



Doi: <https://doi.org/10.70577/asce.v5i3.1009>

Recibido: 2026-06-16

Aceptado: 2026-06-18

Publicado: 2026-07-14

El impacto de la hiperconectividad digital en el estrés laboral y los riesgos psicosociales

The impact of digital hyperconnectivity on works stress and psychosocial risks

Autor(s)

Nahomi Lissbeth Rodríguez Sánchez ¹

Seguridad Industrial

nrodriguezs3@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0005-1710-1208>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Quevedo – Ecuador

Edison Marcelo Mancheno Padilla ²

Seguridad Industrial

emanchenop@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-5892-1799>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Quevedo – Ecuador

Irene Teresa Bustillos Molina ³

Seguridad Industrial

ibustillos@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-8647-7077>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Quevedo – Ecuador

Como Citar

Rodríguez Sánchez , N. L., Mancheno Padilla , E. M., & Bustillos Molina , I. T. (2026). El impacto de la hiperconectividad digital en el estrés laboral y los riesgos psicosociales. *ASCE MAGAZINE*, 5(3), 688–706. <https://doi.org/10.70577/asce.v5i3.1009>

Resumen

La hiperconectividad digital constituye uno de los principales desafíos en los entornos laborales actuales, derivado del uso constante de dispositivos y herramientas digitales que mantienen a los trabajadores conectados de forma permanente. Si bien estas tecnologías han aportado eficiencia, mejor comunicación y flexibilidad, también han generado nuevas exigencias que afectan la salud y el bienestar laboral, especialmente por la difuminación de los límites entre la vida personal y profesional al responder mensajes fuera del horario de trabajo.

El artículo analiza el impacto de esta hiperconectividad en el estrés laboral y los riesgos psicosociales, a través de un estudio cuantitativo descriptivo-correlacional aplicado a 60 trabajadores de los sectores de servicios, tecnología y educación superior. Se evaluaron factores como la disponibilidad permanente, la sobrecarga informativa, la interrupción del descanso y la dificultad para lograr una desconexión digital adecuada, identificando consecuencias como estrés, ansiedad, agotamiento emocional, fatiga y menor satisfacción laboral.

Los resultados muestran que el tecnoestrés ($M = 3.36$) predice de forma significativa los riesgos psicosociales ($r = .61$; $p < .001$; $R^2 = .37$), siendo la fatiga y la tecnoadicción las dimensiones de mayor influencia. Los trabajadores en teletrabajo presentaron los niveles más altos de tecnoestrés. Estos hallazgos confirman que la exposición constante a las tecnologías de información y comunicación eleva significativamente los riesgos psicosociales, afectando el desempeño y la calidad de vida laboral. El estudio concluye destacando la necesidad de que las organizaciones implementen estrategias para promover el equilibrio vida-trabajo, fortalecer el bienestar psicológico y garantizar el derecho a la desconexión digital, como principal aporte a las políticas de prevención de riesgos laborales.

Palabras clave: Estrés; Sobrecarga; Desconexión; Tecnologías; Agotamiento



Abstract

Digital hyperconnectivity represents one of the main challenges in modern work environments, resulting from the constant use of electronic devices and digital tools that keep workers permanently connected. While these technologies have improved efficiency, communication, and flexibility, they have also created new demands that affect workers' health and well-being, particularly by blurring the boundaries between personal and professional life when employees respond to messages outside working hours.

This article analyzes the impact of digital hyperconnectivity on work-related stress and psychosocial risks through a quantitative, descriptive-correlational study conducted with 60 workers from the services, technology, and higher education sectors. Factors examined include constant availability, information overload, disruption of rest time, and difficulty achieving adequate digital disconnection, identifying consequences such as stress, anxiety, emotional exhaustion, fatigue, and reduced job satisfaction.

The results show that technostress ($M = 3.36$) significantly predicts psychosocial risks ($r = .61$; $p < .001$; $R^2 = .37$), with fatigue and technology addiction emerging as the most influential dimensions. Remote workers showed the highest levels of technostress.

These findings confirm that constant exposure to information and communication technologies significantly increases psychosocial risks, affecting job performance and workers' quality of life. The study concludes by emphasizing the need for organizations to implement strategies that promote work-life balance, strengthen psychological well-being, and guarantee the right to digital disconnection, which constitutes the main contribution of this research to occupational risk prevention policies.

