

Teletrabajo y riesgos laborales de las TICs



LA TECNOANSIEDAD

El teletrabajo consiste básicamente, en el desarrollo de la actividad laboral mediante el uso de herramientas telemáticas, en cualquier momento y lugar, fuera del emplazamiento usual del trabajo, habitualmente desde el domicilio. Para la realización de teletrabajo se requieren equipos informáticos (próximos y remotos) y de comunicación.



Sin embargo, el teletrabajo no está exento de riesgos laborales. Uno de ellos es el estrés digital o tecnoestrés, causado por el uso de dispositivos electrónicos, de comunicación y redes sociales, conectados a todas horas, siempre disponibles. Una de las principales modalidades del tecnostress es la tecnoansiedad

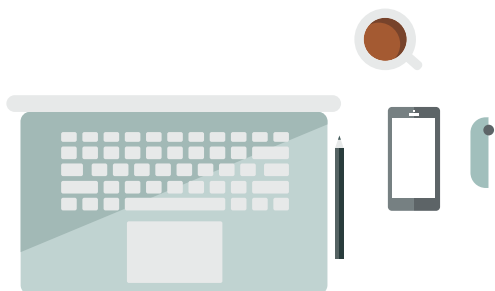
1

¿Qué es la tecnoansiedad?

Modalidad de tecnoestrés donde la persona experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera, y siente tensión, malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC. La ansiedad lleva a tener actitudes escépticas respecto al uso de tecnologías, a la vez que pensamientos negativos sobre la propia capacidad y competencia con las TICs.

Las personas trabajadoras, por tanto, se sienten incapaces incapaces de afrontar las exigencias derivadas del uso de las TIC, dando lugar a pensamientos negativos sobre la capacidad que tienen para con su uso.

Dentro de la tecnoansiedad se halla la “tecnofobia” que se manifiesta cuando la persona trabajadora no quiere hablar de las NTICs, o cuando éstas le dan miedo o cuando incluso tiene pensamientos hostiles y muestra agresividad cuando se habla de ellas.



2

¿Qué síntomas provoca?

- Tensión y malestar por el uso de las TIC
- Activación fisiológica no placentera
- Ansiedad por el uso de tecnologías
- Pensamientos negativos.
- Actitudes de rechazo o miedo a la tecnología



LA TECNOANSIEDAD

3

¿Cuándo se produce?

La technoansiedad aparece cuando el uso de las TIC plantea unas exigencias que la persona trabajadora es incapaz de asumir. Las exigencias que deben afrontar las personas trabajadoras al hacer uso de las TIC como la sobrecarga de trabajo, la complejidad de manejo de los dispositivos y aplicaciones, o la dificultad para procesar la cantidad de información de mensajes recibidos o conversaciones mantenidas. Además, se trabaja y nos comunicamos más allá del horario laboral, lo que puede suponer una invasión de la vida privada y comprometer seriamente la conciliación de la vida familiar y laboral. Esta dificultad para desconectar del trabajo genera sensación de agobio y stress.

Uno de los principales estresores en una empresa es el uso del correo electrónico, acentuado en los últimos tiempos con la llegada de smartphones y tabletas, que prolongan su uso fuera de la oficina y del horario de trabajo.



4

¿Debe evaluar la empresa el tecnoestres?

La technoansiedad es un riesgo laboral y por tanto de acuerdo a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos (Artículo 16) la empresa debe evaluar el nivel de riesgo al que están expuestos sus trabajadores y planificar e implantar medidas preventivas. La technoansiedad es un riesgo psicosocial.



5

¿Qué medidas preventivas debe adoptar la empresa?

- Cultura preventiva digital: debe establecer las bases de cómo una empresa usa la tecnología
- Utilizar solo la tecnología para lo estrictamente necesario
- Desarrollar una estrategia adecuada para la implantación de las TIC en la empresa. Se trata de poner la tecnología al servicio de las personas, y no a la inversa.
- Dotar a las personas trabajadoras de los recursos necesarios para que puedan utilizar los recursos tecnológicos de forma eficaz y segura.
- Formación e información oportunas: son determinantes para que los trabajadores/as refuercen sus habilidades y competencias en el uso de las TIC.
- Desconexión digital y respeto de las jornadas de trabajo: separar la vida laboral y la vida privada





5

Consulta y participación de las personas trabajadoras

Se debe facilitar la consulta y participación de los trabajadores/as y/o sus representantes en materias de seguridad y salud, en los términos del artículo 18 de la LPRL en aquellos aspectos de la organización del trabajo, que impliquen elección y aplicación de nuevas tecnologías, por los cambios que implican en los métodos de trabajo y pueden suponer fuentes generadoras de nuevos riesgos laborales.

La empresa deberá de informar de los cambios se van a acometer y cómo afectan a nuestro puesto de trabajo y/o funciones, debe realizar un estudio sobre las nuevas necesidades formativas, que permitan desarrollar los conocimientos, aptitudes y destrezas, en el uso de las nuevas tecnologías.

