



Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud
ISSN: 2307-2113
Editorial Ciencias Médicas

Rocha Ribeiro, Karla Cristina; Bitencourt Jorge, Carlos Francisco; Cavallari, Roberto;
Balarin de Oliveira, Gabriela; Souza Martins, Daisy; Maranhão, Beatriz Cristina
A informação como causa de ansiedade nas organizações
Revista Cubana de Información en Ciencias de la
Salud, vol. 30, núm. 4, e1458, 2019, Outubro-Dezembro
Editorial Ciencias Médicas

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=377665580010>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org

UAEM redalyc.org

Sistema de Informação Científica Redalyc
Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal
Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto

A informação como causa de ansiedade nas organizações

La información como causa de ansiedad en las organizaciones

Information as a source of anxiety in organizations

Karla Cristina Rocha Ribeiro^{1*}

Carlos Francisco Bitencourt Jorge¹

Roberto Cavallari Filho¹

Gabriela Balarin de Oliveira¹

Daisy Souza Martins¹

Beatriz Cristina Maranhão¹

¹Universidade de Marília (Unimar). Brasil.

*Autor para la correspondência: karlacrribeiro@gmail.com

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo realizar uma reflexão do impacto da informação e seus possíveis problemas que afetam a saúde dos sujeitos no contexto das organizações. Ao observarmos o atual cenário das organizações, analisamos que a informação é capaz de modificar o comportamento dos sujeitos de diferentes maneiras. Dessa forma, ao mesmo tempo que devemos considerar a informação como um recurso para as organizações, devemos compreender também os seus impactos na saúde dos trabalhadores. O uso da informação provoca inúmeros desencadeamentos nas organizações, todavia, destacamos um comportamento desenvolvido pelos trabalhadores que necessita ser analisado: a ansiedade informacional. Diante desse cenário, é fundamental que as organizações utilizem de processos estruturados para minimizar esse tipo de comportamento, e com isso possibilitar o uso pleno das informações enquanto recurso. Com isso, passa ser importante o uso estratégico do processo de gestão de pessoas, uma vez que este processo já atua de maneira direta com os colaboradores. Dessa maneira, foi utilizado como método de pesquisa o levantamento bibliográfico sobre os temas, informação enquanto recurso disparador de ansiedade e, a gestão de pessoas enquanto processo. Após levantamento bibliográfico foi realizada uma análise preliminar da informação enquanto recurso organizacional, bem como a Gestão de Pessoas como processo capaz de minimizar o impacto da

informação no adoecimento nos trabalhadores. Como resultado, a pesquisa apresenta diretrizes iniciais voltadas para as atividades do processo de gestão de pessoas que podem minimizar o impacto da ansiedade informacional no contexto das organizações.

Palavras-chave: Ansiedade Informacional; Saúde do Trabalhador; Organizações; Gestão de Pessoas.

RESUMEN

Este documento tiene como objetivo reflexionar sobre el impacto de la información y sus posibles problemas que afectan la salud de los sujetos en el contexto de las organizaciones. Al observar el escenario actual de las organizaciones, analizamos que la información puede modificar el comportamiento de los sujetos de diferentes maneras. Si bien debemos considerar la información como un recurso para las organizaciones, también debemos entender sus impactos en la salud de los trabajadores. El uso de la información causa numerosos factores desencadenantes en las organizaciones; sin embargo, destacamos un comportamiento desarrollado por los trabajadores que debe analizarse: la ansiedad informativa. Dado este escenario, es esencial que las organizaciones usen procesos estructurados para minimizar este tipo de comportamiento y permitan el uso completo de la información como recurso. Por lo tanto, el uso estratégico del proceso de gestión de personas se vuelve importante, ya que este proceso ya trabaja directamente con los empleados. Se utilizó como método de investigación la encuesta bibliográfica sobre los temas, la información como un recurso desencadenante de ansiedad y la gestión de las personas como un proceso. Después de una encuesta bibliográfica, se realizó un análisis preliminar de la información como recurso organizacional, así como la gestión de personas como un proceso capaz de minimizar el impacto de la información sobre la enfermedad en los trabajadores. Como resultado, la investigación presenta pautas iniciales para las actividades del proceso de gestión de personas que pueden minimizar el impacto de la ansiedad informativa en el contexto de las organizaciones.

Palabras clave: Ansiedad informacional; Salud ocupacional; Organizaciones; Gestión de personas.

