

La hiperconectividad y sus consecuencias en el entorno laboral: hasta un mes perdido por empleado cada año

Reduciendo el uso de dispositivos tecnológicos, los empleados pueden ganar hasta 2 horas al día para invertirlas en la familia o en ser más productivos en el trabajo, según Aiwin

La acelerada digitalización que han vivido las empresas durante los casi dos últimos años ha provocado una situación de hiperconectividad que está afectando tanto a la vida personal como laboral de los empleados. Esta conexión permanente a dispositivos tecnológicos (smartphones, ordenadores portátiles, smartwatches...), expone a los trabajadores a una multitud constante de estímulos como emails, mensajes y notificaciones, y en el ámbito profesional se traduce en constantes impactos durante y después de la jornada laboral para atender, la mayor parte de las veces, cosas que no son urgentes en ese momento, ni incluso más tarde.

De hecho, esta hiperconectividad puede hacer perder hasta un mes al año a cada empleado, según Aiwin. Desde esta empresa española especializada en soluciones interactivas para la generación de culturas en temas estratégicos han comprobado que, reduciendo el uso innecesario del móvil durante la jornada, se pueden ganar hasta 2 horas al día. En todo un año, estas 2 horas se convierten en 730, que divididas entre las 24 horas del día suman un total de 30,47 días al año, es decir, un mes que cada empleado podría invertir en ser más productivos laboralmente y pasar más tiempo con sus familias y amistades. Simplemente gestionando mejor el uso de sus dispositivos.

Pero hablar de hiperconectividad no es solo hablar de tiempo, sino también de salud mental, ya que una conexión permanente con las pantallas provoca insomnio, irritabilidad, mal humor, desmotivación, agotamiento mental, falta de energía y menor rendimiento laboral, según ha advertido el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

"A nivel de rendimiento y eficiencia necesitamos de esta desconexión. Necesitamos compensar nuestra vida con el plano personal, disfrutar de nuestra familia, amigos, tener tiempo para nosotros, para nuestras aficiones, descansar correctamente... La tecnología ha ayudado mucho en el mundo empresarial, pero debemos hacer un uso correcto y controlado de ella", señala Alicia Gómez López-Oliva, HR Analytics and Rewards Manager en Chiesi España.

Para hacer frente a esta situación, desde Aiwin han desarrollado ON/OFF, una solución interactiva para que los empleados trabajen las cuatro dimensiones del bienestar donde la hiperconectividad influye negativamente y aprendan cuáles son las mejores formas de gestionar sus consecuencias:

- Bienestar ocupacional o profesional. Se trata de la satisfacción que proporciona el trabajo a la vida de los empleados, y que puede verse perjudicada por una conexión permanente con el entorno laboral.

Para contrarrestar esta situación, es importante que los trabajadores sepan cómo focalizar la atención en lo que están haciendo (por ejemplo, no responder a mails entrantes durante una reunión), y aprendan a planificar de manera consciente sus tareas cuando están rodeados de notificaciones y alertas que les hacen confundir lo importante con lo urgente. Además, las empresas también deben ayudar a gestionar los tiempos de conexión y desconexión durante la jornada laboral para facilitar a sus empleados el equilibrio entre vida profesional y personal.

- Bienestar emocional. Se trata de la buena gestión de los sentimientos para afrontar el estrés y la ansiedad de los retos diarios. Además, contar con un buen nivel de bienestar emocional ayuda a los empleados a mantener relaciones sanas con las personas que están a su alrededor. Para ello, la empresa debe transmitir una actitud positiva y optimista hacia sus trabajadores, haciéndoles ver los tropiezos como oportunidades de mejora y creando un ambiente de transparencia. Un buen ejemplo de ello es transmitir las críticas constructivas en persona y no a través de mails o mensajes, pues estos canales son más fríos y pueden afectar negativamente al bienestar emocional de los empleados.

- Bienestar social. Es la capacidad de interactuar con los demás y prosperar en entornos sociales, estableciendo vínculos saludables y compartiendo buenos momentos con las personas más cercanas. Las redes sociales o grupos dentro de la empresa se han diseñado específicamente para esto, pero no hay que confundir estar conectados con pasar un tiempo de calidad con las personas queridas. Por ello, desde las organizaciones se debe recordar a los empleados que compartan momentos de calidad con las personas que les importan, dejando a un lado los dispositivos en esos momentos sociales.

- Bienestar físico. No solo se trata de cuidar la salud corporal, sino de adoptar hábitos saludables para desconectar de la tecnología y aumentar la productividad en el espacio de trabajo. Llevar un estilo de vida activo y seguir una alimentación equilibrada son necesarios para conseguir este objetivo, pero también se debe fomentar la realización de pausas de desconexión a lo largo del día para huir del sedentarismo y despertar la creatividad. Además de poner el foco en la importancia de dormir bien y descansar las horas necesarias, así como priorizar el ejercicio físico sobre las horas muertas mirando una pantalla.

En esta línea, Sergio Jiménez, CEO de Aiwin, argumenta que “lo más importante para alcanzar una situación de bienestar digital en las empresas es que los empleados sepan que deben ser ellos los que deciden cuándo tienen que usar sus dispositivos y no mirar la pantalla por si tienen algo pendiente que alguien o algún algoritmo ha decidido por ellos”.

Con ON/OFF, la nueva solución interactiva de Aiwin, las personas toman consciencia de cómo determinados hábitos de su día a día en el trabajo impactan en su bienestar y desarrollan los comportamientos necesarios para gestionar sus consecuencias, ser más productivos y sentirse comprometidos en el nuevo entorno laboral dominado por la digitalización.

Datos de contacto:

Trescom
91 411 58 68

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Sociedad Recursos humanos Innovación Tecnológica](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>