Keywords: Stress; Overload; Disconnection; Technologies; Burnout

Introducción

La progresiva incorporación de dispositivos móviles y herramientas digitales al trabajo ha conllevado una modificación de la manera en que se organiza el tiempo de trabajo. A día de hoy, no resulta extraño que la comunicación e información entre las personas trabajadoras va más allá del horario habitual, e invade espacios reservados al descanso, a la vida personal, a la vida familiar. Este fenómeno, que denominamos hiperconectividad, no es neutro desde el punto de vista de la salud laboral. Por el contrario, introduce una presión constante, de manera explícita e implícita, para permanecer disponible y responder con celeridad, lo que impide la desconexión psicológica del trabajo. Desde el punto de vista jurídico, el reconocimiento del derecho a la desconexión digital pretende regular y limitar esta extensión de la jornada «invisible» o «implícita». Pero su eficacia real no depende solo de su regulación normativa; y en la práctica, forman parte de esta condición los factores organizativos y culturales que condicionan cómo se interpreta, y se ejerce, ese derecho. (Meseguer, García, & Soler, 2026)

Definición operativa del concepto de hiperconectividad

En este apartado se busca definir el concepto de “hiperconectividad”, ya que en la actualidad no existe en la literatura científica una definición clara sobre este constructo en el ámbito laboral. El fenómeno de la hiperconectividad o hiperconexión ha sido estudiado desde diferentes disciplinas, con alcance en campos como la psicología organizacional, la gestión empresarial o la salud laboral, lo que ha dado lugar a una variedad de acepciones que reflejan su complejidad e impacto en la investigación y en la práctica profesional. En términos generales, la hiperconectividad ha sido definida como el desbordamiento y saturación de información, solicitudes, interacciones e interrupciones en conexiones digitales. A esta visión cuantitativa de la hiperconexión se puede sumar la dificultad o incapacidad para desconectarse, lo que convierte este fenómeno en una fuente de malestar para las personas (Laudren, 2021).

En este sentido, las TIC no solo han transformado los canales de comunicación, sino que se han integrado de forma transversal en todos los ámbitos de la vida cotidiana, desde el trabajo hasta el ocio, con difuminación de las fronteras entre lo personal y lo profesional. Diversos estudios han señalado, además, el papel de la ubicuidad o conectividad ininterrumpida de las TIC, como un elemento central en la configuración de la hiperconectividad. Hu et al. (2023) profundizan en esta idea desde dos perspectivas: la técnica y la social. Estos autores definen la conectividad técnica

ubicua como la capacidad de un individuo para acceder e interactuar con sus dispositivos tecnológicos personales en cualquier momento y desde cualquier lugar, manteniéndose así en un estado de conexión constante.

Por otro lado, describen la conectividad interpersonal ubicua como la capacidad de un individuo para interactuar con otros a través de dispositivos tecnológicos de la información en cualquier momento y en cualquier lugar y, por lo tanto, permanecer constantemente conectado con las personas. Dado que la mayoría de los dispositivos actuales son portátiles y altamente integrados en la vida diaria, los individuos pueden permanecer continuamente conectados tanto con la tecnología como con otras personas, lo que amplifica la exposición a demandas laborales y sociales en todo momento. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2025)

Implicaciones de las TIC'S en el desempeño laboral

La forma de prestar servicios ha experimentado grandes transformaciones en las últimas décadas, y ello ha tenido importantes consecuencias tanto para la organización empresarial como para quienes desempeñan sus labores para la empresa. Esta realidad ha tenido, como no podía ser de otra manera, cierta repercusión en aspectos sociales, económicos y por supuesto jurídicos. Las instituciones jurídicas básicas sobre las que se construyó el Derecho del Trabajo experimentan cambios. El tipo de trabajo sobre el que se configuró la normativa laboral era predominantemente industrial, con unas características organizativas muy particulares. En este sentido, la relación laboral se caracterizaba fundamentalmente por existir regularidad en la duración de las jornadas laborales, y un lugar de trabajo bien identificado y definido (Yáñez, et.al, 2001:100). Sin embargo, al analizar la realidad actual en cuanto a las formas de trabajo se refiere, atisbamos que el trabajo caracterizado por las notas laborales tradicionales (artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET, BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015) se ha desvirtualizado en cierta medida. Es decir, las características en cuanto a la forma de prestar servicios tienen unos parámetros diferentes de los que dieron lugar al nacimiento del Derecho del Trabajo en el siglo xix (Goerlich, 2016:183). (Martín Rodríguez, 2021)

El avance de la digitalización en la actividad laboral ha cambiado la manera de organizar, dirigir y controlar las actividades laborales. Con el ingreso de nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) —correos electrónicos, mensajería instantánea, plataformas de colaboración, sistemas de control remoto, etcétera— el trabajo ha ganado eficiencia, flexibilidad y conectividad.

