

GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TELETRABAJO

RESUMEN DE DIRECTRICES

LÍNEA DE TRABAJO DE BIENESTAR Y SALUD

Equipo de Gestión Emocional en el Teletrabajo



El teletrabajo forma parte de nuestra realidad laboral desde hace años, si bien hasta ahora lo ha sido de forma minoritaria. La pandemia COVID-19 ha convertido esa práctica en algo mucho más frecuente y, aunque aún no sea posible saber en qué medida será permanente, no podemos ignorar las posibles consecuencias que este cambio puede llegar a tener.

A este respecto, uno de los aspectos al que sin duda debemos prestar atención es el de las implicaciones del teletrabajo sobre la salud de quienes lo practiquen, y de forma muy relevante sobre los factores de salud psicosocial. Algunos ejemplos de ello son:

COMUNICACIÓN RELACIONES SOCIALES ADECUAR HERRAMIENTAS GESTIÓN DEL TIEMPO



Obviar la importancia de estos factores supondría un error que podría poner en riesgo la productividad y, sobre todo, la salud de los trabajadores. Por ello, es esencial atender la realidad específica de los factores psicosociales en el teletrabajo, bajo las siguientes **directrices principales**:

- 1** Contemplar todas las realidades organizativas que, bajo diferentes etiquetas (teletrabajo, **trabajo en remoto**, **home office**, **smart working**, **nomadismo digital**) hagan referencia a actividad realizada en un entorno diferente al del centro de trabajo gestionado por la empresa y compartido con el resto de compañeros.
- 2** Toda organización debe incluir en sus **políticas de salud laboral** la atención específica necesaria a los teletrabajadores, especialmente en lo referido a su salud psicosocial. Al igual que el resto de la actividad preventiva, estos aspectos deben estar integrados en todos los niveles de la gestión de la organización.
- 3** Los pilares básicos de dicha actuación son **identificar** los factores de riesgo específicos, **evaluarlos** y adoptar las **medidas** preventivas que correspondan. Para lograrlo, la organización debe contar con herramientas y métodos que faciliten una información necesaria, fiable y adecuada a su realidad.
- 4** La gestión preventiva debe ser liderada y realizada con el apoyo de un **equipo de expertos** con suficiente cualificación y entrenamiento, y debe repetirse cuando las circunstancias así lo aconsejen. Son imprescindibles las acciones de seguimiento, control y supervisión de las medidas adoptadas que permitan verificar su eficacia.
- 5** No deben olvidarse el manejo de **expectativas** de los colectivos afectados, la **comunicación** de todo el proceso, la participación de cuantos **actores** tengan relevancia y el respeto a la confidencialidad y el **anonimato** cuando proceda. La experiencia demuestra que no prestar la debida atención a todos ellos puede llevar al fracaso de cualquier acción preventiva, por muy bien diseñada que esté.

Sensibles a esta situación, PRLInnovación ha constituido un equipo de expertos en esta materia que, entre otras cuestiones, tiene previsto publicar una serie de recomendaciones básicas para lograr una gestión eficaz de la salud psicosocial de las personas que desarrollan su actividad en la modalidad de teletrabajo.

Al mismo tiempo, pone su conocimiento y experiencia a disposición de las Instituciones interesadas y se ofrece a colaborar con ellas con el fin de otorgar el protagonismo que corresponde a los aspectos psicosociales del teletrabajo.

Estamos seguros que esta colaboración ayudará de forma clara al objetivo de todos los profesionales de la Prevención: impactar positivamente en la salud de un número cada vez mayor de personas.

Integrantes del Equipo Gestión Emocional en el Teletrabajo



Partners

