



# TECNOESTRÉS

## Riesgo psicosocial emergente en la era digital

### ¿QUÉ ES EL TECNOESTRÉS?

Es un riesgo psicosocial derivado del uso intensivo, continuo o mal gestionado de tecnologías digitales en el trabajo. Es una forma específica de estrés laboral vinculada a la digitalización. Si no se previene, puede evolucionar hacia:

- Estrés crónico
- Fatiga mental
- Burnout
- Ansiedad y desgaste emocional



No es un problema individual ni de falta de adaptación, no lo provoca la tecnología: es consecuencia de cómo se organiza el trabajo con tecnología.

## ¿DÓNDE Y CÓMO APARECE?

Puede darse en cualquier sector y actividad, cuando la tecnología aumenta las exigencias, el control o la disponibilidad, superando la capacidad de adaptación de la persona trabajadora.

- Ritmos marcados por sistemas o algoritmos.
- Sobrecarga de información y multitarea.
- Control digital continuo o métricas permanentes.
- Cambios tecnológicos sin formación ni tiempo de adaptación.
- Expectativa de disponibilidad constante.
- Falta de autonomía en la organización del trabajo.
- Difuminación de límites entre trabajo y vida personal (teletrabajo, móvil).

## ¿CÓMO SE PREVIENE Y/O CORRIGE?

La prevención debe actuar sobre la organización del trabajo (no sobre la persona), integrando la perspectiva de género y edad:

- Evaluar el riesgo psicosocial ligado a digitalización e IA, analizando impactos diferenciados por género y grupo de edad.
- Ajustar cargas, tiempos y exigencias digitales a criterios realistas y a la diversidad de la plantilla.
- Establecer protocolos efectivos de desconexión digital y garantizar su cumplimiento real.
- Limitar el control tecnológico excesivo y la monitorización innecesaria, evitando sesgos o discriminaciones.
- Diseñar métricas de rendimiento no punitivas ni basadas en disponibilidad constante.
- Asegurar formación suficiente, accesible y adaptada a distintas competencias digitales y generaciones.
- Garantizar soporte técnico y tiempos de aprendizaje sin penalización.
- Evaluar daños, incorporando variables de género y edad en la vigilancia de la salud.
- Revisar periódicamente la organización del trabajo digital con participación de la representación sindical.



## ¿CÓMO SE EVALÚA?

Debe evaluarse dentro de la evaluación de riesgos psicosociales y analizar las diferencias según género y edad:

1. Identificar puestos con alta carga tecnológica y multitarea digital.
2. Observar factores organizativos que aumentan la presión tecnológica.
3. Recoger datos de síntomas: ansiedad, fatiga, irritabilidad.
4. Realizar encuestas y entrevistas separando por género.
5. Analizar diferencias en responsabilidades, formación y acceso a herramientas.
6. Evaluar impacto en conciliación y roles de cuidado.
7. Cruzar factores psicosociales y tecnológicos para detectar riesgos.
8. Detectar personas y puestos con mayor exposición al tecnoestrés.
9. Proponer medidas preventivas específicas y monitorear su efectividad.

## EVALUACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EDAD

El tecnoestrés debe integrarse en la evaluación de riesgos psicosociales, cumpliendo la LPRL y adaptando el trabajo a la persona también en los procesos de digitalización. La empresa debe:

- Evaluar el impacto de la digitalización, IA y control tecnológico antes de su implantación.
- Identificar puestos con alta carga tecnológica, multitarea digital y conectividad permanente.
- Analizar factores organizativos (tiempos, exigencias, disponibilidad, métricas) que generan presión tecnológica.



- Recoger información mediante cuestionarios, entrevistas e indicadores de salud (fatiga, ansiedad, irritabilidad).
- Desagregar los datos por sexo y grupo de edad para detectar exposiciones desiguales.
- Evaluar diferencias en responsabilidades, acceso a formación, uso esperado de la tecnología y disponibilidad fuera de la jornada.
- Considerar la doble presencia, los roles de cuidado y las brechas generacionales en competencias digitales.
- Evitar que las herramientas digitales reproduzcan sesgos, discriminaciones o exclusiones.
- Detectar personas y puestos con mayor riesgo y planificar medidas preventivas específicas.
- Consultar a la representación legal de las personas trabajadoras durante todo el proceso.
- Vigilar la salud y revisar periódicamente la eficacia de las medidas adoptadas.

## INTERVENCIÓN SINDICAL

- Exigir evaluación específica del impacto de la digitalización.
- Negociar límites de carga digital, control y disponibilidad.
- Incorporar la desconexión digital y la formación como derechos efectivos.
- Vigilar que la tecnología no genere desigualdades de género o edad.
- Participar en el seguimiento preventivo y en la detección de daños.

