnoestrés y garantizar el derecho a la desconexión digital no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores, sino que también favorece un entorno laboral más productivo y sostenible.