

IA Y RIESGOS PSICOSOCIALES: UNA ERA DE LUCES DESLUMBRANTES Y SOMBRAS ALARGADAS

ANA CASTRO FRANCO

NET21 NÚMERO 28, ENERO 2026

1. La disrupción en el mercado de trabajo ya no es un cisne negro, sino la nueva normalidad

La designación por la revista *Time* de los denominados “Arquitectos de la Inteligencia Artificial” como Personas del Año 2025 da buena muestra de la influencia de esta tecnología en la economía, la geopolítica, la organización del trabajo y la forma de las personas de interactuar con el mundo. Más allá de su valor simbólico, el reconocimiento a los empresarios que “han tomado el volante de la Historia” pone de manifiesto que la inteligencia artificial ha dejado de ser un fenómeno prospectivo para consolidarse como una realidad omnipresente.

Su impacto económico se traduce en la expansión de infraestructuras tecnológicas de gran escala (incluida la construcción de gigantescos centros de datos), en un incremento significativo del consumo energético y en la movilización de volúmenes de inversión sin precedentes, con efectos directos e indirectos sobre el empleo y las condiciones laborales. Si bien las disrupciones han sido consideradas tradicionalmente algo excepcional, auténticos cisnes negros, el vertiginoso avance de la inteligencia artificial representa ahora una nueva normalidad que ha suscitado inquietudes en torno a aspectos como la destrucción de empleos, los riesgos para la salud mental o la necesidad de establecer regulaciones específicas.

El auge del teletrabajo, de la prestación de servicios en plataformas y de la gestión de las plantillas mediante sistemas de inteligencia artificial ha impulsado la automatización de numerosas tareas, lo que en algunos casos contribuye a reducir el estrés, a aumentar la productividad y a eliminar ciertos riesgos, en particular en trabajos especialmente peligrosos, en los cuales el ser humano ya no va a ser expuesto a los mismos pues el quehacer será realizado por una máquina.

No obstante, y en el reverso de la moneda, no es posible obviar los peligros asociados a la transformación digital lo que ha propiciado la hiperconectividad laboral —añadiendo nuevas

capas de complejidad a la prevención de riesgos laborales— y el agotamiento asociado a una excesiva dependencia tecnológica.

De esta manera, y en un primer ejemplo, una gestión inadecuada del teletrabajo puede desdibujar las fronteras entre la esfera profesional y la personal, con efectos adversos sobre el bienestar psicosocial de los trabajadores. La superposición de espacios y tiempos favorece un conflicto de roles capaz de intensificar las tensiones entre las demandas laborales y la vida privada, incrementando el riesgo de extenuación, estrés, sobrecarga psicológica y *burnout*.

En un segundo estadio, el trabajo en plataformas está caracterizado por la tecnosubordinación, la precariedad, la disponibilidad con escaso margen de antelación, la inseguridad económica, el aislamiento profesional y la falta de autonomía. En muchos casos, la asignación de tareas depende del mantenimiento de una reputación digital positiva. La necesidad de sostener de manera permanente valoraciones favorables —así como de afrontar las consecuencias derivadas de evaluaciones negativas— genera un clima de vigilancia en tiempo real que eleva el estrés hasta niveles todavía insospechados y no medidos con exactitud.

A ello se suma, en un tercer ejemplo, el recurso sistemático a mecanismos de incentivación conductual que, como el lobo en el cuento de Caperucita Roja, se disfrazan bajo una apariencia lúdica propia de la gamificación para orientar el comportamiento de los trabajadores. Determinadas plataformas, como Uber, animan a permanecer online durante periodos más prolongados, mientras que otros modelos retributivos basados en la cantidad de tareas ejecutadas incitan a trabajar más rápido, con las consiguientes consecuencias negativas para la salud mental.

Tomando como paradigmas señeros los supuestos anteriores, pues cabría mencionar unos cuantos más, es menester tomar en consideración como los sistemas de inteligencia artificial aplicados a la gestión laboral suelen intensificar las prácticas de vigilancia y control (en ocasiones de manera desproporcionada o contraria a los límites legales), disminuir el apoyo social de directivos o mandos intermedios y aumentar la falta de transparencia y la pérdida de poder de los empleados y sus representantes. Los trabajadores sometidos a monitorización constante pueden renunciar a pausas necesarias o reducir las interacciones sociales con sus compañeros, favoreciendo dinámicas de aislamiento y soledad. Del mismo modo, los sistemas de medición del rendimiento de la plantilla tienden a generar entornos laborales altamente competitivos e inseguros.

