

Hiperconectividad: impactos en el bienestar integral y la productividad de los trabajadores.

Un desafío urgente en la gestión de la SST

En los últimos años se ha experimentado una transformación digital acelerada que ha traído importantes beneficios para la productividad y la competitividad empresarial y ha permitido que la sociedad este informada e interconectada.

A pesar de los grandes avances en la conectividad digital y apropiación de tecnologías, hay desafíos y retos importantes que deben ser abordados en todos los entornos en donde se genera o propicia dicha conectividad. Esto con el fin de prevenir su uso descontrolado que puede conllevar a un efecto rebote de deterioro de la salud, disminución de la productividad y estancamiento de la evolución humana, convirtiéndose en una epidemia y problema desde el

ámbito de la salud pública y laboral. Por lo tanto, es fundamental promover un aprovechamiento de la conectividad de manera responsable y saludable, lo que permitirá la maximización del desarrollo de las habilidades humanas.

Para el caso de Colombia, el Banco Interamericano de Desarrollo (Observatorio de Desarrollo Digital, 2025), señala que el país mantiene un crecimiento sostenido de la conectividad digital y se ubica entre los tres países de América Latina con mayor avance en acceso móvil de banda ancha.

Esto concuerda con cifras del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC), las cuales indican que para el tercer trimestre de 2025 el total de accesos fijos a internet en Colombia fue de aproximadamente 10,25 millones, representando cerca de 1,1 millones de accesos más en comparación con los registrados en el mismo



Carolina Antolinez Figueroa
Lider Técnica del CCS
Enfermera / Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo.

periodo de tiempo del 2024 (MinTIC, 2026). Este incremento también se evidenció en cifras del total de accesos a internet móvil ya que hubo cerca de 900.000 más que los registrados en el tercer trimestre de 2024, es decir, para el tercer trimestre del 2025 se contabilizaron 49 millones de accesos lo que representó que, por cada 100 habitantes, 92 personas tuvieron acceso a internet (MinTIC, 2026).

Estas cifras develan que la sociedad está inmersa en un contexto en donde la conectividad es un aspecto esencial para el desarrollo de las actividades diarias.

¿Qué tan conectada está la humanidad?

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 está generando efectos negativos en la salud y en el relacionamiento humano, aspectos que impactan tanto el entorno laboral como la vida diaria.

Precisamente, la Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones (2025), reportó que a comienzos del 2025 se registraron 78,3 millones de conexiones activas, lo que representó al 147 % del total de la población. Esto sugiere que las personas navegan a través de varios dispositivos electrónicos o líneas móviles.

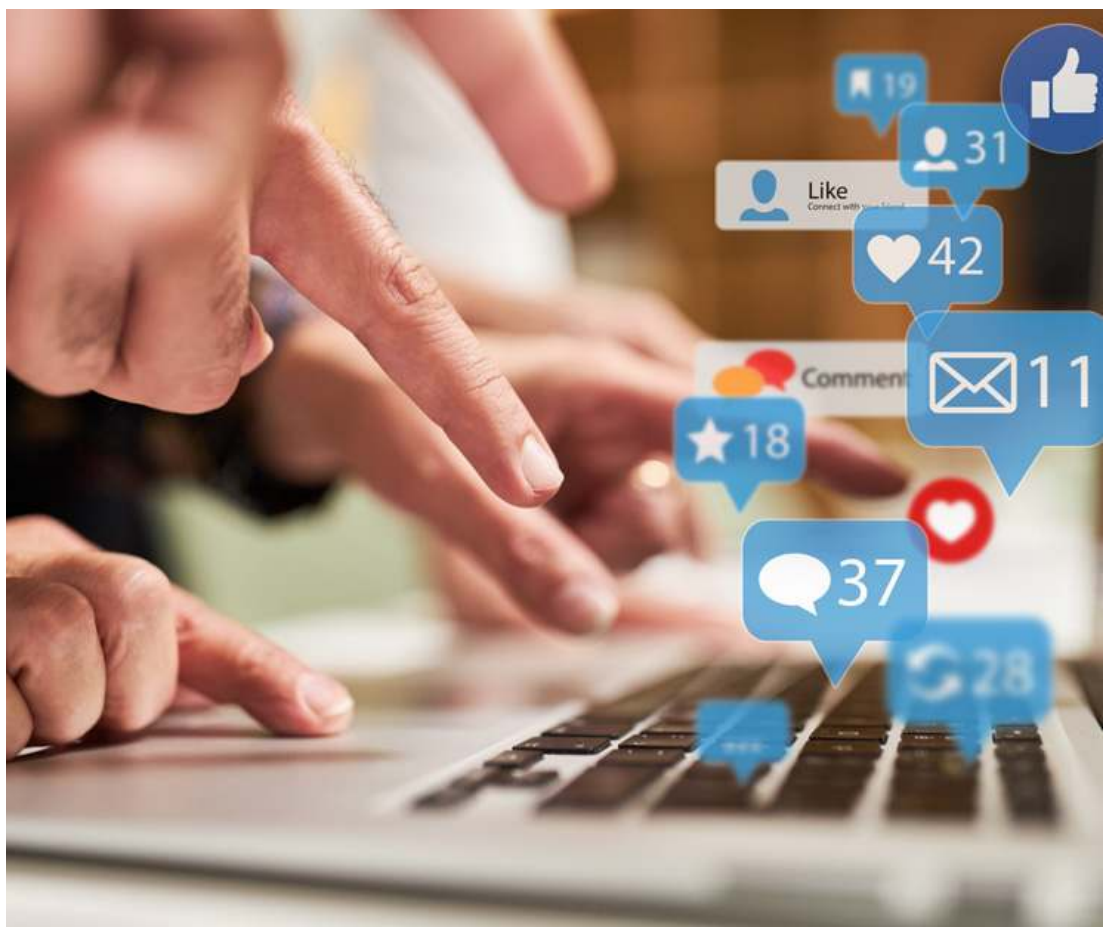
Además, se evidenció que Colombia cuenta con 36,8 millones de usuarios activos en redes sociales, lo que equivale al 69,2 % de habitantes, corroborando que las redes sociales hacen parte de la vida cotidiana de las personas.

