



Paola Ochoa Pacheco
Profesora de ESPAE
pjochoa@espol.edu.ec

Tecnoestrés...nuestro comportamiento puede cambiar las nuevas tecnologías...

Año 4 No. 35 – noviembre 2014

En la era de la revolución tecnológica, el predominio de las TIC como medio de organización social y la vinculación y convivencia en una sociedad red es ya una realidad. En el trabajo, comúnmente los empleados manejan las demandas de la organización, constituidas entre otras por los requerimientos laborales, las exigencias en términos de metas y proyectos a lograr o entregar, a través de una serie de recursos de apoyo social, organizacional y personal. Cuando el manejo de esta relación no es equilibrada pueden darse estados psicosociales de malestar como el Burnout y el tecnoestrés, este último por saturación de estímulos tecnológicos.

He escuchado a algunos gerentes jóvenes decir que tenían "tres manos" en su vida laboral, siendo la tercera el teléfono inteligente que los acompañaba... ¿Ya somos cyborgs, seres compuestos por materia viva y dispositivos electrónicos? ¿O estamos cada vez más interconectados y debemos agradecer ciegamente a la tecnología? El tecnoestrés es definido como una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías de forma saludable y de él se derivan otras afecciones como la tecnoadicción que es un tipo de tecnoestrés específico causado por la incontrolable compulsión a utilizar las TIC en "todo momento y en todo lugar", y durante largos períodos de tiempo (Salanova, Llorens, Cifre & Nogareda, 2007).

Los riesgos psicosociales en el trabajo son un conjunto de factores y situaciones que afectan la salud y equilibrio biopsicosocial del trabajador. Los problemas derivados de la falta de desconexión con el trabajo, la sobrecarga laboral, y ahora también la tecnoadicción pueden llegar incluso a causar in extremis fenómenos como el Karoshi...la muerte súbita por exceso de trabajo, de la que en Japón se reconocen oficialmente miles de muertes cada año.

No discutimos sobre la vieja paradoja de si las nuevas tecnologías aíslan o no a los seres humanos, sino que consideramos que el Internet por sí sólo no cambia el comportamiento. Es el comportamiento (Castells, 2001) el que cambia y seguirá cambiando las nuevas tecnologías.

La tecnología ha invadido nuestra vida y es difícil controlarla... invertimos más tiempo en esta que en otras esferas sociales, estamos menos concentrados y "fundimos" parte de nuestra efectividad laboral con la exposición permanente a diversas plataformas tecnológicas. El trabajo de los ejecutivos de hoy está mediado y determinado por sus competencias sociales y emocionales, y a pesar de tantos avances, los drones no pueden llevar aún nuestro video de presentación a colegas o socios; nuestra presencia sigue siendo el arma más poderosa de comunicación, incluso que lo que en realidad llevan estas máquinas no tripuladas. La interacción personal es necesaria para hacer crecer y madurar las relaciones laborales. El contacto visual, darse la mano, tomar tiempo para escuchar a los otros es insustituible...Hoy en día el exceso de tecnología se convierte en mediador del contacto personal. Tenemos en nuestro comportamiento el poder de decidir. Es nuestra conducta ante las nuevas tecnologías,



Coffee Break

Opinión desde la Academia

la manera como las gerenciamos, el dominio y control de estas herramientas, las que determinarán si fortalecen u obstaculizan las relaciones, las metas y la efectividad de las organizaciones que nos acogen.

Gracias a las redes sociales ha sido posible acelerar fenómenos de gran contundencia social como la primavera árabe, conocer posiciones políticas de exilados de países con democracias limitadas. Gracias a las nuevas tecnologías nuestro trabajo es cada vez más inmediato, transparente para ser evaluado y tal vez más simplificado que hace unos años...pero recordemos también que el gran interés y tiempo que le dedicamos a estos "mediadores" hacen nuestra vida laboral más intensiva, relacionan campos de la vida privada con lo laboral y nos exponen a un permanente vínculo con el trabajo... Usémoslas en la medida en que nos proporcionan ventajas y facilidades para ser más efectivos, pero "limitémoslas" cuando sustituyen la alegría del conocer a algún nuevo integrante de nuestra organización o el compartir con los compañeros de equipo; en fin la magia del encuentro humano, de nuestras interacciones grupales y organizacionales no es sustituible...y además son gratis, reales y en vivo y directo.

El uso continuo de las nuevas tecnologías potencia las relaciones y equipos virtuales, pero también las puede acabar convirtiendo en un factor de riesgo más para el bienestar cuando no gerenciamos la tecnología y ella domina todos los ámbitos vitales...Hagan la prueba, desconéctense 3 horas de sus celulares, renuncien a la idea de ser cyborgs. Dejen de experimentar el terrible agobio de recibir un email, descargar una aplicación, enviar un whatsapp, leer un twitter, responder una llamada simultáneamente, mientras tenemos a alguien en nuestras oficinas...y vean que si es posible gerenciar la tecnología.

Referencias

- Castells, M. (2001). Internet y la sociedad red. Lección inaugural del programa de doctorado sobre la sociedad de la información y el conocimiento. Universitat Oberta de Catalunya
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Nogareda, C. (2007). El tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. Nota técnica de prevención, 730.

Todas las opiniones vertidas en esta publicación son de exclusiva responsabilidad de los autores, y no representan necesariamente la opinión de ESPAE o de ESPOL.