Entre los factores de riesgo, la posibilidad de perder el empleo o de no lograr adaptarse a las nuevas tecnologías incide de forma significativa en la salud mental de los empleados. Esta presión no deriva únicamente de las exigencias técnicas del puesto, sino también del temor a la obsolescencia profesional y a la exclusión del mercado de trabajo.

En este contexto, adquiere especial relevancia el tecnoestrés, entendido como el conjunto de efectos adversos que la introducción y el uso intensivo de los dispositivos digitales pueden producir en el comportamiento, así como en el estado físico y psicológico de los trabajadores, al establecer un vínculo psicológico negativo con la tecnología. Dentro de este concepto más amplio, la tecnoansiedad es el subtipo más conocido y se caracteriza por una activación fisiológica no placentera provocada por la utilización de las TIC.

Las respuestas individuales ante un entorno laboral tecnificado van desde la tecnofobia (rechazo absoluto hacia los dispositivos) hasta la tecnoadicción (dependencia excesiva y compulsión incontrolable de utilizar estas herramientas en todo momento y lugar). Entre ambos extremos se encuentra un espectro intermedio de adaptación adecuada, caracterizado por una integración equilibrada y funcional de la tecnología en el desempeño profesional.

En la misma línea, la tecnofatiga se manifiesta como un estado de agotamiento cognitivo y mental asociado al uso continuo de dispositivos digitales. De forma complementaria, el *Data Smog* describe la sobrecarga informativa derivada de la recepción constante de datos y comunicaciones en tiempo real, que dificulta la identificación de información relevante y obliga a filtrar grandes volúmenes de contenido en plazos ajustados. Esta saturación es amiga de la dispersión y genera una sensación de retraso frente al flujo incesante de nuevos estímulos, perjudicando el rendimiento laboral.

Estrechamente vinculada a esta densa niebla informativa aparece la tecnoinvasión, caracterizada por interrupciones frecuentes y la exigencia de respuesta inmediata a mensajes y solicitudes digitales, lo que fomenta la multitarea forzada, dificulta la priorización de tareas y aumenta los niveles de estrés y frustración ante la complejidad de finalizar las tareas a tiempo.

Además, la exigencia de disponibilidad permanente a través de dispositivos digitales puede intensificar la presión temporal, incrementar la sensación de soledad y aislamiento social y debilitar los vínculos interpersonales en el trabajo. Cuando esta cultura se combina con estilos de gestión basados en el control intrusivo, puede dar lugar a climas laborales tóxicos que, en determinados supuestos, llegan a cruzar el umbral hacia prácticas de ciberacoso.

De igual manera, adquieren relevancia otras manifestaciones de tensión psicológica como la nomofobia, entendida como el miedo irracional a permanecer sin dispositivo móvil o sin conexión a Internet, así como el fenómeno conocido como *Fear of Missing Out*, caracterizado por el temor a perderse información, oportunidades o interacciones relevantes. A este elenco se suman formas de malestar ligadas a la organización digital del trabajo, como la tecnosubordinación, la tecnoprecariedad o los riesgos asociados a la tecnociberseguridad, junto con síntomas de naturaleza psicosocial tales como el síndrome de Zoom, el síndrome de la batería baja, la sensación de vibración fantasma o prácticas como el *sleep-texting*.

Desde una perspectiva cognitiva, estas tensiones se traducen en dificultades de concentración, olvidos recurrentes y una merma en la capacidad de análisis y toma de decisiones. En este marco, se observa una profunda crisis de la atención, previsiblemente más acusada en las generaciones futuras debido a entornos digitales caracterizados por la hiperestimulación, la fragmentación constante de la información y la cultura de la inmediatez.

No en vano, el filósofo Byung-Chul habla de la sociedad del cansancio, donde la autoexigencia desmedida de rendir cada vez más conlleva apatía, impaciencia, depresión y síndromes como el de desgaste ocupacional o la hiperactividad.