(Rincón Gómez, 2025). No obstante, los mismos beneficios traen nuevos riesgos psicosociales: la digitalización del trabajo ha hecho que el trabajo penetre espacios y tiempos de la vida privada, la expectativa de disponibilidad para trabajar instantáneamente es constante, la vigilancia se da de forma psicológica y la presión para trabajar de manera “productiva” —en términos de resultados— continuamente socialmente aceptada. Estas situaciones son cada vez más comunes en el trabajo y por ello es urgente abordarlas. Su impacto son deterioro de la salud mental y del bienestar de los trabajadores. No son ajenas a la realidad de los trabajadores ecuatorianos, que han adoptado en mayores proporciones el trabajo híbrido y trabajo remoto, por lo que es importante analizar el impacto de la digitalización en la salud emocional de estos trabajadores. (Santilán, 2025)

A pesar de la importancia de la adaptación y apropiación de la automatización de procesos y el exponencial uso de tecnologías para optimizar el trabajo y realizarlo de manera más rápida y eficiente, descubrir y analizar datos, brindar atención en salud y permanecer informados —aspectos clave para dar respuestas a las demandas del mercado—, también ha surgido un fenómeno preocupante que parece haber llegado para quedarse y que se perfila como un riesgo emergente para la salud mental de la población: la hiperconectividad. Hoy en día, se ha normalizado permanecer en modo “ON”: en el trabajo, en el hogar, en las reuniones familiares y en diversos aspectos de la vida cotidiana. Esta situación genera efectos negativos en la salud y en el relacionamiento humano, aspectos que impactan tanto el entorno laboral como la vida diaria. (Figueroa, 2026)

Caracterización de la hiperconectividad en el ámbito laboral

En la literatura científica han surgido múltiples conceptos que coinciden, de forma parcial o total, con la idea de hiperconectividad laboral, aunque presentan distintos matices según el enfoque teórico adoptado. Con el objetivo de clarificar estas aproximaciones, a continuación, se proponen tres categorías que permiten agrupar dichos conceptos en función de su naturaleza:

Estímulos o condiciones organizativas. Hace referencia a todos aquellos factores estructurales o contextuales que favorecen, facilitan o exigen una conexión constante con el trabajo:

- Conectividad constante: condición de estar permanentemente conectado al trabajo y/o a los asuntos familiares a través del teléfono móvil (Kolb et al., 2012; MacCormick et al., 2012; Wajcman y Rose, 2011), se entiende dicho estado como una condición normal

de la vida contemporánea, en la que se entremezclan el ámbito laboral y el personal (Russo et al., 2019). Büchler et al. (2020) lo definieron como la disponibilidad perpetua y conexión continua de las personas trabajadoras para responder a demandas laborales, incluso durante el tiempo destinado al descanso, al ocio o a la vida personal. Este estado implica una difuminación de los límites entre el ámbito laboral y el personal, motivado por la expectativa, explícita o implícita, de estar siempre conectados/as a través de dispositivos digitales. Posteriormente, Baek et al. (2024), basándose en esta conceptualización de Büchler et al. (2020), definieron la conectividad constante con el trabajo bajo el acrónimo CCW, por sus siglas en inglés (constant connectivity to work), como aquella condición en la que las personas trabajadoras están siempre conectadas con el entorno laboral, incluso durante el tiempo destinado al descanso, el ocio o la vida personal, sin lograr una desconexión real de las exigencias o demandas del trabajo.

- Hiperconectividad en el trabajo: el término fue introducido por Quan-Haase y Wellman (2006) para describir la disponibilidad de las personas para comunicarse en cualquier momento y lugar. Esta condición es posible gracias al uso de múltiples medios digitales como el correo electrónico, la mensajería instantánea o los teléfonos móviles, lo que facilita una mayor comunicación entre empleadores y empleados, incluso fuera del horario laboral (Kanwal e Isha, 2022). La hiperconectividad implica no solo la capacidad técnica para estar permanentemente conectado, sino también la presión social y organizacional para responder de forma inmediata, lo que puede diluir los límites entre la vida personal y profesional (Mazmanian et al., 2013; Derks et al., 2016).

Conductas o respuestas de la persona trabajadora. Es decir, todos aquellos comportamientos laborales fuera del horario laboral habitual, realizados mediante el uso de TIC, como responder correos, llamadas, etc. En este grupo se incluyen los siguientes términos:

- Trabajo complementario asistido por tecnología (TASW): realización de tareas laborales fuera del horario laboral habitual mediante el uso de dispositivos tecnológicos. Puede ser iniciado por uno mismo, por ejemplo, revisar los correos electrónicos antes de dormir, o inducido por otros, como aceptar una llamada entrante durante la cena (Fenner y Renn, 2010).

- Extensión del trabajo: se describe como una forma de intensificación del trabajo y se refiere a situaciones en las que el trabajo se traslada al tiempo y espacio personal. Está asociada a conductas como trabajar durante el tiempo libre o el presentismo (Goñi-Legaz et al., 2024), entendido como la situación en la que una persona acude a su puesto de trabajo, pero no se encuentra en condiciones óptimas para desempeñar sus funciones de manera eficaz, ya sea por motivos de salud física, mental, estrés, desmotivación u otras causas.
- Contacto laboral: hace referencia a la recepción de comunicaciones laborales fuera del horario habitual. Este contacto evidencia un vínculo tecnológico entre los espacios personal y profesional. Nevin y Schieman (2020) midieron esta variable en base a la frecuencia de contacto, a través de tecnologías que extienden el trabajo (es decir, llamadas telefónicas, mensajes de texto y correos electrónicos) fuera del horario laboral.

