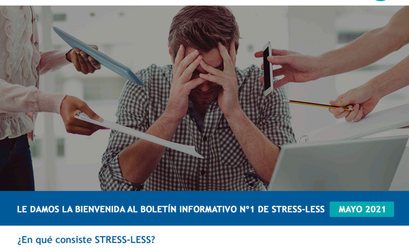

LE DAMOS LA BIENVENIDA AL BOLETÍN INFORMATIVO Nº1 DE STRESS-LESS — MAYO 2021

¿En qué consiste STRESS-LESS?

STRESS-LESS es un proyecto de dos años de duración financiado por la Comisión Europea dentro del programa Erasmus+, Acción Clave 2.

El proyecto STRESS-LESS proporcionará cifras actualizadas sobre cómo se afronta el nuevo estrés digital y, sobre todo, aportará soluciones para las pequeñas (también micro) y medianas empresas (pymes).

Dentro del proyecto se desarrollarán nuevos contenidos de formación sobre la prevención y gestión del estrés digital. Serán aplicables en entornos laborales o en la –oficina en casa– para las pymes, su personal, los/-as directivos/-as y el personal formador/mentor. Los programas estarán disponibles a través de un portal web y una aplicación móvil. Las Innovadoras herramientas de formación digital ayudarán a las personas a aprender a prevenir y gestionar el estrés digital y a desarrollar los hábitos y la disciplina necesarios para ello (como afrontar el estrés digital). Ayudarán a que el personal de las pymes y otro tipo de alumnado estén más sanos, menos estresados, tengan más facilidad para comunicarse y sufran menos depresión y agotamiento.

El consorcio de socios está formado por 5 organizaciones que tienen experiencia y conocimientos previos en las áreas de investigación del estrés, la salud, el bienestar y la educación. Los módulos en línea desarrollados son evaluados por las pymes de cada país socio mediante encuestas en línea, cursos de formación personal, talleres y entrevistas a personal experto (basados en la teoría fundamentada) y todos los resultados del proyecto se publican en un informe científico (STRESS-LESS).

¿Cuáles son las novedades del proyecto?

Segunda reunión de socios
Los días 22 y 23 de marzo, las organizaciones socias del proyecto celebraron en línea su segunda reunión.

La reunión supuso una oportunidad para debatir sobre las actividades realizadas hasta el momento y esbozar los próximos pasos a seguir para desarrollar los resultados intelectuales del proyecto.

Gracias a las contribuciones de todas las organizaciones, la reunión se caracterizó por un fructífero intercambio, enriquecido además por la comparación entre las diferentes realidades y experiencias de los países del consorcio.

Resumen de la investigación documental
El estrés es un compañero constante en el mundo actual, y el estrés digital es el que más nos afecta según los informes de los cuatro países socios: Alemania, Austria, España y Bulgaria. Estos cuatro países presentaron algunas conclusiones sobre su definición de estrés digital y los factores de estrés, su situación y las medidas existentes. El creciente avance de la digitalización abre muchas posibilidades y oportunidades. Desgraciadamente, muchas empresas relegan a un segundo plano los aspectos negativos. El estrés digital es omnipresente, y las empresas deben aspirar a desarrollar una estrategia sostenible y con visión de futuro para evitar que el estrés se apodere de ellas.

En comparación con los demás países, las pymes alemanas son las que más se preocupan por el tema del estrés digital. Numerosas fundaciones, compañías de seguros médicos, asociaciones y personas emprendedoras se ocupan ya de este tema. A pesar del gran nivel de sensibilización, las actividades actuales no son suficientes. Hay que prestar mucha atención a los cinco creadores de tecnoestrés definidos por Tarafdar*. Se denominan: tecno-sobrecarga, tecno-invasión, tecno-incertidumbre, tecno-complejidad y tecno-inseguridad. La mayoría de las pymes de Alemania solo se ocupan de uno de los cinco creadores de tecnoestrés, la llamada tecno-invasión. Según Alemania, no basta con tomar medidas a un nivel. Hay que poner en marcha medidas y directrices útiles a todos los niveles para proteger al personal empleado de las graves consecuencias del estrés digital. Estas consecuencias no sólo tienen un impacto negativo en el individuo, sino también en la organización, ya que el personal empleado ya no es plenamente capaz de trabajar. Resultados similares se obtienen en España, que clasifica el estrés digital en tres categorías: tecno-ansiedad, tecno-fatiga y TIC. Estos resultados identificados pueden asignarse a las supercategorias de creadores de tecnoestrés. La tecno-ansiedad, que puede clasificarse como tecno-incertidumbre; la tecno-fatiga, que puede clasificarse como tecno-sobrecarga; y las TIC, que pueden incluirse en la categoría de tecno-invasión. Según Austria, los creadores de tecnoestrés pueden dividirse a su vez en otras tres categorías: tecnología, organización y personas (=TOP). El estrés digital también debe abordarse en estos tres niveles para reducir al máximo los niveles de estrés de los empleados.

Todos los países están de acuerdo con la afirmación de que cuanto mayor es el estrés digital, más frecuentes son los problemas para los individuos, como el agotamiento emocional, la reducción de la satisfacción laboral y los problemas de salud. A nivel de la organización, se observa que el estrés digital conduce a un clima de innovación decreciente, a un aumento del absentismo y a una menor productividad.