En el plano conductual, el tecnoestrés puede incidir en la adopción de conductas disfuncionales tales como el incremento del absentismo, hábitos alimentarios inadecuados, consumo excesivo de sustancias estimulantes como tabaco o cafeína o, en supuestos más graves, el recurso a sustancias nocivas. La disminución de la productividad puede derivar tanto del uso ineficiente de las TIC como de su infrautilización por rechazo o evitación. A medio y largo plazo, la persistencia de los factores de riesgo puede desembocar en el desarrollo de cuadros de agotamiento emocional y *burnout*.

Finalmente, las manifestaciones fisiológicas del tecnoestrés incluyen alteraciones del sueño, cefaleas, trastornos musculoesqueléticos, enfermedades cardiovasculares y trastornos gastrointestinales.

2. Los sistemas de IA al servicio de la salud psicosocial: ejemplos de uso, riesgos y recomendaciones

En el ámbito de la salud laboral, la aplicación de la inteligencia artificial se orienta a reforzar la seguridad en el trabajo y a promover el bienestar de los trabajadores. No obstante, la evidencia empírica que avala los beneficios de la IA en el ámbito de la salud mental sigue siendo limitada, pues muchas de estas aplicaciones se encuentran aún en una fase experimental.

En primer lugar, las herramientas de telemetría basadas en inteligencia artificial permiten a los médicos realizar un seguimiento continuo de la salud de los pacientes, solventando desafíos tradicionales como las barreras geográficas.

En el ámbito laboral, la utilización de dispositivos *wearables* y aplicaciones de monitorización equipadas con IA permite registrar en tiempo real datos biométricos y ambientales—como la frecuencia cardíaca, los patrones de sueño o los niveles de estrés—, así como indicadores conductuales asociados al uso de dispositivos digitales —por ejemplo, la velocidad de escritura en el teclado—, proporcionando información valiosa a trabajadores y empleadores. El análisis de estos datos mediante algoritmos predictivos posibilita la identificación de patrones y anomalías que pueden constituir señales tempranas de agotamiento, estrés o fatiga cognitiva.

En este sentido, los sistemas de alerta temprana pueden generar notificaciones automáticas ante cambios significativos en los indicadores de salud, facilitando una respuesta rápida y mejorando la toma de decisiones clínicas.

En segundo lugar, la inteligencia artificial puede fortalecer los servicios de salud mental mediante la optimización de tareas administrativas. En particular, estos sistemas permiten automatizar la programación de citas, gestionar el flujo de usuarios, filtrar los casos en función de la gravedad y generar informes, reduciendo la carga burocrática. En paralelo, el análisis predictivo favorece la detección de los pacientes que con mayor probabilidad no acudirán a las consultas, así como la anticipación de necesidades de personal.

En tercer término, la IA puede constituir un apoyo para la investigación en salud mental y la generación de conocimiento, al identificar patrones que pueden pasar inadvertidos para la observación humana. Además, favorece el desarrollo de nuevas intervenciones terapéuticas, como las basadas en realidad virtual, que pueden emplearse tanto para la exposición gradual y controlada a estímulos temidos como para la inducción de estados de relajación y desconexión temporal de entornos laborales estresantes.

En cuarto término, la IA puede contribuir a la mejora del diseño de los puestos de trabajo y de la asignación de tareas, reduciendo la tensión laboral y favoreciendo una mayor satisfacción laboral. Mediante el análisis de plazos, preferencias individuales y patrones de rendimiento, estos sistemas pueden sugerir ciclos óptimos de trabajo y descanso, así como ajustar la carga de trabajo.

Mención aparte merece el uso de la IA generativa como alternativa a la atención terapéutica tradicional, en parte debido a su menor coste frente a las consultas presenciales. Sin embargo, los chatbots tienden a reforzar las creencias del usuario sin establecer un diálogo clínico genuino, lo que puede dar lugar a dinámicas de retroalimentación. Entre los efectos más preocupantes se incluyen la posible evolución hacia cuadros delirantes o psicóticos y el ocultamiento de ideación suicida.

En este escenario emerge el fenómeno denominado “psicosis de la IA”, que alude a alteraciones psicológicas ligadas a interacciones prolongadas o intensas con sistemas de inteligencia artificial conversacional. Diversos estudios recientes apuntan a la capacidad de estas herramientas para amplificar síntomas psicóticos preexistentes, en parte como consecuencia de la disonancia cognitiva que genera interactuar con un agente diseñado para imitar patrones del lenguaje humano.

