

La UPRL informa

¿CÓMO AFECTA EL TELETRABAJO A LAS RELACIONES SOCIALES?

El teletrabajo no es sólo trabajar desde casa, es una modalidad laboral que requiere cambios en la forma en la que los trabajadores y jefes se relacionan con el trabajo y en la concepción misma del trabajo, el trabajador y la relación con la organización.

El fenómeno del teletrabajo generado a consecuencia del confinamiento por la pandemia del COVID19 y el prolongado período de aislamiento social, ha marcado disruptivamente las dinámicas laborales y las dinámicas de relación social.



Como todo fenómeno social, el teletrabajo, tiene múltiples facetas, tanto en su composición como en las perspectivas de análisis e intervención, por lo que, debido a su actualidad e interés, es un tema que está generando continuos debates entre agentes sociales, empresas y trabajadores dado que afecta a la calidad de vida de millones de personas.

El teletrabajo no es sólo trabajar desde casa, es una modalidad laboral que requiere cambios en la forma en la que los trabajadores y jefes se relacionan con el trabajo y en la concepción misma del trabajo, el trabajador y la relación con la organización.

La Psicología del trabajo señala tres áreas para la gestión del teletrabajo:

1. La preparación personal y el cuidado psicológico para trabajar.
2. La organización del trabajo siguiendo criterios de eficiencia.
3. El cuidado de las relaciones personales con equipo y familia.

Centrándonos en los cambios en la interacción laboral de las personas, requiere adaptar la asignación, coordinación y supervisión de tareas, liderazgo y relación de los equipos desde una concepción más evolucionada de la organización. La confianza en la autonomía, responsabilidad y capacidad del trabajador es una condición básica.

La UPRL informa

El impacto del teletrabajo en las personas

A nivel personal, el teletrabajo ha supuesto un reto excepcional. Nunca antes, de forma masiva y, en circunstancias de inseguridad, millones de personas se habían visto obligadas a asumir un cambio radical e inmediato en su comportamiento laboral.

El teletrabajo provocado por la pandemia nos ha confrontado con unos retos diferentes, además, en un tiempo de inseguridad. Por un lado, lo interpretamos como una medida que nos protege de forma preventiva y, por otro lado, nos hace ver constantemente la situación de peligro en la que vivimos. No es lo mismo adoptar el teletrabajo como medida de mejora de la calidad laboral que como medida de prevención de tu salud. La intensidad y valencia de las consecuencias en los dos diferentes casos pueden variar.

Teletrabajar es un cambio y, para las personas, todo lo que nos confronte con un cambio de nuestros hábitos normales nos supone una salida de nuestra habitualidad normal. Reaccionamos con inquietud, incomodidad por no saber lo que pasa, por cómo reaccionar y qué consecuencias va a tener. Se produce un desajuste en nuestra percepción del entorno, unas veces vivido con miedo a lo que es diferente, otras, con interés por lo nuevo pero, en cualquier caso, requiere un esfuerzo de cambio que trastoca durante algún tiempo a las personas tanto a nivel cognitivo provocando en mayor o menor medida una desorientación espacio-temporal, una distorsión de la percepción del tiempo; dificultades para concentrarse; dificultades para focalizar la atención; como a nivel de conducta: los hábitos antiguos ya no valen y no se sabe cómo actuar, el número de errores al realizar una tarea es mayor y, a nivel emocional, el miedo a no saber responder y estar a la altura suele imperar, provocando, incluso cuestionamientos sobre la propia valía, la autoestima y la seguridad en uno mismo.

El teletrabajo adoptado por la pandemia lo interpretamos como una medida que nos protege de forma preventiva y, por otro lado, nos hace ver constantemente la situación de peligro en la que vivimos

Superada esa fase de inquietud entramos en la de **miedo**. Nuestro discurso interno se focaliza en cuestionarnos si seremos capaces de afrontar las nuevas circunstancias: «¿voy a ser capaz?»; «no me manejo»; «no me funciona nada»; «no sé cómo va esta aplicación». Prima el pensamiento emocional dicotómico, todo es blanco o negro, bueno o malo, dudamos de nosotros mismos. Para algunas personas es una fase con fuertes consecuencias ya que la intensidad emocional unida a la percepción de no «auto-eficacia» puede llevarles a un creciente desánimo y a una incapacidad real de hacerse con las exigencias que el cambio a teletrabajar requiere.

