

Según el Informe
ObservaPRL.org sobre
Tecnoestrés 2016.
Realizado por: WONT
Universidad Jaume I.

31%

De los encuestados declara que con frecuencia tiene problemas para desconectar después del trabajo con TIC.

22'⁴⁸%

Siente con frecuencia o siempre, que utilizan las TIC en exceso.

54'⁵⁵%

Afirma utilizar continuamente las tecnologías, incluso fuera del horario laboral.

47%

Piensa continuamente en usar las TIC.

Los riesgos
psicosociales
son un riesgo
laboral más



Si quieres más información:

NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnut" (I): definición y procesos de generación.

NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención.

Estrés tecnológico: Medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral. Ana Alfaro de Prado Sagrera. Universidad de Sevilla.

NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. (INSST)

El proceso de "Tecnoestrés" y estrategias para su prevención (I). Marisa Salanova y Eva Cifre, Universidad Jaime I de Castellón. Pilar Martín. Universidad de Valencia.

El proceso de "Tecnoestrés" y estrategias para su prevención (II). Marisa Salanova y Eva Cifre, Universidad Jaime I de Castellón. Pilar Martín Universidad de Valencia.

Riesgos psicosociales en el sector construcción:

_ PSICONSTRUCCIÓN
<http://psicosociales.lineapreencion.com/>

_ <http://www.lineapreencion.com/uploads/proyecto/applications/ARCH5810ae2d15cf9.pdf>

TECNOESTRÉS

SÍNDROME DE BURNOUT

Los riesgos
psicosociales
se pueden y
deben prevenir



COD. ACCIÓN AS2018-100

FINANCIADO POR:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

FUNDACIÓN
LABORAL
DE LA CONSTRUCCIÓN

Al igual que ocurre con el riesgo laboral psicosocial de estrés, el trabajador que sufre tecnoestrés de una forma continuada puede acabar desarrollando el "Síndrome de Burnout".

¿QUÉ ES EL BURNOUT?

El término burnout agrupa un conjunto de síntomas que padecen aquellos trabajadores expuestos a un estrés elevado y continuado en el desarrollo de su actividad laboral, y que en su trabajo diario, se relacionan de forma intensa y duradera con otras personas.

Este síndrome se caracteriza por:

Agotamiento emocional

- _ Sentimiento de agotamiento de energía.
- _ No se dispone de recursos emocionales para afrontar el estrés del trabajo.

Despersonalización

- _ Sentimientos, pensamientos negativos hacia compañeros, proveedores, clientes.
- _ Comportamientos cínicos.

Baja realización personal

- _ Valoración negativa hacia el trabajo que afecta a la realización del mismo y a las relaciones personales que se establecen en el entorno laboral (compañeros, clientes, proveedores,...).

FASES DEL BURNOUT

1

FASE DE ENTUSIASMO:

el trabajador se siente motivado y con muchas ganas de trabajar.

2

FASE DE ESTANCAMIENTO:

el trabajador empieza a tener dudas, su relación con el trabajo ya no es tan idílica y se plantea si los esfuerzos que realiza son recompensados.

3

FASE DE FRUSTRACIÓN:

el trabajador desarrolla sentimientos de desilusión o desmoralización, comienza a tener conflictos, cualquier cosa le irrita.

4

FASE DE APATÍA:

afloran en el trabajador sentimientos de resignación, distanciamiento hacia su trabajo, cinismo.

5

FASE DE ESTAR QUEMADO:

el trabajador se colapsa, se siente superado y sin energía para continuar desarrollando su actividad laboral, lo que puede llevarle a dejar su empleo.

INFLUENCIA DE LAS TIC EN EL BURNOUT

- 1_ Estar conectado permanentemente a través de las TIC genera una situación de estrés al trabajador. Esta falta de desconexión favorece la aparición de sentimientos de desgaste y agotamiento emocional en el trabajador.
- 2_ Los cambios que se producen en el entorno laboral con la implantación de TIC pueden generar sentimientos de rechazo, frustración e impotencia en aquellos trabajadores que no dispongan de los recursos necesarios para afrontar el cambio (formación por parte de la empresa, apoyo de los compañeros, actitud positiva hacia el uso de las TIC...).

ALGUNAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Organizativas:

- _ Fomentar la comunicación y el trabajo en equipo.
- _ Definir objetivos, funciones y responsabilidades del trabajador.

Individuales:

- _ Desarrollo de las habilidades sociales (comunicativas, de empatía, de asertividad, etc).
- _ Aprender y practicar técnicas de relajación.