Se han descrito episodios de delirios, despersonalización, conductas obsesivas e incluso vínculos emocionales o dependencia hacia asistentes virtuales en personas con predisposición. En el ámbito laboral, el riesgo se intensifica cuando el trabajador delega en la IA funciones de análisis, creatividad o validación emocional.

Los síntomas incluyen insomnio, ansiedad y dificultad para diferenciar entre lo real y lo digital, habiéndose documentado incluso colapsos mentales en personas sin antecedentes clínicos. Esta problemática se ha vinculado con la llamada “lisonja algorítmica” (*AI sycophancy*), entendida como la tendencia de los sistemas algorítmicos a reforzar las creencias del usuario para mantener su atención.

A su vez, entre los principales desafíos del uso de la IA en el ámbito de la salud mental destaca el riesgo de generar falsos positivos o falsos negativos y la presencia de sesgos derivados de datos incompletos, no representativos o permeados por prejuicios sociales. Estas limitaciones pueden dar lugar a diagnósticos inexactos o incluso discriminatorios, si la IA interpreta que hay síntomas comunes en ciertos grupos o subestima la gravedad de la afección.

Igualmente, una preocupación importante reside en la falta de evidencia sobre la eficacia de muchas aplicaciones, habida cuenta de la rápida evolución de las tecnologías, la lentitud en la producción de estudios rigurosos y las dificultades metodológicas.

Otra problemática es el posible uso indebido de la IA con fines de vigilancia y control. Aunque estos sistemas suelen presentarse como instrumentos de prevención, entrañan riesgos

significativos, entre ellos la adopción de medidas desproporcionadas o injustificadas, como la imposición de tratamientos involuntarios o la estigmatización de determinados perfiles.

Es más, los sistemas de IA recopilan y analizan grandes volúmenes de datos personales sensibles —como historiales médicos, actividad en redes sociales o información generada por *wearables*—, lo que incrementa el riesgo para la privacidad ante usos indebidos, accesos no autorizados o filtraciones de datos. Así, el intercambio de información con terceros resulta particularmente problemático cuando el consentimiento informado no se obtiene de manera adecuada. La recopilación de datos, aun cuando tenga por finalidad la mitigación de los riesgos psicosociales, puede entrar en conflicto con las obligaciones establecidas por el Reglamento General de Protección de Datos.

La falta de transparencia impacta en la prevención de riesgos laborales, pues el desconocimiento sobre cómo funcionan los algoritmos podría obstaculizar la evaluación de riesgos y la adopción de medidas organizativas orientadas a aplicar el principio preventivo de combatir los riesgos en su origen.

A mayores, cabe citar las dificultades para determinar cuándo resulta precisa la atención presencial frente a la digital, así como para concienciar del valor añadido de la intervención humana. También preocupa el eventual refuerzo de una visión individualista de la salud mental que invisibilice los condicionantes sociales, junto con la promoción de expectativas poco realistas sobre las capacidades de la IA. De hecho, la sobrevaloración de la evidencia disponible y el énfasis desproporcionado en estos sistemas pueden influir en la asignación de la financiación pública y privada, desviando recursos de servicios donde resultan más necesarios.

La solución a todos estos inconvenientes no pasa por su rechazo, sino por una integración responsable que la conciba como complemento —y no sustituto— de la interacción humana. En este marco, el Reglamento de Inteligencia Artificial refuerza la protección de los datos de salud de los trabajadores, sin reformar las garantías previstas en el RGPD y en la LPRL. Los sistemas de IA empleados, entre otros fines, para la vigilancia de la seguridad o la formación de trabajadores en este ámbito pueden ser calificados como de alto riesgo, dada la gravedad de los posibles daños en caso de fallo.

Los sistemas de alto riesgo, como los programas informáticos basados en la IA destinados a fines médicos, deben cumplir varios requisitos —gestión y reducción del riesgo, calidad de los datos, información clara al usuario y supervisión humana— y operar conforme a los principios

de precaución, ética por defecto y enfoque centrado en la persona, con control humano efectivo ex. art. 14 RIA y art. 22 RGPD.