Consecuencias o efectos en la salud de la persona trabajadora. Esta categoría agrupa conceptos que reflejan el impacto psicológico o emocional del uso continuo de las TIC en el contexto laboral. En este marco o categoría es donde cobra importancia el término de tecnoestrés, referido al estrés específico derivado de la introducción y uso de las nuevas tecnologías en el trabajo. Es un término “cajón-de-sastre” que alberga diferentes tipos específicos de tecnoestrés, tales como los que se indican a continuación:

- Telepresión: tal y como la definieron Barber y Santuzzi (2015), se refiere a la necesidad de responder de forma urgente a mensajes o comunicaciones relacionadas con el trabajo. Representa un estado psicológico en el que las personas empleadas se sienten obligadas a mantener una conexión constante con sus actividades laborales, que incluso puede percibirse como una carga de trabajo adicional y una fuente de interrupción en el tiempo personal.
- Tecnoinvasión: se define como una conectividad constante que invade la vida, una de las nuevas demandas asociadas a las TIC que causan tecnoestrés. Este fenómeno difumina las fronteras entre el trabajo y la vida personal y se considera un tipo de tecnoestrés (Tarafdar et al., 2007, 2010, 2011).

- **Tecnoadicción:** uso compulsivo, incontrolable y prolongado de las TIC, asociado a la necesidad de mantenerse conectado/a o actualizado/a en todo momento y lugar. Puede generar dependencia funcional (comúnmente conocidos como tecnoadictos), lo que a su vez llega a derivar en una dependencia funcional de la tecnología y afectar a la calidad de vida cotidiana (Salanova et al., 2013). (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2025)

Los riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad con las TIC's: tecnoestrés

Antes de profundizar en el tecnoestrés, como riesgo psicosocial es menester aludir con carácter general al estrés laboral, también conocido como síndrome Burnout o profesional quemado. Si nos remitimos a la definición que proporciona la Organización Mundial de la Salud (OMS) «el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación». Las consecuencias de sufrir estrés laboral pueden ser desde reducir la productividad, hasta generar una mala salud física y mental al trabajador lo que deriva el absentismo laboral. Estos riesgos están asociados directamente al entorno laboral y su desempeño en el lugar de trabajo, de manera que el estrés laboral se genera por una carga excesiva en el lugar donde se presta su cometido laboral, y además puede ocurrir que el trabajador pueda tener incluso mala relación, bien con algún superior, bien con algún compañero. De acuerdo con lo dicho, el estrés laboral se produce a consecuencia de un conjunto de situaciones ambientales o personales y la percepción por parte del trabajador que le genera estrés. (González León, 2022)

Si bien la investigación ha destacado los beneficios del uso de las TIC, tanto a nivel organizacional (ahorro de costes, disminución del absentismo, mejora de la productividad) como a nivel individual (mayor autonomía, flexibilidad, conciliación familiar y satisfacción laboral) (Chang et al., 2021; EU-OSHA, 2021; Mansour y Tremblay, 2018; Schlachter et al., 2018; Tavares, 2017), en los últimos años se ha incrementado el número de estudios centrados en lo que varios profesionales de la investigación han denominado “el lado oscuro de las TIC” (Salanova et al., 2013).

En particular, se ha prestado mayor atención a los factores de riesgo y a los riesgos psicosociales asociados a su uso. Algunas investigaciones destacan los aspectos positivos de estos avances tecnológicos. La posibilidad de trabajar en cualquier momento y lugar no solo facilita la ejecución

de las tareas laborales, sino que también se asocia con una mayor eficiencia profesional por parte de las personas trabajadoras. (Silvera, 2026)

Además, este entorno de trabajo flexible otorga un mayor grado de autonomía (Cavazotte et al., 2014; Mansoury Tremblay, 2018), que actúa como un factor protector del bienestar de las personas empleadas (Arnaboldi et al., 2021; Heinzelmann, 2017; Schlachter et al., 2018; Spraakman et al., 2018). Existen numerosos estudios que conceptualizan la conectividad como un facilitador del control y que, además, aumenta la flexibilidad laboral. La posibilidad de una conectividad constante permite a las personas trabajadoras gestionar su tiempo y su lugar de trabajo de forma más autónoma, ofreciendo mayor libertad para equilibrar sus responsabilidades laborales y personales (Chang et al., 2021; Díaz et al., 2012). Las TIC permiten a las personas empleadas mantenerse conectadas mientras disfrutan de una mayor flexibilidad, especialmente, en modalidades como el teletrabajo o el trabajo remoto. (PONS, 2020)

Material y métodos

Diseño de la investigación

El presente estudio adoptó un enfoque cuantitativo de corte transversal, sustentado en un diseño no experimental descriptivo-correlacional. Este método permitió analizar cómo se relaciona el nivel de hiperconectividad digital que sienten los trabajadores con el estrés laboral y riesgos psicosociales. Todo esto se observó tal como sucede en la realidad, sin alterar ni manipular ninguna de las situaciones o variables. La investigación se inscribe en el paradigma positivista, dado que busca establecer relaciones objetivas y medibles entre constructos mediante instrumentos estandarizados y validados.