No obstante, estas cifras no deben estigmatizar la conectividad como algo negativo, sino que debe ser un dato analizado y utilizado para promover el uso responsable, seguro, regulado y saludable de las tecnologías, las cuales deben ser utilizadas como herramientas que ayuden a la evolución humana, el intercambio de información fidedigna y el crecimiento de las sociedades.

La acelerada conectividad digital no puede perder de vista la “humanización tecnológica”, lo que para las organizaciones y los entornos laborales se traduce en: “la humanización del trabajo”, entendida como un enfoque en el que las personas están en

el centro de las actividades empresariales. Desde esta perspectiva, las tecnologías se utilizan como herramienta de apoyo para automatizar determinadas labores, sin dejar de lado valores fundamentales como la empatía, la escucha, el criterio ético y profesional, la creatividad, la innovación y el diálogo asertivo, consciente y humano, elementos que contribuyen al bienestar, así como a la calidad, la calidez y el pleno desarrollo y crecimiento de la humanidad.

Por ello, es indispensable que en las organizaciones se establezcan políticas en donde se apruebe la conectividad digital segura, saludable, ética y responsable; se promueva la desconexión tanto laboral como digital y se prevenga la hiperconectividad y sus efectos en la salud como el tecnoestrés, haciendo que el uso de las tecnologías, en lugar de generar riesgos, produzca, más bien, ventajas competitivas.



Efectos de la hiperconectividad

Ayala (2015), citando a Quan-Haase, et al., indica que estos autores definieron la hiperconectividad como la disponibilidad permanente de comunicación en cualquier lugar y momento, que facilita la creación de nuevas oportunidades para el intercambio y la colaboración, pero también trae consigo efectos negativos para la salud, la vida y el trabajo debido a la necesidad de que las personas respondan un gran número de requerimientos que, día a día, se van sumando. Esta hiperconectividad, limita o disminuye el nivel de concentración de las personas, al generar interrupciones en sus actividades diarias, para atender o responder a los demás, lo que se traduce en la multitarea y genera, a su vez, sensación de malestar y de invasión (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2025).

Justamente, Ayala (2015) evidenció que diariamente las personas —principalmente las más jóvenes— permanecen conectadas durante todo el día a través de celulares inteligentes, notebooks, tabletas o computadoras

(dispositivos que ya son considerados una extensión de su cuerpo).

Por su parte, Valle-Perís (2022) indicó que solo en el teléfono móvil el promedio mundial de tiempo de uso es de tres horas y 22 minutos. Colombia superó este promedio ubicándose en el cuarto lugar de países en los que las personas pasan la mayor parte del tiempo en el celular, con un promedio de cuatro horas y 49 minutos al día.

Además, en una encuesta en línea desarrollada en 2020 se evidenció que el 96 % de los trabajadores participantes implementa las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ámbito profesional: 45 % de ellos permanece más de 10 horas a la semana navegando en internet y un 35 % destina más de 10 horas semanales a su teléfono móvil, de las cuales cinco horas son destinadas a la consulta de redes sociales (Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral, 2020).