En este sentido, los estudios del profesor austriaco René Riedl en particular han aportado valiosos conocimientos sobre el estrés digital. Alemania también participó en el estudio y se hallaron algunas similitudes con los factores de estrés. Los más importantes son la alteración del equilibrio entre el trabajo y la vida privada, la presión en el trabajo diario y la falta de utilidad de las herramientas digitales. Además, Bulgaria tiene resultados similares y afirma que el estrés laboral es una respuesta al desequilibrio entre las demandas que recibe el individuo y los recursos que tiene para hacer frente a esas demandas. En particular, las pymes tienen una carencia a la hora de afrontar el estrés digital debido a su falta de conocimientos y, en la mayoría de ellas, se quedaron solas con estos problemas. Esto hace aún más difícil encontrar un equilibrio valioso entre el trabajo y la vida privada. En Bulgaria y España también se observa una enorme falta de concienciación. Por ello, hay que formar a los/-as directivos/-as y a los/-as gerentes en particular sobre las consecuencias y los cambios de liderazgo que impone la digitalización. Especialmente la legislación española señala una clara responsabilidad de la persona empresaria para prevenir posibles riesgos.

Todas las organizaciones socias analizaron que la pandemia de COVID-19 ha provocado un aumento del uso de tecnologías que causan estrés digital. Según una encuesta realizada en Alemania, el uso del smartphone en el trabajo ha aumentado en un 17 %, y el uso del teléfono y las videoconferencias ha aumentado incluso en un 100 % durante la pandemia. Los países socios han comprobado que las empresas necesitan un concepto holístico para garantizar que el trabajo con tecnologías digitales pueda convertirse en un modelo de éxito.

En la mayoría de los países, la legislación gubernamental lleva mucho tiempo y, en algunos casos, no está bien pensada. Los sistemas jurídicos austriaco, búlgaro y alemán carecen de una normativa legal clara sobre los horarios de trabajo, la seguridad laboral y la protección de datos cuando se trabaja con tecnologías digitales y el teletrabajo. Apenas hay normativas que hagan justicia a la complejidad del trabajo moderno en la empresa. En España existe una normativa para el teletrabajo desde octubre de 2020, en comparación con Austria, donde necesitan mucho tiempo para elaborar una normativa adecuada. Además de la normativa del país, la persona empresaria es responsable de las medidas de prevención para afrontar mejor el estrés. Por ejemplo, puede hacerlo ofreciendo algunas actividades de formación en el ámbito de la gestión del estrés para su personal. Estas formaciones o programas deben incluir temas como los factores de estrés y las estrategias para afrontarlo, que consisten en métodos y técnicas. Hay que tener en cuenta que no existe una solución generalizada que sea igualmente adecuada para todas las empresas. Por lo tanto, un programa adecuado debe ser lo suficientemente flexible como para ser adaptado a cada organización.

Si no hay medidas adecuadas por parte de la empresa, hay un gran número de apps móviles en los dos principales proveedores: Apple y Google. Desgraciadamente, las apps actuales tienen una función limitada, ya que solamente se centran en la mediación y la relajación, que están en el ámbito de la tecno-sobrecarga. Para dar un gran paso hacia la solución, es necesario abordar los cinco generadores de tecnoestrés.

Como la pandemia aún está en curso, es difícil evaluar el impacto adicional del estrés digital en algunas pymes. Lo que sí está claro es que la pandemia en curso y el continuo avance de las tecnologías provocarán un aumento particular del estrés digital. Dado que no existe una solución generalizada, las empresas, y especialmente las personas empresarias, deben averiguar cómo apoyar mejor a su personal y ayudarles a reducir su nivel de estrés de las personas empleadas. Además, esto sólo puede llevarse a cabo en la dirección correcta si las personas empleadoras también asisten a cursos de formación que les enseñen sobre el liderazgo moderno del futuro.

* *Tarafdar, M., Q. Tu, B. S. Ragu-Nathan and T. Ragu-Nathan (2007). "The impact of technostress on role stress and productivity." Journal of Management Information Systems 24(1): 301-328*

¿Qué es lo siguiente?

Actualmente estamos trabajando en una encuesta sobre cómo ven la situación actual tanto las personas empleadas como las que trabajan como directoras generales de las pymes.

En esta encuesta, que se llevará a cabo en todos los países asociados, queremos averiguar cuánto ha cambiado el –estrés digital– desde la pandemia en comparación con la vida laboral anterior. También pedimos a las personas participantes que evalúen la situación después de la pandemia.

Además, queríamos recopilar datos sobre cómo se las ingenia la gente en el teletrabajo. ¿Cómo se puede conciliar el trabajo con las posibles obligaciones de cuidado de los/-as hijos/-as? ¿En qué medida se sienten aislados/-as? ¿Cómo afrontan la situación en su conjunto y qué medidas desarrollan?

Tenemos mucha ilusión con los resultados, que compartiremos con ustedes próximamente.

Consorcio

BFM / Alemania - ***Organización coordinadora:***
www. bfm-bayreuth.de

Hafelekar / Austria
www.hafelekar.at

Happiness Academy / Bulgaria
www.happinessacademy.eu

Consultoría de Innovación Social / Spain
www.cis-es.org

Horizon Software Solutions / UK
www. horizont.co.uk

Manténgase al tanto de nuestras próximas actividades visitando la página web del proyecto

www.stress-less-project.eu

Síganos en LinkedIn:
https://www.linkedin.com/showcase/stress-less-project

O póngase en contacto con la entidad socia en España:
office@asocaminos.org

Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, el cual refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.

© 2021 STRESSLESS PROJECT