



# LOS NUEVOS RIESGOS QUE TRAE LA TECNOLOGÍA A TRABAJADORES Y EMPRESAS

La inteligencia artificial (IA) y la automatización están impulsando trabajos más seguros y eficientes, pero también abren nuevas amenazas a la salud laboral, como fatiga mental, vigilancia excesiva y sobrecarga digital. Por ello, el desafío para las empresas y autoridades ya no es solo adoptar tecnología, sino anticipar sus impactos a través de políticas proactivas.

Esa es una de las conclusiones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe sobre IA y digitalización en el trabajo (2025), que sostiene que estas herramientas pueden mejorar el bienestar de los trabajadores, pero advierte que una dependencia excesiva de la automatización puede reducir la supervisión humana y elevar riesgos operacionales. También alerta que las cargas laborales definidas por algoritmos y la conexión permanente pueden derivar en estrés, agotamiento y problemas de salud mental.

“La digitalización y la inteligencia artificial representan una oportunidad significativa para fortalecer la gestión preventiva, permitiendo mejorar la trazabilidad de incidentes, la analítica predictiva y la toma de decisiones basada en datos”, afirma el gerente de prevención de riesgos de Mutual de Seguridad, Rafael Olmos. Sin embargo, advierte que una implementación deficiente puede abrir un nuevo frente de amenazas.

Entre ellas menciona el llamado tecnoestrés, sobreexposición a

**Mientras la digitalización es una oportunidad para mejorar la productividad y la gestión preventiva, expertos advierten que problemas como fatiga mental, vigilancia excesiva y aislamiento social están desafiando a organizaciones y reguladores.**

POR VALENTINA CÉSPEDES

sistemas digitales, sensación de vigilancia constante, pérdida de autonomía y sobrecarga cognitiva por exceso de información.

A esto, Olmos suma los efectos del trabajo híbrido y remoto: dificultades para desconectarse, extensión de jornada, aislamiento social y puestos domésticos sin condiciones ergonómicas adecuadas.

Por ello, plantea avanzar desde una gestión reactiva hacia una preventiva, incorporando carga mental, interacción persona-máquina y fatiga digital en las evaluaciones internas.

## Riesgos emergentes y oportunidades

El CEO de Gowit, Pablo Díaz, advierte que muchas empresas están instalando cámaras, sensores e IA sin una adecuada gestión del cambio. Cuando esas herramientas se utilizan principalmente para controlar o revisar incidentes, sostiene, los trabajadores las

perciben como vigilancia y no como protección.

Díaz identifica, además, una “fatiga invisible” en operaciones distribuidas, como conductores o trabajadores que se desempeñan solos. “En una oficina, si alguien está agotado normalmente se nota. En trabajos aislados, muchas veces nadie lo ve hasta que ocurre un incidente”, afirma.

A ello suma la saturación de alertas. En algunas operaciones, dice, distintos sistemas emiten cientos de avisos diarios, varios de ellos irrelevantes. “Eso genera una especie de entumecimiento. Los equipos dejan de prestar atención porque no distinguen qué es realmente crítico”, sostiene Díaz.

**“La medicina del trabajo ya no solo mira los riesgos físicos, químicos o biológicos, sino cómo la tecnología afecta nuestro cerebro y nuestro equilibrio emocional”, plantea la directora médica de CMT Latam, Marta Cabrera.**

“La medicina del trabajo ya no solo mira los riesgos físicos, químicos o biológicos, sino cómo la tecnología afecta nuestro cerebro y nuestro equilibrio emocional”, plantea la directora médica de CMT Latam, Marta Cabrera. A su juicio, existe una brecha entre velocidad

tecnológica y capacidad interna para adaptarse.

Para ello, dice, se deben integrar estos riesgos en la estrategia, formar liderazgos para entornos híbridos y pasar de medir a intervenir. A su vez, la ejecutiva identifica que la transformación debe considerar la diversidad etaria: en trabajadores mayores, recomienda interfaces más amigables y programas de mentoría cruzada, donde perfiles jóvenes aporten habilidades digitales y los senior, experiencia y criterio estratégico.

Por su parte, Olmos agrega que la brecha de habilidades digitales se está convirtiendo en un riesgo emergente. Por ello, sostiene que los trabajadores no solo deben

sino en gobernarla, es decir, decidir “qué datos se usan, cómo se toman decisiones, qué nivel de supervisión humana existe, cómo se evitan sesgos y cómo se protegen derechos laborales”.

Añade que, en Chile, parte de esa discusión avanzó con la Ley 21.431 en 2022, que regula el trabajo en plataformas digitales y reconoce materias como transparencia, derecho a información, capacitación y prohibición de discriminación por decisiones automatizadas.

Para la gerente general de Bastón Consultores, Carmen Silva, las empresas no deberían esperar únicamente la regulación. A su juicio, deben fortalecer la segu-

ridad de datos y democratizar el aprendizaje de la IA dentro de las organizaciones. “El éxito de esta transformación no solo se medirá en productividad, sino en nuestra capacidad de usar la tecnología como puente y no como muro”, concluye.