En efecto, estos autores coinciden en que, a pesar de los beneficios y aspectos positivos que tiene la conectividad digital como lo es, por ejemplo, la satisfacción inmediata, el

acceso a información en tiempo real y la actualización constante, también se advierten diversos efectos negativos de la necesidad permanente de atender una notificación, informarse, dar respuesta a los demás en el ámbito social y laboral, etc.

Y es que la hiperconectividad no solo afecta el bienestar individual de las personas y sus dinámicas sociales y familiares, sino que impacta directamente la productividad nacional.

Frente a ello, la literatura ha demostrado que los altos niveles de estrés y *burnout* derivados de la conexión incesante de los trabajadores a los dispositivos electrónicos, afectan negativamente su *engagement* con su rol y con la organización, aspecto que incrementa indicadores de ausentismo e insatisfacción laboral, debido al uso irracional y desadaptado de los dispositivos electrónicos que están derivando en tecnoestrés, tecnoadicción, tecnodependencia.

Precisamente, de acuerdo con autores como Gomes (2023), la hiperconectividad puede conllevar a efectos en la salud física y psicosocial de los seres humanos, así como en la productividad y el desempeño en la vida diaria. A continuación, se mencionarán algunas de ellas:

• Efectos en la salud física

González-Menéndez, et al., (2019) refieren entre los trastornos más representativos asociados los siguientes:

- » Desórdenes musculoesqueléticos: "cuello tecnológico" o *text neck* el cual se caracteriza por rigidez en el cuello, dolor de hombros y espalda, y, en algunos casos, mareos, cefalea, náuseas y rectificaciones de la columna cervical, ya que se ha evidenciado que por cada 2,5 cm que el cuello se adelanta por el uso de los celulares, el peso que soportan las cervicales aumenta en 4,5 kilogramos. A esto se suman





Manuelita

Cultivamos cosas buenas

NUEVA

Dale la bienvenida a

la era

Dorada

del Azúcar

Lo mejor del azúcar
blanca ahora menos
procesada

- ✓ Conserva el color y realza el sabor de tus preparaciones.
- ✓ Fácil disolución.
- ✓ Color natural de la caña.



Viene de la página 38

otras afecciones como tenosinovitis de D'Quervain, tendinitis, epicondilitis, síndrome del túnel carpiano, subluxación vertebral, artrosis prematura y hernia discal, entre otras.

- » Desórdenes alimenticios: debido al desplazamiento de las horas de alimentación por mantenerse conectado o atendiendo mensajes, notificaciones, etc.
- » Enfermedades metabólicas y cardiovasculares.
- » Fatiga crónica generalizada.
- » Alteraciones oculares: por ejemplo, el síndrome visual informático (SVI) debido a la fatiga visual o astenopia, caracterizada por signos y síntomas como sensación de pesadez o cansancio en los ojos, sequedad, ardor, irritación o dolor en los ojos; visión borrosa o doble; migraña, entre otros. Además, es importante resaltar que, la exposición permanente a pantallas demanda una mayor concentración visual, lo que disminuye la frecuencia de parpadeo generando una lubricación deficiente de la córnea y un aumento del riesgo de sequedad ocular.
- » Cefalea.
- » Trastornos gastrointestinales.
- » Trastornos del sueño.

• **Efectos en la salud psicosocial**

Aunque son varios los efectos físicos derivados de esta hiperconectividad, es importante reconocer, que muchos de ellos surgen a partir de la afectación del componente o de la esfera mental de las personas, lo que convierte a la hiperconexión en un factor de riesgo psicosocial. Entre los efectos más representativos se encuentran (Gomes, 2023; González-Menéndez, et al., 2019):

- » Ansiedad, angustia y depresión ocasionadas por nuevas fobias



y miedos como la nomofobia (caracterizada por el miedo o ansiedad irracional a estar sin un teléfono móvil o sin conexión a internet) o el FOMO (acrónimo de *Fear of Missing Out*), es decir, el miedo a perderse una experiencia positiva que otros están viviendo y que se puede visualizar en las redes).

La
hiperconectividad no solo afecta el bienestar individual de las personas y sus dinámicas sociales y familiares, sino que impacta directamente la productividad nacional".