Zona de reto, vamos viendo que se puede, aceptamos el cambio. Muchos hemos aprendido a manejarnos en el zoom como antes aprendimos a manejar un móvil. El “Teams” se ha convertido en un espacio virtual de interacción tanto para los trabajadores como para los escolares. El “whatsapp” ha pasado a ser un medio ágil de contraste de información para la toma de decisiones. Por sólo citar unas herramientas.

El siguiente paso es una **zona de evolución**, de aprendizaje progresivo donde nos vemos capaces de manejarnos en el teletrabajo y nos manejamos con soltura.

La UPRL informa



El esfuerzo progresivo que han hecho los teletrabajadores ha supuesto un desgaste y un cansancio extra. No hablamos sólo del estrés tecnológico sino del esfuerzo mental que requiere pasar por estas fases del proceso de cambio de forma abrupta, acelerada y con la amenaza del contagio.

La **fatiga tecnológica**, además, hace referencia al esfuerzo continuado de trabajar en el medio digital,

la atención y concentración que requiere, la frustración ante los fallos tecnológicos, la dificultad de manejarlos.

Junto a todos los efectos negativos señalados también podemos indicar grandes oportunidades para que los trabajadores puedan reajustar su forma de trabajar a unos estándares de calidad de vida más modernos y saludables. Hay más oportunidades de trabajar por «ráfagas», es decir, por períodos de concentración, de ajustar los horarios a períodos de rendimiento y resultados en vez de regirlos por presencialidad. Las interrupciones pueden minimizarse y facilitar, con ello, la concentración en las tareas. Y, desde luego, como consecuencias positivas, la reducción del estrés por los tiempos de desplazamiento y la reducción del impacto medioambiental, algo que para muchas personas se ha convertido en una prioridad en sus vidas.

El teletrabajo a nivel individual ha originado

Cambios

- Aislamiento
- Interacción digitalizada
- Falta de interacción personal
- Cambio de hábitos y rutinas laborales

La UPRL informa

El teletrabajo a nivel individual ha originado

Consecuencias negativas	<ul style="list-style-type: none">• Sentimiento de soledad• Estrés por aislamiento• Estrés por sobrecarga• Desorientación por falta de referentes temporales y sociales• Desconexión social por falta de interacción• Fatiga por el sobreesfuerzo de la atención digital• Fatiga tecnológica• Comportamientos obsesivos• Pérdida de ritmo y ruptura de hábitos de trabajo• Depresión
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none">• Conciliación vida personal y laboral• Mejor gestión del tiempo• Foco en los resultados• Reducción de tiempos de desplazamiento• Optimización del ritmo de concentración

El impacto del teletrabajo en los equipos

El grupo social tiene un efecto modelador de nuestras conductas y, también, un efecto modulador de nuestras emociones y pensamientos. Con el teletrabajo se pierde este impacto directo y es necesario crear nuevas pautas que compensen la ausencia de interacción directa. Mucho van a tener que hacer los líderes de equipo en ese sentido.

Es evidente que el teletrabajo cambia la frecuencia de las interacciones sociales y el modo en que se realizan. En presencia, la comunicación es diferente, hay un alto componente implícito transmitido por la gestualidad, el movimiento, la proximidad que se refleja en un lenguaje más genérico, con más supuestos, más ambiguo y abstracto. Por hacer un símil, en la radio suelen comentar que la ironía no se entiende. En la comunicación on-line ocurre un fenómeno similar, lo supuesto no se capta o, al menos, no con la misma facilidad y rapidez que en la comunicación presencial.