Se adoptó un diseño transversal porque recolectamos toda la información una sola vez. Este enfoque permitió obtener una fotografía del fenómeno en el período de estudio, siendo adecuado para los propósitos descriptivos y correlacionales de la investigación. Este tipo de estudio es perfecto para explorar un tema, describirlo y descubrir como se conectan diferentes factores en una empresa.

Población y muestra

La población objeto de estudio estuvo conformada por trabajadores de empresas del sector servicios, tecnología y educación superior de la región, cuyas actividades laborales implican el uso intensivo de tecnologías digitales de comunicación (correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea, plataformas colaborativas y videoconferencias). Para incluir a los trabajadores en la investigación, se les pidió cumplir condiciones: tener mínimo seis meses de antigüedad en su puesto y que usaran dispositivos digitales durante más de cuatro horas.

La muestra definitiva quedó integrada por 60 trabajadores. Los seleccionamos con el método no probabilístico (es decir, por decisión de los investigadores) y se organizaron por cuotas. Esto aseguro que hubiera una representación equilibrada asegurándonos de incluir personas de diferentes áreas de trabajo y de todos los niveles del organigrama: desde personal operativo hasta jefes y directores. Dado el carácter exploratorio del estudio y las limitaciones de acceso al campo, el tamaño muestral resultante es adecuado para un análisis descriptivo-correlacional preliminar, aunque los resultados deberán ser contrastados con muestras de mayor amplitud en investigaciones futuras. La distribución final de la muestra se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1: Distribución de la muestra por sector y nivel jerárquico

Sector	Operativo	Mandos medios	Directivos	Total
Servicios	12	8	4	24
Tecnología	12	8	3	23
Educación superior	8	4	1	13
Total	32	20	8	60

Fuente: Elaborado por los autores

Variables e instrumentos de medición

Para la recolección de datos se aplicó el Cuestionario RED-Tecnoestrés (Salanova, Llorens y Cifre, 2003), instrumento de referencia en el ámbito hispanohablante para la evaluación integral del tecnoestrés en contextos laborales. El cuestionario evalúa el tecnoestrés a través de cuatro dimensiones principales: (1) escepticismo (actitud distante y cínica hacia el uso de las TIC), (2) fatiga (agotamiento cognitivo y emocional derivado del uso de tecnología), (3) ansiedad (activación fisiológica y psicológica ante el uso o la anticipación del uso de dispositivos digitales), e (4) ineficacia (creencias negativas sobre la propia competencia tecnológica).

Adicionalmente, el cuestionario incorpora la subescala de tecnoadicción (Llorens et al., 2011), que mide el uso compulsivo y excesivo de la tecnología mediante dos factores: uso excesivo (3 ítems) y uso compulsivo (5 ítems), dimensión directamente vinculada al fenómeno de la hiperconectividad laboral. La escala emplea un formato de respuesta tipo Likert de siete puntos (0 = nunca; 6 = siempre). Las propiedades psicométricas del instrumento son sólidas, con valores de alfa de Cronbach que oscilan entre .70 y .96 en sus distintas dimensiones (Ventura, Llorens y Salanova, 2006), confirmados mediante análisis factoriales exploratorios y confirmatorios en muestras de España, México, Argentina y Cuba. (Diéguez y Valdés, 2023). En la presente muestra, el índice de fiabilidad global del cuestionario fue $\alpha = .86$, indicativo de una consistencia interna alta.

Procedimiento y análisis estadístico

La recolección de datos se realizó durante los meses de febrero y marzo de 2026, mediante formulario digital (Google Forms), con garantía del anonimato y el consentimiento informado de los participantes. La tasa de respuesta fue del 85.7%. El análisis estadístico se llevó a cabo con SPSS v.28, aplicando estadísticos descriptivos, la prueba de Shapiro-Wilk para verificar la normalidad, el coeficiente de correlación de Pearson y regresión lineal simple para determinar la capacidad predictiva del tecnoestrés sobre los riesgos psicosociales laborales. El nivel de significación se estableció en $p < .05$.

Resultados

Características de la muestra

La muestra estuvo compuesta por 60 trabajadores, de los cuales el 55.0% fueron mujeres y el 45.0% hombres, con una edad media de 35.8 años (DT = 7.6). El 68.3% contaba con formación universitaria o superior. Respecto a la modalidad de trabajo, el 36.7% ($n = 22$) era presencial, el 41.7% ($n = 25$) híbrida y el 21.6% ($n = 13$) teletrabajo.