- » Tecnoestrés, caracterizado por aquel estado psicológico negativo relacionado con el uso o abuso de la tecnología. Algunos factores tecnoestresores son: a) complejidad de la interacción y uso de las tecnologías; b) la inseguridad, ocasionada por aquellas situaciones que pueden hacer sentir al individuo amenazado por posible reemplazo; c) las interrupciones, que hacen que las personas esvíen su atención de la tarea que estaban realizando; d) la invasión, por la sensación de sentirse forzados a permanecer conectados en cualquier momento (Berger, et al., 2023).

Lo anterior produce sentimientos de ansiedad, escepticismo y creencias de ineficacia, los cuales van derivando en fatiga mental. El tecnoestrés se identifica cuando la persona presenta demanda elevada del uso de las tecnologías y la falta de control para el desarrollo de actividades diarias a nivel laboral o extralaboral. Se puede manifestar por:

- Tecnoansiedad: cuando hay inadapatación o rechazo al uso de la tecnología.

- Tecnofatiga: derivada del cansancio mental y físico que genera el trabajo digital intensivo.
- Tecnoadicción: cuando hay una dependencia excesiva y descontrolada de estos dispositivos.

• **Otros signos y síntomas son:**

- » Dificultad para concentrarse, desarrollar tareas o priorizarlas.
- » Cambios de humor, caracterizados por irritabilidad constante.
- » Incremento de la carga mental.
- » Fatiga digital.
- » Síndrome de *burnout*.
- » Aislamiento y soledad paradójica, debido a que, aunque la persona se encuentre interconectada, se siente sola y sin apoyo emocional real.
- » Deterioro de los vínculos personales.
- » Comparación social y disminución de la autoestima.
- » Desconexión de la realidad.
- » Pérdida de habilidades comunicativas y de relacionamiento interpersonal.

• **Efectos sobre el patrón y la calidad del sueño**

Se ha evidenciado que la hiperconexión es uno de los principales factores desencadenantes de los trastornos del sueño ocasionados por la luz azul y la sobreestimulación visual, emocional y cognitiva que genera el uso continuo de los dispositivos electrónicos. Lo anterior produce un estado de alerta en el cuerpo que aumenta la sobreproducción de cortisol (hormona del estrés) mientras reduce la producción de melatonina (hormona que regula el sueño). Este estado continuo de alerta prolonga el tiempo para conciliar el sueño y alcanzar el estado REM. Esto se debe

a que, las notificaciones constantes, las conversaciones, las imágenes y los videos impiden que el cerebro genere la melatonina. Además, las interacciones en redes sociales o la visualización de noticias negativas pueden desencadenar emociones como ansiedad, estrés o frustración, lo que dificulta aún más la desconexión mental necesaria para descansar y conciliar un sueño reparador y de calidad.

El conjunto de todos estos signos y síntomas tanto físicos, emocionales, comportamentales y del sueño, derivados de esta hiperconexión, se conoce hoy en día como “estrés digital”, el cual se caracteriza por una sobrecarga de información, interrupciones constantes,

tatisfacción laboral. Así mismo, impacta su estado emocional y su forma de interacción con el entorno, con sus compañeros de trabajo y de vida. De igual manera, se ha evidenciado un incremento en la rotación del personal y en el ausentismo laboral.

A su vez, la hiperconectividad afecta el equilibrio vida-trabajo, ya que la disponibilidad constante genera una extensión no regulada de la jornada laboral y dificulta la desconexión durante el tiempo personal (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2025). A pesar de que el teletrabajo y los modelos híbridos, ofrezcan una mayor autonomía en la gestión del tiempo, también contribuyen a ampliar la exposición a factores de riesgo psi-



demandas comunicacionales ininterrumpidas y la presión de estar siempre en modo “ON” (Steel et al., 2019).

Impactos en el bienestar y la productividad laboral

Los efectos físicos, psicosociales y del sueño descritos anteriormente hacen que los trabajadores experimenten cansancio, estrés y agotamiento. Esto genera un efecto dominó y un bucle que termina afectando su bienestar y, por tanto, su rendimiento y sa-

cosociales cuando las demandas tecnológicas no están debidamente reguladas.

En este contexto, los modelos flexibles pueden ser contraproducentes y perjudiciales para la salud mental cuando la organización no establece una cultura de prevención del tecnoestrés y políticas que la respalden, límites claros de productividad laboral, criterios de desconexión digital y estrategias preventivas eficaces frente a

efectos y enfermedades derivadas de la era digital (Gomes, 2023).

Al respecto, el informe sobre tecnoestrés (2020) del Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales del Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral, evidenció que dos de cada diez trabajadores, es decir, aproximadamente el 20 %, se sienten siempre o frecuentemente agotados tras usar las TIC en sus actividades laborales. Esto se debe a que el uso de estos medios digitales conduce a trabajar con plazos muy ajustados, a contrarreloj y cumplir con más trabajo del que realmente se puede hacer.