El teletrabajo supone, un cambio en la forma de comunicarnos formalmente. Al cambiar al medio digital, esa comunicación implícita se desvanece, primero por la potencia del medio, nuestra atención se dirige a los estímulos visuales y auditivos principalmente. Estamos pendiente de la

La UPRL informa

pantalla, de la conexión, del micrófono, de cómo salimos en la imagen, del chat, ..., demasiados elementos simultáneos como para poder concentrarnos, además, en el contenido de lo que se dice. Por ello, la forma de comunicarnos tiene que ser otra, mucho más explícita, focalizada y detallada.

La estrella de la interacción social, son las reuniones, espacios donde, además del foco en la tarea que la origina, hay contactos sociales más o menos breves, en los que se produce una socialización organizacional. Unos de otros nos modelamos y modulamos, aprendemos qué es lo correcto en esta cultura y que no lo es. Atuendo, modos, saludos, lenguaje va configurándose en estos encuentros haciendo que los trabajadores se vayan alineando y enganchando a esa cultura. Al pasar al medio digital, las reuniones han perdido gran parte de su poder socializador tradicional a la vez que han generado nuevas pautas culturales. Ahora, trabajadores que podían haber tenido unas relaciones sociales muy discretas en el entorno laboral han mostrado en la pantalla la intimidad de su hogar, su estilo de vida, su familia. Muchas de las barreras que separaban nuestras áreas vitales laboral-familiar, se han diluido y, muchas de las barreras entre público y privado, también. Como resultado, las reuniones on-line en las que las cámaras muestran nuestro hogar, nuestro aspecto es más distendido y con un atuendo confortable, han facilitado un efecto «humanizador», todos, sin importar jerarquía, compartimos pantalla, fondos hogareños, interrupciones familiares, etc. De una forma sutil, las reuniones on-line focalizan la atención en las personas, su presencia, su participación. Justo reforzando una tendencia evolutiva de las organizaciones, poner el foco en el valor diferencial y proactivo que la persona aporta a la organización.

En cuanto a las interacciones informales que habitualmente se dan en el espacio laboral también se dan cambios importantes con el teletrabajo. En las oficinas, estamos acostumbrados a interrupciones, pequeñas interacciones ocasionales para saludarnos o comunicarnos algo breve, tiempo del café, pasillos, etc. Son momentos de intenso contacto social en los que el sentido de pertenencia, el compañerismo y el alineamiento con la organización se potencian. Al desaparecer drásticamente en el teletrabajo este «contacto humano» dejan un vacío para algunas personas insalvable con las reuniones on-line. Podríamos entender que es el aspecto de las relaciones sociales más dañado en el teletrabajo, de ahí, que requiera medidas paliativas para minimizar sus efectos. En algunos equipos se ha formalizado una pequeña reunión semanal para hablar de cómo les ha ido la semana, de cómo se encuentran. Son reuniones sociales sin objetivo de trabajo. Ambientándolo incluso con un café cada uno que simbólicamente comparten. En otras, un *whatsapp* del equipo para hablar y compartir. Son ejemplo de cómo paliar la falta de interacción informal tan necesaria para la integración y compromiso de los trabajadores.

El teletrabajo a nivel individual ha originado

Cambios

Ausencia física de las instalaciones que impide la interacción social presencial.

Falta de contacto físico con compañeros.

Comunicación digitalizada.

Constante conexión.

La UPRL informa

El teletrabajo a nivel individual ha originado	
Consecuencias negativas	Desconexión grupal. Riesgos psicosociales por teletrabajo.
Oportunidades	Mejor gestión del tiempo grupal (límites de las reuniones). Optimizar los tiempos personales vs tiempos grupales. Generar interacciones en remoto que, paradójicamente, pueden reforzar la sensación de pertenencia. Humanización de las relaciones poniendo más foco en la participación proactiva de cada persona.

El valor social del trabajo es evidente. En el espacio laboral las personas vamos satisfaciendo esa Pirámide de necesidades de Maslow que nos da sentido y bien sea presencial o a distancia, la organización necesita velar por crear ese espacio social en el que sus trabajadores puedan encontrarse con sus colegas, compartir y colaborar para asegurarse el cumplimiento de los objetivos y el bienestar de los trabajadores.

Fuente: Prevención Integral