



TECNOESTRÉS: COMO PREVENIRLO DESDE LAS ORGANIZACIONES

A **nivel organizativo**, podemos apostar por estrategias que reduzcan la aparición de tecnoestrés en las personas trabajadoras, basadas principalmente en:

› **Promocionar un cambio de cultura organizativa**, que refleje el compromiso de cooperación y buen uso de las nuevas tecnologías (por parte de todos los integrantes de la organización). En este sentido, la empresa establecerá **políticas de desconexión digital** (delimitar la jornada laboral para evitar la conectividad constante) y **políticas de promoción de la salud** (fomento de hábitos saludables).

› Llevar a cabo una **evaluación del tecnoestrés** como riesgo psicosocial que es. En función del resultado obtenido en dicha evaluación, establecer una planificación e implantación de acciones preventivas.

› **Adaptar las nuevas tecnologías a las necesidades de cada persona trabajadora**, principalmente **fomentando la autonomía de la persona trabajadora** a la hora de desarrollar las tareas.



› **Diseño o rediseño de los puestos de trabajo**, de tal manera que el uso de las nuevas tecnologías para el desarrollo de las tareas de la persona trabajadora sea un **recurso** en vez de un impedimento o factor estresor.

› **Ofrecer recursos laborales necesarios y adecuados (innovación/diseño tecnológico/cambio de la tecnología)**. En todo momento, los dispositivos, aplicaciones informáticas, medios, etc. que disponga la persona trabajadora serán los más apropiados y estarán adaptados a la ejecución de sus tareas, serán sencillos de usar y contarán con un diseño ergonómico. Con los recursos adecuados se podrá optimizar los procesos, planificar las tareas y gestionar la información de forma más rápida y eficaz.



› **Promover un buen clima laboral, trabajo en equipo y la comunicación** evitando la despersonalización y el aislamiento social,



ofreciendo apoyo técnico y emocional a las personas trabajadoras usuarias de las nuevas tecnologías.

› Establecer **grupos de trabajo especializados** que favorezcan la implantación y supervisión del uso de las nuevas tecnologías en la empresa.

› **Información y comunicación.** Se recomienda explicar detalladamente a la persona trabajadora, con suficiente antelación y en todo momento, los cambios que se van a introducir y de qué forman se van a implantar las nuevas tecnologías en la organización para evitar un rechazo de las mismas, preparando así a la plantilla ante los cambios que pueda suponer.



› **Participación en la toma de decisiones.** Las personas trabajadoras, podrán exponer sus opiniones y proponer medidas en la implantación de herramientas tecnológicas, facilitando así la adaptación a estas nuevas formas de trabajo.

› **Formación continuada** de la persona trabajadora: ofreciendo cursos especializados para reforzar las competencias necesarias y los recursos de la persona trabajadora hacia el uso de las nuevas tecnologías. En este sentido, se debe **sensibilizar** a la plantilla (entrenamiento para el cambio) de todos los beneficios que pueden ofrecer la implantación de nuevas tecnologías en el trabajo, rebajando el escepticismo que, a veces, generan.