Adicionalmente, cerca del 50 % no recibió información específica acerca del uso adecuado de las tecnologías, aumentando la incidencia de tecnoestresores como la inseguridad y la complejidad, pues más de la mitad de los trabajadores ratificaron que el uso excesivo de los teléfonos móviles y de las redes sociales había traído problemas personales y laborales a más de la mitad de ellos.

Una mayor tensión por el incremento de las exigencias laborales, la sobrecarga de trabajo, el manejo de grandes volúmenes de información y la constante sensación de estar siempre disponibles —respondiendo a múltiples tareas bajo la presión de realizarlas de forma rápida para no ser reemplazado por alguna tecnología o por la inteligencia artificial— fueron algunas de las causas (Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral, 2020). Frente a este último aspecto, vale la pena mencionar que, de acuerdo con cifras del Banco Mundial, entre el 2 y el 5 % de los empleos tienen un alto riesgo de ser automatizados por completo.

De hecho, el uso descontrolado de la tecnología puede conllevar a la obsolescencia humana, debido a (Zamora, 2025):

- Disminución de capacidades cognitivas, como consecuencia de la reducción de la concentración, el aprendizaje y la memoria, ya que el ser humano se ha vuelto de-

pendiente del uso de los dispositivos tecnológicos para recordar tareas, fechas importantes o desarrollar operaciones simples que disminuyen nuestras conexiones neuronales debido a que se han limitado estas exigencias básicas cognitivas.

- Debilitamiento del cuerpo humano, puesto que los dispositivos digitales y los medios tecnológicos, realizan ahora actividades que antes requerían de exigencias físicas. Por consiguiente, los músculos se atrofian y pierden vitalidad.