ABSTRACT

This paper aims to reflect on the impact of information and its possible problems that affect the health of subjects in the context of organizations. Looking at the current scenario of organizations, we analyze that information may modify the behavior of subjects in different ways. Thus, while we should consider information as a resource for organizations, we should also understand its impact on workers' health. The use of information creates numerous triggers

in organizations; however, we highlight a behavior developed by workers that needs to be analyzed: information anxiety. Given this scenario, it is essential that organizations use structured processes to minimize this type of behavior, thus enabling the full use of information as a resource. Therefore, the strategic use of the people management process becomes important, since this process already works directly with employees. This is the reason why the research method used was bibliographic survey on the topics information as an anxiety triggering resource and people management as a process. Upon completion of the bibliographic survey, a preliminary analysis was conducted of information as an organizational resource and people management as a process capable of minimizing the negative impact of information on workers' health. As a result, initial guidelines are presented for activities related to the people management process which may minimize the impact of information anxiety in the context of organizations.

Key words: information anxiety; occupational health; organizations; people management.

Recibido: 09/09/2019

Aceptado: 15/11/2019

Introducción

A pesquisa possui como objetivo a abordagem de conceitos de gestão de pessoas enquanto recurso estratégico para maximizar a saúde do sujeito das organizações, dando assim enfoque na ansiedade informacional. Com isso, esta pesquisa aborda dois dos principais recursos nas organizações, as pessoas e as informações.

Ao observarmos a dinâmica organizacional, encontramos um pequeno contingente de trabalhadores com um acúmulo de atividades e funções. Essas atividades e funções estão cercadas de informações dos ambientes internos e externos das organizações, e com isso passam a ser impactados por uma 'avalanche de informações', o que os fazem desenvolver comportamentos de ansiedade informacional.

Nesse sentido, destaca-se o processo de gestão de pessoas como processo estratégico, uma vez que este processo possui como função valorizar e reduzir o impacto das variáveis em torno dos trabalhadores. Entretanto, para que a Gestão de Pessoas alcance de fato esses resultados, é necessário considerar a informação enquanto recurso nesse contexto, pois assim a informação pode ser trabalhada de maneira estruturada pelo processo de gestão de pessoas.

A pesquisa busca relacionar todos esses fatores, enfatizando a importância dos sujeitos organizacionais enquanto recursos estratégicos para as organizações, bem como o impacto da

informação em sua saúde. Com isso, a integração desses componentes passa a ser fundamental para a construção de diretrizes iniciais de gestão de pessoas que visam minimizar o comportamento de ansiedade informacional desenvolvida pelos trabalhadores nas organizações.

Métodos

A pesquisa realizou um levantamento de informações sobre os temas Ansiedade no contexto das Informações, Gestão de Pessoas, Saúde do Trabalhador e Organizações por meio de pesquisa bibliográfica, utilizando como fonte, livros e artigos que abordam as temáticas mencionadas, tornando assim, a pesquisa exploratória. *Gil*⁽¹⁾ aponta que, a pesquisa bibliográfica é: “[...] desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas”.

Ao final do levantamento das informações sobre os temas, estes foram analisados e relacionados. Ao relacionar os conceitos e reflexões encontradas, a partir destes conceitos foi possível construir novas reflexões quanto à importância de considerar o comportamento da ansiedade informacional no contexto da saúde do trabalhador, bem como diretrizes mínimas para dar suporte ao processo de gestão de pessoas enquanto ferramenta estratégica nas organizações.

A informação no contexto da organização

Antes de compreender a informação, torna-se necessário compreender a organização enquanto espaço responsável por congrega recursos e pessoas na construção de produtos e/ou prestação de serviços. Suas relações são dinâmicas e possuem inúmeras relações, nesse sentido, *Capra*⁽²⁾ define organização como, “[...] uma totalidade integrada através de diferentes níveis de relações, sua natureza é dinâmica e suas estruturas não são rígidas, mas flexíveis e estáveis. Ela resulta das interações e interdependência de suas partes”.

Essas relações são responsáveis por gerar um grande número de informações. *Valentim*⁽³⁾ define informação como “[...] ao mesmo tempo, objeto e fenômeno, visto que pode ser destacada e analisada por si mesma e, também, pode ser parte de um processo”. *Choo*⁽⁴⁾ trata a informação como componente intrínseco em todas as atividades realizadas pela organização.