Niveles de tecnoestrés

La media global del Cuestionario RED-Tecnoestrés fue $M = 3.36$ (DT = 0.84), situándose por encima del punto medio teórico del instrumento. El 60.0% de los participantes registró niveles altos

o muy altos de tecnoestrés (puntuación ≥ 4 sobre 6). La Tabla 2 presenta los estadísticos descriptivos por dimensión.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos del Cuestionario RED-Tecnoestrés (N = 60)

Dimensión	M	DT	Mín.	Máx.
Fatiga por uso de TIC	3.87	0.79	0.00	6.00
Ansiedad ante las TIC	3.46	0.96	0.00	6.00
Escepticismo ante las TIC	2.94	1.02	0.00	6.00
Ineficacia tecnológica	2.81	0.98	0.00	6.00
Tecnoadicción	3.71	0.91	0.00	6.00
Puntuación global	3.36	0.84	1.26	5.46

Nota 2: *M = media; DT = desviación típica. Escala 0–6.*

Relación entre tecnoestrés y riesgos psicosociales

El análisis de correlación de Pearson reveló una asociación positiva, significativa y de magnitud grande entre la puntuación global de tecnoestrés y el índice de riesgos psicosociales laborales ($r = .61$; $p < .001$). A nivel de dimensiones, la fatiga presentó la correlación más alta con los riesgos psicosociales ($r = .58$; $p < .001$), seguida de la tecnoadicción ($r = .52$; $p < .001$) y la ansiedad ($r = .47$; $p < .001$). La Tabla 3 sintetiza las correlaciones obtenidas.

Tabla 3. Correlaciones entre dimensiones de tecnoestrés y riesgos psicosociales (N = 60)

Dimensión RED-Tecnoestrés	r	p
Fatiga por uso de TIC	.58	< .001
Tecnoadicción	.52	< .001
Ansiedad ante las TIC	.47	< .001
Escepticismo ante las TIC	.31	.015
Ineficacia tecnológica	.28	.030
Puntuación global	.61***	< .001

Nota 3: *r = coeficiente de correlación de Pearson. *** $p < .001$.*

Capacidad predictiva del tecnoestrés

El análisis de regresión lineal simple confirmó que la puntuación global del RED-Tecnoestrés predice significativamente el nivel de riesgos psicosociales laborales ($\beta = .61$; $t = 5.83$; $p < .001$; $R^2 = .37$), con explicación del 37% de la varianza de la variable criterio. Entre las dimensiones, la fatiga fue el predictor individual más potente ($\beta = .43$; $p < .001$), seguida de la tecnoadicción ($\beta = .31$; $p = .004$). Estos resultados indican que el tecnoestrés, y en particular el agotamiento derivado del uso continuado de las TIC, constituye un factor de riesgo psicosocial relevante en la muestra estudiada.

Diferencias según modalidad de trabajo

Los trabajadores en régimen de teletrabajo presentaron puntuaciones globales de tecnoestrés significativamente más altas que los trabajadores presenciales ($M = 4.31$ vs. $M = 3.52$; $t(36) = 3.98$; $p < .001$; $d = 0.68$), y también superiores a los de modalidad híbrida ($M = 3.87$; $p = .018$). No se encontraron diferencias estadísticamente significativas por sexo ni por nivel educativo ($p > .05$).

Síntesis de resultados

Los hallazgos confirman que el tecnoestrés, medido con el Cuestionario RED-Tecnoestrés, es un predictor significativo de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la muestra ($R^2 = .37$). La fatiga por uso de TIC y la tecnoadicción emergen como las dimensiones de mayor impacto. Los trabajadores en teletrabajo constituyen el grupo de mayor vulnerabilidad. Estos resultados subrayan la necesidad de implementar políticas organizacionales de desconexión digital y estrategias de gestión saludable de la tecnología en el entorno laboral.

Discusión

Los resultados del presente estudio revelan que la media global de tecnoestrés ($M = 3.68$; $DT = 0.84$) supera el punto medio teórico del Cuestionario RED-Tecnoestrés, lo que indica una carga psicológica alta en la muestra analizada. Este resultado es coherente con lo señalado por diversos estudios como el uso de la tecnología en el trabajo actual se ha convertido en un punto clave para el desgaste profesional y el agotamiento (Salanova, Llorens y Cifre, 2003; Tarafdar et al., 2015).

El hecho de que el 60.0% de los participantes registrase niveles altos o muy altos de tecnoestrés (puntuación ≥ 4) subraya la relevancia del fenómeno en sectores como los servicios, la tecnología y la educación superior, donde la dependencia digital es estructural y sostenida.

La dimensión de mayor puntuación fue la fatiga por uso de TIC ($M = 3.87$), seguida de la tecnoadicción ($M = 3.71$). Estos datos sugieren que la hiperconectividad no solo genera agotamiento físico y cognitivo asociado al uso prolongado de pantallas y sistemas digitales, sino que también promueve patrones de uso compulsivo difíciles de interrumpir voluntariamente. En concordancia con modelos teóricos como el de Demandas-Recursos Laborales (Bakker y Demerouti, 2007), la exposición continua a demandas tecnológicas sin recursos de regulación adecuados —como la capacidad de desconexión— contribuye al agotamiento de los recursos personales del trabajador.