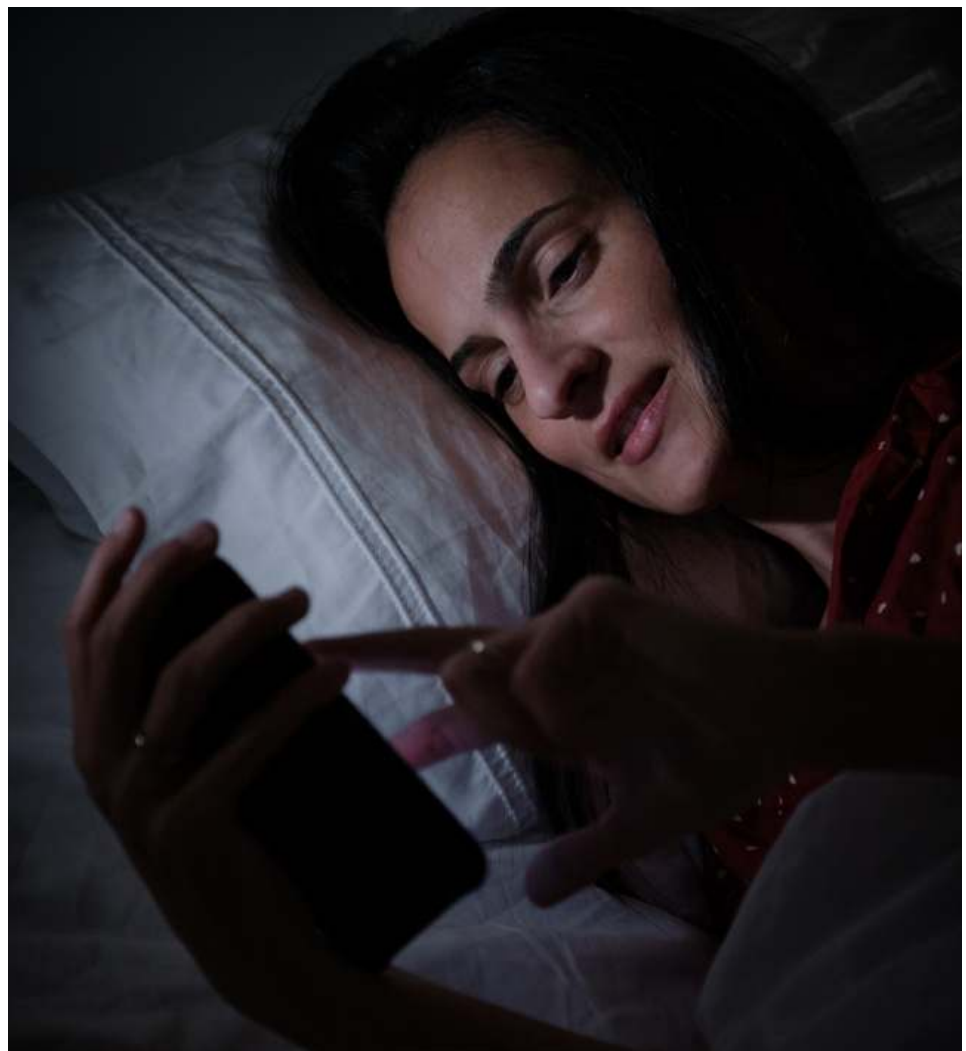
Humanización del trabajo

Si bien es cierto que cada día el mundo digital crece y se transforma, la evolución del ser humano debe prevalecer e ir un paso más adelante que la digitalización. En este contexto, el valor humano cobra una relevancia cada vez mayor. El trabajo del futuro no será únicamente para quienes dominen estas herramientas tecnológicas, sino para aquellos que se-

pan utilizarlas de forma consciente, manteniendo la conectividad digital sin perder de vista su dimensión humana. No se trata de competir con la tecnología, ni dejar de usar los dispositivos digitales, sino de reconocer y aprovechar sus ventajas y capacidad de optimización. Al mismo tiempo, es fundamental preservar aquello que la tecnología no puede reemplazar: el calor de un abrazo, las interacciones sociales, la felicidad organizacional y las experiencias humanas que dan sentido y propósito a la vida.

Autores como Gallup refieren que en Estados Unidos, los trabajadores han disminuido su sentido de pertenencia y compromiso con la organización a su nivel más bajo en 11 años, pues solo el 33 % de ellos refiere aún mantenerlos.

Esto pone de manifiesto que en el entorno laboral la constante hiperconexión ha generado un colapso en la forma en que las personas descubren su propósito, sus relaciones y su identidad en sus entornos personales, profesionales y laborales.





...porque la Seguridad de las personas va mucho más allá de su Comportamiento

SEGURIDAD BASADA EN EL SER

Por más de tres décadas se ha venido hablando de la Seguridad Basada en el **Comportamiento**, lo cual no está mal, sin embargo, en la práctica se ha demostrado que el comportamiento de las personas depende de múltiples factores, empezando por el pensamiento, pasando por sus emociones y sentimientos y terminando en su actuación... en su comportamiento, es por eso que debemos trabajar “aguas arriba”, en el **Ser** y no en el Comportamiento.

La mejor forma de evitar un accidente es imaginárselo



PARO
PIENSO
ACTÚO

PRACTICA
EL PPA

Al respecto, es importante comprender que los seres humanos están neurológicamente programados para la conexión. El grado en que las personas experimentan una alineación significativa con su entorno laboral define la conexión con el mismo. Por tanto, el trabajo debe convertirse en un factor protector de la salud mental de todos los trabajadores, debe ser un espacio generador de hormonas de la felicidad como (Alimentación 3S, 2023):

- **La dopamina:** hormona encargada de dar sensación de placer a través del sistema de recompensa, cuando se cumple un objetivo o una tarea. Esta hormona brinda beneficios en el entorno laboral como mayor motivación, sensación de placer en el trabajo, mejora de los procesos de atención y memoria y fortalecimiento de las interacciones sociales.
- **La serotonina:** hormona estabilizadora del humor. También es un neurotransmisor que ayuda a la regulación del sueño. En el entorno laboral, esta hormona genera una mejor gestión emocional, incrementa el autoestima, las relaciones laborales de calidad y el clima laboral positivo.

La hiperconectividad afecta el equilibrio vida-trabajo, ya que la disponibilidad constante genera una extensión no regulada de la jornada laboral y dificulta la desconexión durante el tiempo personal.

- **La endorfina:** hormona de la felicidad que genera alegría y satisfacción. Esta hormona se produce cuando se percibe equilibrio vida-trabajo. Como beneficio en el entorno laboral, está la generación de sensación de bienestar y reducción de los niveles de ansiedad.

Estas hormonas son producidas por aquellas interacciones sociales y humanas positivas, y en entornos de trabajo humanizado, entendidos como aquellos que se adaptan a las personas, no al revés; entornos en donde se fomenta todo tipo de conexiones, como la digital, la conexión con uno mismo y su familia, con el equipo y con la organización.