É importante compreender que a informação é um recurso em constante mutação, que transita e se transforma o tempo todo. Nesse sentido, ao conceituar informação no contexto organizacional

torna-se necessário realizar delimitações entre outros dois componentes que, se relacionam, interagem e sofrem transformações na relação com a informação: “dado” e “conhecimento”. *Davenport e Prusak*,⁽⁵⁾ *Valentim*⁽⁶⁾ e *Pérez-Montoro*⁽⁷⁾ conceituaram dado, informação e conhecimento à luz da gestão da informação.

Os “dados” são simples observações sobre o estado do mundo, dados registrados com o auxílio de algum suporte, normalmente com o auxílio de alguma tecnologia. A “informação” é o dado dotado de relevância e propósito, sendo os dados compreendidos (atribuição de significado) e contextualizados por um sujeito organizacional. Enquanto isso, o conhecimento é algo que reside na mente humana, construído na relação sujeito organizacional com os ambientes em que atuam. *Davenport e Prusak*⁽⁵⁾ sistematizam esses conceitos conforme se observa no Quadro 1.

Quadro 1 - Dados, informação e conhecimento

Dados	Informação	Conhecimento
Simples observações sobre o estado do mundo	Dados dotados de relevância e propósito	Informações valiosas da mente humana. Inclui reflexão, síntese, contexto
• Facilmente estruturado; • Facilmente obtido por máquinas; • Frequentemente quantificado; • Facilmente transferível.	• Requer unidade de análise; • Exige consenso em relação ao significado; • Exige necessariamente a mediação humana.	• De difícil estruturação; • Difícil capturar em máquinas; • Frequentemente tácito; • De difícil transferência.

Fonte: Adaptado de *Davenport e Prusak*⁽⁵⁾ (p.18).

Ao se observar a relação entre dados, informação e conhecimento, é possível inferir que essa relação é cíclica. Nesse processo, o sujeito organizacional relaciona-se com os três componentes o tempo todo, desde os dados em um determinado contexto e, a partir da própria percepção e compreensão o trabalhador adiciona significado e os contextualiza, fato que resulta na transformação dos dados em informação. O trabalhador realiza a apropriação dessa informação por meio de seus processos cognitivos e assim inicia a construção de conhecimento em sua mente.

Ao externalizar e registrar o conhecimento construído em algum tipo de suporte dentro da organização, o trabalhador transforma o conhecimento em dados novamente, estes, por sua vez, estarão latentes para serem interpretados e contextualizados por outros sujeitos que compõe a organização, e estes por sua vez, poderão gerar novos conhecimentos.

A Ansiedade de Informação, seu início e impacto na saúde dos sujeitos organizacionais

Compreender o impacto psicológico proporcionado pela informação aos trabalhadores torna-se ponto de partida para possíveis construções no contexto da gestão de pessoas. Dessa maneira, *Wurman*⁽⁸⁾ menciona que a informação já foi considerada uma das mercadorias mais procuradas, assim como os vinhos raros, e que atualmente é tratada como uma trepadeira unha-de-gato, sendo boa para ficar do lado de fora do mundo. Essa comparação demonstra o *status* atual da informação no presente contexto da sociedade. Tal situação ocorre graças às tecnologias, afinal, por meio delas é possível obter a qualquer momento acesso ilimitado a qualquer tipo de informação.

A principal tecnologia para o apontado acima é a internet, pois atualmente ela atua como meio para acesso á essas informações. Por meio da internet ocorre o nivelamento de todos os sujeitos da sociedade, afinal, um adolescente e uma instituição centenária passam a ter a mesma informação e consequentemente o mesmo papel e valor. É importante destacar que, anteriormente a internet o acesso à informação era restrito, e diferente de hoje, o acesso e a aquisição de informações (por meio de livros) dispndia de muito capital financeiro.⁽⁸⁾

Ao mesmo tempo que a internet parece ser a solução de todos os problemas referente ao acesso das informações, ela transforma o acesso difícil, afinal, a internet potencializa a inserção de informações e aumenta exponencialmente o volume de informações, afinal, atualmente somos consumidores e produtores de informações na internet.

Com isso, o grande desafio não é o acesso, e sim filtro dessas informações, pois cada vez mais cresce o volume de informações na internet e o processo de filtro torna-se complexo. Outro ponto de destaque consiste no uso da informação filtrada, uma vez que a mesma informação filtrada pode ser correta e útil para um grupo de pessoas e, incorreta e sem valor para outro grupo.