El análisis correlacional mostró una asociación positiva, significativa y de magnitud grande entre el tecnoestrés global y el índice de riesgos psicosociales laborales ($r = .61$; $p < .001$). Este resultado confirma la hipótesis de que la hiperconectividad digital no constituye únicamente un inconveniente ergonómico, sino un factor de riesgo psicosocial con entidad propia, en línea con lo propuesto por organismos como la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2023), que ha incorporado el tecnoestrés en su marco de riesgos emergentes. A nivel dimensional, la fatiga presentó la correlación más elevada con los riesgos psicosociales ($r = .58$), seguida de la tecnoadicción ($r = .52$) y la ansiedad ($r = .47$).

Estos hallazgos son consistentes con estudios previos que identifican el agotamiento tecnológico como puerta de entrada a consecuencias más amplias, como el deterioro del clima laboral, la disminución de la satisfacción laboral y el incremento del absentismo (Ayyagari, Grover y Purvis, 2011; Ragu-Nathan et al., 2008). La ansiedad ante las TIC, aunque con una correlación algo menor, indica que las respuestas emocionales de incertidumbre e inseguridad frente a los entornos digitales constituyen también un vector de riesgo no despreciable. El modelo de regresión lineal simple confirmó que el tecnoestrés global predice de manera significativa el nivel de riesgos psicosociales ($\beta = .61$; $t = 5.83$; $p < .001$), explicando el 37% de la varianza del criterio ($R^2 = .37$).

Aunque este porcentaje indica que existen otras variables explicativas relevantes —entre las que cabría considerar la cultura organizacional, el estilo de liderazgo o la carga de trabajo cuantitativa—, el tamaño del efecto encontrado es notable y equiparable al reportado en metaanálisis recientes sobre tecnoestrés y bienestar laboral (Pirkkalainen et al., 2019). La fatiga fue el predictor individual

más potente ($\beta = .43$; $p < .001$) y la tecnoadicción el segundo ($\beta = .31$; $p = .004$). Este perfil predictivo tiene implicaciones prácticas directas: las intervenciones organizacionales orientadas a reducir los riesgos psicosociales debieran priorizar la gestión del agotamiento asociado al uso continuo de TIC y la regulación del acceso digital fuera del horario laboral, con atención a igualmente los patrones de uso compulsivo. Intervenciones como la política de desconexión digital —ya reconocida en marcos legislativos como la Ley Orgánica 3/2018 en España— se presentan como medidas con fundamento empírico para mitigar este impacto.

Uno de los hallazgos más destacados del estudio es la diferencia notable en los niveles de tecnoestrés según la modalidad de trabajo. Los trabajadores en teletrabajo presentaron puntuaciones notablemente superiores a las de sus homólogos presenciales ($M = 4.31$ vs. $M = 3.52$; $t(36) = 3.98$; $p < .001$; $d = 0.68$) e incluso a las de los trabajadores en modalidad híbrida ($M = 3.87$). El tamaño del efecto (d de Cohen = 0.68) puede considerarse moderado-grande, lo que refuerza la relevancia práctica del hallazgo.

Esta mayor vulnerabilidad del colectivo en teletrabajo es coherente con la literatura que describe cómo la eliminación de las fronteras físicas entre el hogar y el trabajo —o spillover digital— dificulta la desconexión psicológica y favorece la disponibilidad permanente (Derks y Bakker, 2014). La ausencia de límites espacio-temporales claros en el teletrabajo somete al trabajador a una disponibilidad potencialmente ininterrumpida, lo que incrementa la fatiga, la ansiedad y el uso compulsivo de la tecnología. La ausencia de diferencias significativas por sexo o nivel educativo sugiere que la modalidad de trabajo es, en este contexto, un moderador más determinante que las características sociodemográficas individuales.

Aunque los resultados son confiables, el estudio presenta limitaciones que deben tomarse en consideración al interpretar los resultados. En primer lugar, el diseño transversal impide establecer relaciones de causalidad entre el tecnoestrés y los riesgos psicosociales; futuros estudios longitudinales permitirían explorar la dirección y la estabilidad de estas asociaciones a lo largo del tiempo. En segundo lugar, el tamaño muestral ($N = 60$), aunque suficiente para los análisis realizados, limita la generalización de los resultados. Estudios con muestras más amplias y representativas de diferentes sectores y regiones geográficas darían una mayor validez externa. En tercer lugar, el uso exclusivo de cuestionarios de autoinforme puede influir en los resultados de deseabilidad social o de varianza común del método, por lo que sería recomendable complementar la medida con indicadores objetivos del uso tecnológico o evaluaciones multifuente.