Acciones para promover el bienestar digital y prevenir la hiperconectividad

Para alcanzar el bienestar digital, debe existir una corresponsabilidad entre el trabajador a nivel individual y la organización. Por tanto, una empresa que promueve este enfoque es aquella que ayuda a adoptar prácticas de gestión adecuada del tiempo, garantiza la seguridad y privacidad y permite el equilibrio entre el entorno virtual y análogo, mientras apoya y fomenta la formación en competencias digitales de sus trabajadores. Este tipo de acciones redundarán en el aumento de la productividad, la reducción del estrés, la mejora de la salud mental, el aumento de la atracción y retención del talento humano la disminución de tasas de rotación de personal, ausentismo y presentismo laboral.

Además, es importante tener presente que, en Colombia, las organizaciones deben cumplir con lo dispuesto por la normatividad del país. Tal es el caso de la Ley 2191 de 2022 que establece la desconexión laboral como un derecho (Congreso de Colombia, 2022), en donde todos los trabajadores y servidores públicos, no deben tener contacto, por ningún medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Sin embargo, este derecho debe trascender del ámbito laboral, para promover la desconexión de todos los dispositivos digitales en otros es-



cenarios de la vida para crear verdaderas conexiones humanas con los pares, las familias y la comunidad. En este sentido, resulta fundamental promover espacios de descanso real, en los que el tiempo personal y familiar gocen de disfrute pleno y propendan por el desarrollo de actividades como conversar, hacer deporte, leer un libro, etc., sin que medie una red social o algún dispositivo móvil.

Por ello, y teniendo en cuenta esta responsabilidad compartida entre el individuo y la organización, a continuación se presentan algunas recomendaciones:

• **Para las empresas:**

Es imperativo que las organizaciones implementen políticas claras de desconexión digital, puesto que es un derecho laboral esencial para proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores en la era digital. Para ello, se deben establecer horarios específicos, fuera de los cuales no se espere respuesta a comunicaciones propias de las labores de la empresa y del cargo que desempeña el trabajador.

- » Adoptar plenamente las directrices y normas nacionales para garantizar el derecho a la desconexión laboral.
- » Diseñar e implementar programas de educación sobre higiene digital, visual, postural y del sueño.
- » Promover canales de comunicación adecuados y de confianza, con su respectiva definición de horarios y niveles de urgencia.
- » Establecer "zonas libres de dispositivos" en horarios específicos.
- » Capacitar en técnicas de manejo del estrés y mindfulness.
- » Promover y realizar pausas activas visuales, cognitivas, audi-



tivas y sensoriales durante la jornada laboral.

- » Monitorear y fomentar un clima organizacional positivo y de satisfacción laboral.
- » Realizar vigilancia de la salud de los trabajadores para identificar signos y síntomas de alarma relacionados con el uso excesivo y/o adictivo de los dispositivos electrónicos, como cefalea, cambios en el patrón del sueño, cambios comportamentales y relacionales, cambios en la alimentación, etc.
- » Establecer programas de educación sobre aprovechamiento saludable del tiempo libre.
- » Promover hábitos de desconexión digital, no solo del ámbito laboral.
- » Establecer programas de optimización digital y uso responsable y saludable de dispositivos electrónicos.
- » Optimizar las herramientas digitales, como por ejemplo adoptar plataformas integradas que pueden centralizar la comunicación y la colaboración reduciendo la necesidad de cambiar constantemente de herramienta lo cual contribuye a disminuir la carga cognitiva.
- » Fomentar el desarrollo de conexiones significativas a partir de la realización de actividades de trabajo en equipo y una comunicación abierta —entre pares, líderes y demás actores de la

organización— como estrategia de mitigación de sentimientos de aislamiento y agobio.

- » Brindar y establecer las rutas de apoyo en salud mental, que brinden recursos y apoyo para el cuidado de la misma, mediante servicios de consejería, jornadas de prevención o programas de bienestar.
- » Fomentar un entorno laboral flexible: esto permitirá que los trabajadores adapten los horarios a sus necesidades. La flexibilidad horaria y la opción de teletrabajar pueden ayudar a los empleados a gestionar la carga digital de forma más eficaz y reducir el riesgo de agotamiento. Su adecuada implementación y gestión es una estrategia eficaz que coadyuda a alcanzar un equilibrio vida-trabajo.

• **Para los trabajadores y sociedad en general**


- » Establecer técnicas y prácticas de autorregulación digital. Para ello, se deben establecer horarios específicos para revisar dispositivos móviles, desactivar notificaciones no esenciales durante la jornada laboral y programar tiempos libres de pantallas por lo menos dos horas antes de dormir.
- » Evitar el *multitasking*.
- » Sustituir parte del tiempo invertido en plataformas digitales por actividades físicas,

recreativas, artísticas o de disfrute al aire libre.

