



Riesgos psicosociales

Tecnoestrés II

¿Por qué es necesaria la prevención de este riesgo psicosocial?

Como acabamos de comprobar en su primera ficha, son numerosas las consecuencias de este tipo de estrés relacionado con el uso actual y potencial de todo el abanico de TIC; ya que se están introduciendo TIC en la mayoría de los sectores, tanto en los dedicados a los servicios (portátiles, móviles) como en producción (controladores electrónicos), así como en prácticamente la totalidad de las áreas funcionales de las organizaciones.

Todos estos cambios, producidos por esta "revolución digital", en el modo de trabajar (con más presión de tiempos, mayor cantidad de trabajo, se reduce las posibilidades de contacto personal, rompe las fronteras espaciales y temporales de la oficina prolongando indefinidamente la jornada laboral...), pueden producir diferentes daños en la salud de los trabajadores usuarios de TIC, y por tanto tal y como se indica en la LPRL, **se deben identificar sus causas (tecnoestresores) para poder evaluar este riesgo, con el fin de adoptar unas medidas** preventivas que permitan eliminarlo o sino reducir sus efectos negativos, como cualquier otro riesgo laboral. La implantación de TIC reduce el contacto personal por lo que la organización debe facilitar los mecanismos para que las personas puedan exponer los problemas que les supone un cambio en su manera de trabajar.

Más información en el enlace: **Cuadernillo: Tecnoestrés. Efecto sobre la salud y prevención - UGT –CEC, 2008**

¿Cuáles son las medidas preventivas del tecnoestrés?

Las acciones preventivas deben ser **sistemáticas, planificadas y proactivas** para mantener dentro de unos límites el equilibrio entre demandas y recursos relacionados con las TIC; priorizando la reducción y adecuación de demandas e incrementando los recursos, ya que el empresario debe prever las repercusiones del uso de TIC. Siguiendo la citada NTP 730 del INSHT, usamos una clasificación más sencilla, para resaltar como recordamos en el concepto de tecnoestrés, que *la base para prevenirlo al igual que con cualquier riesgo laboral, sea psicosocial o no, reside en la propia organización del trabajo*. Así hablamos de dos grandes grupos de intervención:

• ORGANIZACIONALES Y TÉCNICAS:

- Las *decisiones técnicas* del diseño del puesto de trabajo con TIC, así como del diseño de TIC a usar en cada puesto, están relacionadas y depende del empresario, en cuanto a:
- **Constituir puestos "sanos"**, ergonómicamente (iluminación, silla, pantalla, teclado... Más información en el enlace del INSHT: [Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización](#)); y en un plano psicológico, medidas tales como establecer unos puestos de trabajo que permitan:
 - Tomar unos periodos de "desconexión" con TIC.
 - Organizar el tiempo para lograr un mejor equilibrio entre el uso de TIC y otras actividades, mejorando la autonomía y control sobre el mismo, feedback,...
 - Fomentar las aportaciones personales, para motivar al trabajador.
 - Facilitar tareas del trabajador en relación a TIC.



Con la Financiación de:
DI-0010/2012





- También debe seleccionar unas TIC, cuyo diseño tenga en cuenta como mínimo los siguientes requisitos, para utilizar sus ventajas sin afectar el bienestar del trabajador:
 - TIC adaptadas a las características de sus usuarios. (Art.15.1.d de la LPRL, recoge como uno de los principios que debe aplicar el empresario, el adaptar el trabajo a la persona, para atenuar los efectos del mismo en la salud).
 - Fácil comprensión y acceso, mejorando la interacción trabajador-tecnología.
 - Fomentar un acercamiento positivo, tanto de los trabajadores experimentados con TIC, como con los menos entendidos en su uso.

Además son necesarias unas **medidas organizativas**, porque la implantación progresiva y cotidiana de TIC, más que descargar tareas, las añade. Principalmente por ejemplo:

- **Información y comunicación** clara y veraz, para facilitar que los trabajadores implicados, directa o indirectamente, participen y sean consultados en todo lo que puedan influir las TIC en sus puestos (art.18 LPRL), para que las conozcan y acepten “antes” de implantarlas; evitando rumores, resistencias por miedo a no controlar los cambios que les puedan suponer (mayor ritmo, o por el contrario monotonía...). Además estas estrategias conforman la base para prever, qué recursos humanos, materiales o formativos son necesarios para un uso efectivo de TIC, sin dañar su salud.
- Planificar una **formación** adecuada (art.19 LPRL). Es una de las medidas preventivas más eficaces, si asegura que los conocimientos adquiridos puedan aplicarse al puesto en cuestión, facilitando así las competencias necesarias (mayor flexibilidad mental, aumento de autoeficacia...) para asimilar de forma “controlada” los cambios del uso laboral de TIC.
- Consulta y participación (capítulo V LPRL). Además de ser un derecho y por tanto una obligación de todo empresario con sus trabajadores, sirve para fortalecer la vinculación trabajador-TIC, mejora la productividad, reduce la tensión debida a los cambios del uso de TIC y les aumenta los sentimientos de control e implicación.
- Crear equipos de apoyo que trabajen problemas específicos, por ejemplo para solucionar las dificultades que puedan tener los trabajadores por las continuas innovaciones de TIC.
- El cambio del clima laboral, es una estrategia a largo plazo, que afecta a la cultura organizativa; y debe generar un apoyo de la dirección durante todo el proceso de implantación de TIC, como recurso imprescindible para facilitar su asimilación por los trabajadores, definiendo una política de común consenso sobre el uso que ambas partes puedan hacer de los diferentes dispositivos de comunicación de la empresa (emails...).
- **INDIVIDUAL**. Por ejemplo: técnicas de relajación, mejorar hábitos saludables (ocio, ejercicio...).



EJEMPLO PRÁCTICO

Adaptar distintas recomendaciones generales al trabajo concreto con TIC, como por ejemplo las recogidas por el Comité OIT/OMS:

- **Modificar la organización del trabajo (enriqueciendo tareas, rotando puestos, delegando,...)**
- **Mejorar el medio ambiente laboral (espacios de trabajo, temperatura, colores...).**
- **Re/diseñar la disposición de puestos, favoreciendo la autonomía y evitando el aislamiento.**
- **Racionalizar el tiempo de trabajo, con pausas y descansos adecuados.**
- **Informar anticipadamente de los cambios tecnológicos.**
- **Fomentar la comunicación formal e informal en toda la estructura de la empresa, facilitando la participación de los trabajadores y sus representantes.**

U otros consejos como los apartados de desconexión necesaria de TIC y reducción de la carga mental en la Guía de UGT Andalucía 2012 “Tecnoestrés Programa de Prevención”. Disponible en: [Guía en PDF](#)



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

[www.ugt.es/saludlaboral/
riesgospsicosociales@cec.ugt.org](http://www.ugt.es/saludlaboral/riesgospsicosociales@cec.ugt.org)