Los sistemas deben diseñarse con criterios de robustez y ciberresiliencia que los hagan resistentes frente a los intentos de terceros de explotar las vulnerabilidades. Así pues, la Unión Europea ha reforzado la normativa para hacer frente al incremento y sofisticación de las amenazas digitales mediante instrumentos como las Directivas DORA, NIS2 y CRA. No obstante, muchas empresas encuentran dificultades para traducir los complejos requisitos en planes operativos efectivos, pues exige un profundo conocimiento de sus activos de datos, de los riesgos asociados y de la implantación y documentación de procesos y tecnologías adecuadas para prevenir y responder a ciberataques.

A mayores, se deben entrenar los algoritmos que sustentan las herramientas digitales de salud con conjuntos de datos inclusivos y de calidad, evitando que determinados grupos de usuarios —por razón de edad, sexo, etnia, entre otros— sean tratados como estadísticamente atípicos.

En paralelo, la Directiva (UE) 2024/2831 aborda específicamente la seguridad y salud en el trabajo en plataformas digitales, introduciendo en su art. 12 obligaciones orientadas a garantizar que los sistemas automatizados sean evaluados y utilizados de forma que no ejerzan una presión indebida sobre los trabajadores ni comprometan su salud física o mental.

En el ámbito interno, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, alineada con el Marco estratégico de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo 2021-2027, incorpora la salud mental entre sus líneas de actuación y apuesta por el desarrollo de criterios y herramientas que faciliten a las empresas la gestión de los riesgos psicosociales derivados de la digitalización y de las nuevas formas de trabajo.

En cualquier caso, este enfoque exige una mirada decidida desde las políticas públicas, evitando el denominado “solucionismo tecnológico”, pues la salud mental no es un problema individual que pueda solucionarse exclusivamente con herramientas digitales, por cuanto responde a determinantes sociales, económicos y ambientales.

Por tanto, así como existen normas en torno al teletrabajo o a la ergonomía digital, sería deseable una regulación sobre el tiempo y condiciones de exposición a sistemas de IA, capaz de garantizar la protección de la salud mental en el ámbito laboral. Asimismo, en España resulta inaplazable la actualización del cuadro de enfermedades profesionales para incluir los trastornos mentales vinculadas al trabajo, incorporando una perspectiva de género. Resulta llamativo que la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales núm. 194 OIT

haga mención a los trastornos mentales y del comportamiento, mientras el RD 1299/2006 permanece ajeno a esta realidad.

En términos muy positivos, instrumentos como el Criterio Técnico 104/2021 y la Norma UNE-ISO 45003 han supuesto hitos significativos en la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales por parte de las empresas, ofreciendo directrices y ejemplos de buenas prácticas, también en contextos de teletrabajo. Sin embargo, pese a la obligatoriedad de estas evaluaciones, persisten importantes dificultades técnicas y organizativas, derivadas del uso tradicional de métodos manuales que limitan el análisis cualitativo. En cambio, los sistemas de IA pueden automatizar la recogida y el análisis de datos psicosociales, eso sí, debiendo contemplar técnicas avanzadas de anonimización y encriptación.

En esta lucha por prevenir los riesgos psicosociales vinculados a la implementación de la IA en las empresas, juega un papel fundamental el derecho a la desconexión digital garantizado en el art. 88 LOPDGDD. Las medidas empresariales tendentes a garantizar su cumplimiento pueden concretarse, entre otras, en la implantación de sistemas automáticos de alerta o bloqueo de dispositivos cuando se sobrepase el tiempo de trabajo, así como en el uso de algoritmos que impidan la comunicación laboral durante los periodos de descanso.

En fin, partiendo del reconocimiento de los efectos de la sobreexposición a la IA, será necesario identificar a los trabajadores más vulnerables y adoptar medidas preventivas adecuadas, tales como pausas activas, límites de interacción, programas de apoyo a la salud mental, formación en el uso responsable de la tecnología e información sobre los efectos perjudiciales de un uso continuado. De igual modo, resulta relevante promover la participación de los representantes de los trabajadores en el diseño de políticas de privacidad, incorporar sistemas de registro de jornada eficientes y establecer protocolos de gobernanza y auditoría periódica de los sistemas de IA. Estas actuaciones deben complementarse con iniciativas que favorezcan la conciliación y con la implantación de protocolos de acoso laboral, poniendo especial atención en el ciberacoso.