- » Permanecer alerta a cambios emocionales, comportamentales, del sueño, físicos o demás que puedan estar relacionados con la hiperconexión. Notificar al empleador si identifica algún signo o señal de alerta y buscar ayuda profesional y especializada.

» Participar activamente en las actividades de bienestar de su empresa.

En síntesis, la inversión en el bienestar digital de los trabajadores no es un gasto, así como promover la desconexión digital y prevenir la hiperconectividad no es una pérdida de eficiencia. Todo lo contrario, son una estrategia inteligente de negocio y de gestión del talento humano. Las empresas que implementen

estas medidas y promuevan la desconexión digital en el contexto laboral y personal, evidenciarán mejoras significativas en la retención de un talento humano satisfecho y motivado, así como en indicadores de reducción del ausentismo, mayor creatividad e innovación y, por supuesto, incremento de la productividad real. En otras palabras, serán organizaciones mentalmente saludables y sostenibles. 

Referencias

Alimentación 3s. (2023). Las hormonas de la felicidad en el entorno laboral. Disponible en: <https://www.alimentacion3s.com/las-hormonas-de-la-felicidad-en-el-entorno-laboral/>

Ayala, C.T. (2015). Redes sociales e hiperconectividad en futuros profesores de la generación digital. Ciencia, Docencia y Tecnología; 26(51): 244-270. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/145/14542676011/html/>

Banco Mundial. (2025). La IA generativa y los empleos en América Latina y el Caribe: ¿la brecha digital es un amortiguador o un cuello de botella? Disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/topic/poverty/publication/generative-ai-and-jobs-in-lac#:~:text=La%20adopci%C3%B3n%20de%20la%20inteligencia,es%20una%20E%20%9Cgran%20inc%C3%B3gnita%20%9D>.

Berger, M., Schäfer, R., Schmidt, M., Regal, C., Gimpel, H. (2023). How to prevent technostress at the digital workplace: a Delphi study. J. Bus Econ. 2(1). <https://doi.org/10.1007/s11573-023-01159-3>

Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones. (2025). Día del Internet 2025: un vistazo al estado digital de Colombia. Disponible en: https://www.ccit.org.co/noticias/dia-del-i-nternet-2025-un-vistazo-al-estado-digital-de-colombia/#_ftnref1

Congreso de Colombia. (2022). Ley 2191 de 2022. "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral". Colombia. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>

Gallup Workplace. (2023). Los mentores y patrocinadores marcan la diferencia. <https://news.gallup.com/315575/measuring-black-voices.aspx>

Gomes, T. (2023). De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada. Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo. 11(1). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8889139>

González-Menéndez, E., López-González, M.J., González-Menéndez, S., García-González, G., Álvarez-Bayona, T. (2019). Principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos dispositivos electrónicos con PVD. Revista Española de Salud Pública. 93, e201908062. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/170/17066277060/html/>

Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral. (2020). Resumen de resultados del informe ObservaPRL.org sobre Tecnoestrés 2020. Disponible en: https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2020/06/200526-nota_observatoriotecnoestr.pdf

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2025). Estudio sobre la hiperconectividad y la salud mental en el ámbito laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social. España. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Estudio+sobre+la+hiperconectividad+y+la+salud+mental+en+el+%C3%A1mbito+laboral+2025.pdf/5ae4fbfe-4e31-944d-b596-a0e3e9e91452?t=1763543725820>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC). (2026). Boletín trimestral de las TIC. Tercer trimestre 2025. Bogotá, Colombia. Disponible en: https://colombiatic.mintic.gov.co/679/articles-427730_archivo_pdf.pdf

Observatorio de Desarrollo Digital. (2025). Indicadores. Listado completo de indicadores de desarrollo digital. Disponible en: <https://desarrollodigital.cepal.org/es/indicadores?id=292>

Steel, R., Hall, J., Christofferson, J. (2020). Conceptualizing Digital Stress in Adolescents and Young Adults: Toward the Development of an Empirically Based Model. Clinical Child and Family Psychology Review. 23(1). <https://doi.org/10.1007/s10567-019-00300-5>

Valle-Peris, M. (2021). Evolución y consecuencias de la hiperconectividad. Proyecto 56: An industrial design journal. 2: 58-75. Disponible en: <https://revistas.uca.es/index.php/proyecto56/article/view/8022/9738>

Zamora, M. (2025). Inteligencia artificial y obsolescencia humana. Revista digital de ciencias penales de Costa Rica. 5(36). <https://doi.org/10.15517/7j36tn36>