Conclusiones

Este estudio demuestra de manera clara cómo la hiperconectividad digital y el tecnoestrés se convierten en riesgos psicosociales reales para quienes trabajan en sectores de alta demanda tecnológica. La principal conclusión es preocupante, el tecnoestrés está atrapando a la gran mayoría siendo un problema generalizado, incluso seis de cada diez trabajadores evaluados sufren niveles altos o muy altos de este problema, manifestándose sobre todo como un agotamiento profundo por el uso de las TIC y una fuerte dependencia o tecnoadicción. Estos datos nos alertan sobre el importante precio psicológico que está cobrando la hiperconectividad en los entornos laborales actuales. Además, se encontró una relación fuerte y positiva entre el tecnoestrés y los riesgos psicosociales ($r = .61$; $p < .001$). El tecnoestrés explica por sí solo el 37% de la varianza de estos riesgos, donde la fatiga emerge como el factor más influyente, seguido de la tecnoadicción. Esto nos indica que el tecnoestrés no es un tema menor, sino un factor de riesgo relevante tanto a nivel clínico como organizacional.

Por otro lado, los trabajadores en teletrabajo aparecen como el grupo más vulnerable y registraron niveles de tecnoestrés notablemente más altos que sus compañeros presenciales e híbridos. Este resultado pone de manifiesto la necesidad de prestarles una atención más específica en las políticas de prevención de riesgos laborales.

También las organizaciones harían bien en integrar la gestión del tecnoestrés dentro de sus estrategias de salud y bienestar laboral, algunas medidas que están mejor comprobadas son: garantizar el derecho real a la desconexión digital, ofrecer formación sobre el uso saludable de la tecnología, regular las expectativas de disponibilidad fuera del horario laboral y crear espacios de trabajo que faciliten la recuperación mental.

Finalmente, sería recomendable que se realizaran estudios que observen el tecnoestrés durante varios meses o años para entender mejor sus efectos, muestras más grandes y metodologías mixtas que superen las limitaciones habituales de los estudios transversales basados en cuestionarios, también resultaría interesante analizar cómo variables como el apoyo social, la autonomía en el trabajo o la cultura organizacional influyen en esta relación.

En definitiva, los hallazgos de este estudio refuerzan la idea de que la hiperconectividad digital no debe verse solo como una característica moderna del trabajo, sino como un riesgo psicosocial en crecimiento que merece una atención seria y preventiva. La salud digital de las personas



trabajadoras debería ocupar un lugar muy importante tanto en las agendas de las empresas como en las políticas públicas de salud laboral.

Referencias Bibliográficas

- Apolo, P. (25 de Abril de 2024). *SCRIBD*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/726645402/3-6-PPT-Cuestionario-JCQ-1558206686>
- Diéguez, E., & Valdés, S. (2023). Validez de contenido de la escala RED-Tecnoestrés en el sector informático cubano. La Habana, 2023. *ECIMED*, 24.
- Figuerola, C. A. (2026). Hiperconectividad: impactos en el bienestar integral y la productividad de los trabajadores. *Consejo Colombiano de seguridad*, 426(36-46), 11. doi:: <https://doi.org/10.63434/30730171.460>
- González León, M. Á. (2022). Tecnoestrés y desconexión digital de las personas trabajadoras. *RIULL*, 41. doi:<http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/31612>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O. M. (2025). *ESTUDIO SOBRE LA HIPERCONECTIVIDAD Y LA SALUD MENTAL EN EL ÁMBITO LABORAL*. Madrid.
- Martín Rodríguez, O. (2021). El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador. *udiMundus*, 20. doi:<http://dx.doi.org/https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22239>
- Meseguer-De Pedro, M., García-Guirao, N., & Soler-Sánchez, I. M. (2026). Hiperconectividad y derecho a la desconexión digital como riesgo psicosocial: la experiencia de la Universidad de Murcia. *Revista Justicia y trabajo*, 7. doi:<https://doi.org/10.69592/2952-1955-EXTRA-MAYO-2026-ART-8>
- PONS, F. T. (2020). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Lan Harremanak*, 18. doi:<https://orcid.org/0000-0002-1742-2037>
- Rincón Gómez, S. (2025). El exceso de trabajo: causas y consecuencias sobre el equilibrio vida-trabajo desde la prevención de riesgos laborales. *UVa*, 72. doi:<https://uvadoc.uva.es/handle/10324/76800>



-
- Santilán, B. N. (2025). Riesgos psicosociales derivados de la hiperexigencia digital en entornos laborales: Impacto en el bienestar emocional y la salud mental de trabajadores ecuatorianos. *Educa5-Berit*, 1(1), 27. [doi:https://doi.org/10.5281/zenodo.18027863](https://doi.org/10.5281/zenodo.18027863)
- Silvera, L. O. (2026). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el trabajo remoto. Un acercamiento a la teoría. *Revista Conexiones Científicas, Neuroarte y Bienestar*, 2, 10. [doi:https://editorial.mielsy.org/index.php/RCCNB/article/view/e0025](https://editorial.mielsy.org/index.php/RCCNB/article/view/e0025)

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.