

La sinergia organizacional y la teoría transaccional del estrés en teletrabajo

Tania Fernanda Elizalde-Núñez

En los últimos años, el teletrabajo ha tomado una gran relevancia, sobre todo a partir de la pandemia por COVID-19. Si bien es conocido que el teletrabajo conlleva muchos beneficios para la empresa y otros tantos para la y el trabajador, es importante profundizar, en el contexto actual, qué tan favorecedor continuarían resultando, por ejemplo, el tipo de comunicación o la flexibilidad que se ofrece, pues para algunas personas puede contribuir al equilibrio de la vida laboral con la vida familiar, pero, para otras, esta misma flexibilidad o sistema de comunicación podría conllevar un estado de mayor estrés y fatiga mental si no se cuenta con las herramientas adecuadas para la gestión, afectando el bienestar personal. Es así como el teletrabajo puede mostrarse ambivalente: ni totalmente beneficioso, ni completamente perjudicial.

En este contexto y bajo esta premisa, las organizaciones con esta modalidad de trabajo pueden generar estrategias que favorezcan el apoyo y cooperación entre colaboradores, independientemente del lugar en el organigrama. De esta manera, el trabajo deja de percibirse como una carga o tarea individual, entendiéndose como el objetivo colectivo en la organización, a pesar de la distancia física. La sinergia organizacional nos habla de estos esfuerzos de colaboración y ayuda mutua dentro de las organizaciones, evitando el aislamiento o división en los equipos de trabajo,

situación que puede darse con cierta facilidad en el teletrabajo. Así mismo, se encarga de fortalecer las relaciones laborales, ayudando además al cumplimiento de metas y objetivos en conjunto.

En teletrabajo, dicha sinergia puede lograrse por medio de estrategias organizacionales enfocadas en fomentar un entorno de respeto y empatía, que finalmente, impulsadas desde la organización, aumentan el sentido de pertenencia. Diversas investigaciones han mostrado que el apoyo social laboral ayuda a la disminución del estrés frente a las dificultades del trabajo, mientras que en el teletrabajo podría ayudar a disminuir también el sentimiento de aislamiento.

De la mano de la sinergia organizacional podríamos situar la teoría transaccional del estrés, ya que, de acuerdo con esta, el estrés surge de la interacción entre las condiciones internas y externas del individuo; de esta interacción es de donde surge la evaluación y reacción que el individuo muestra ante ciertas circunstancias. La teoría transaccional del estrés no sólo toma en cuenta las herramientas del individuo para enfrentarse a los desafíos, sino que, además, toma en cuenta el entorno y el significado que esta combinación genera. Aplicado al teletrabajo, fácilmente el ambiente puede percibirse estresante, en el momento que se sienta algún tipo de deficiencia en las herramientas que se necesitan para llevar a cabo la tarea. Estas herramientas no se limitan al equipo tecnológico, sino que incluyen las condiciones de

trabajo físicas del lugar, cuestiones ergonómicas y psicosociales.

Esta teoría pone énfasis en conocer cómo es que la persona percibe el desafío, así como los recursos que tiene disponibles para enfrentarlo. Si un teletrabajador percibe que cuenta con el apoyo y recursos necesarios para afrontar la tarea que se le encomienda, percibirá su entorno laboral como menos o nada estresante. Partiendo del conocimiento de la percepción del teletrabajador en cuanto a desafíos y herramientas, se puede llegar más fácilmente a una intervención eficaz, que disminuya los estresores, al mismo tiempo que genere y refuerce la sinergia organizacional, mejorando el bienestar, tanto individual como colectivo en el entorno de trabajo a distancia.

En conclusión, la sinergia organizacional y la teoría transaccional del estrés pueden ofrecer soluciones, de manera complementaria, para los desafíos que se enfrentan en la actualidad las personas teletrabajadoras; promoviendo la colaboración y apoyo entre el equipo de trabajo y todos los miembros de la organización.