Ao atrelarmos a complexidade porporcionada pela internet no contexto das organizações, os trabalhadores e as demandas informacionais são geradas o tempo todo de maneira intensa, afinal, *Choo*⁽⁴⁾ afirma que a informação dentro da organização é um componente intrínseco em todas as atividades das organizações. O autor⁽⁴⁾ ainda aponta que, “[...] Sem uma compreensão dos processos organizacionais pelos quais a informação se transforma em percepção, conhecimento e ação, as empresas não são capazes de perceber a importância de suas fontes e tecnologias de informação”.

Observa-se que, inevitavelmente os trabalhadores recebem uma avalanche informacional, sem ao menos precisar procurá-las. Essa avalanche informacional ocorre independentemente do segmento das organizações. *Evans* e *Wurster*⁽⁹⁾ mencionam que o mundo físico é moldado por

informações e mencionam que, um automóvel de alta tecnologia possui a mesma potência de computação que um bom computador pessoal.

No momento que consideramos a informação como recurso fundamental e básico no contexto organizacional, principalmente para os sujeitos que as compõe, precisamos considerar os desdobramentos desta sobrecarga de informação, uma vez que seu excesso acarreta frustrações e adoecimento aos sujeitos. Um comportamento frequente visto nos sujeitos que compõe as organizações é a ansiedade de informação, termo cunhado por *Wurman*.⁽⁸⁾

Shedroff⁽¹⁰⁾ menciona que a ansiedade de informação assume várias formas, dentre elas o autor destaca, a frustração pela incapacidade de “ficar por dentro”, frustrações diante da qualidade do que é oferecido ao sujeito, culpa de não estar mais informado e, a arrogância de “saber antes dos outros”. Dessa maneira, consideramos essas 4 formas apresentadas que remetem ao comportamento de ansiedade de informação, conforme pode ser visualizado no quadro 2.

Quadro 2 - Comportamento de ansiedade informacional

Tipo de comportamento	Descrição
Frustração pela incapacidade de ‘ficar por dentro’	A tentativa de ‘ficar por dentro’ de todos os dados que rodeiam a vida profissional dos sujeitos. Destaca-se que, o volume de dados que estão em torno da vida profissional de um sujeito é incalculável, afinal, esses dados são muitas vezes modificados e dão origem a outros incontáveis dados. Essa frustração permeia as atividades que esses sujeitos realizam nas organizações, uma vez que esses sujeitos atuam com dados internos e externos e muitas vezes não possuem a percepção destes dados nos processos que realizam nas organizações. Com isso os sujeitos sentem a necessidade de sempre estarem atentos e buscarem atualizações de dados/informações.
Frustrações diante da qualidade do que é oferecido ao sujeito	A insegurança quanto a qualidade dos dados/informações disponíveis e oferecidas aos sujeitos das organizações podem gerar sensações de baixa qualidade, tornando os sujeitos inseguros e disparando a necessidade de buscar cada vez mais dados/informações que os dê a sensação de qualidade.
Culpa de não estar mais informado	A frequente sensação de não estar informado o suficiente gera o sentimento de culpa por não estar informado o suficiente. Assim como as demais formas de ansiedade de informação, esta forma dispara a necessidade de busca e atualização de dados/informações.
Arrogância de ‘saber antes dos outros’	O saber antes dos demais é um sentimento provocado pelas pressões das organizações e dos demais sujeitos que compõe estas organizações. Nesse sentido essas pressões fazem com que os sujeitos estejam sempre alerta quanto a dados/informações relacionados com as organizações.

Fonte: Elaborado pelos autores baseado em *Shedroff*.⁽¹⁰⁾

Em suma é necessário compreender que a ansiedade de informação tem a ver com a maneira que nós nos relacionamos com os dados em nossa volta. Nesse sentido, observa-se a importância das organizações se dotarem de estratégias que possibilite uma maior consciência desse comportamento. Dentre inúmeras possibilidades, identificamos o processo de gestão de pessoas como ferramenta neste contexto.

Gestão de Pessoas enquanto processo estratégico

A gestão de pessoas atua na mobilização, orientação, direcionamento e administração das pessoas enquanto recursos no ambiente organizacional, compreendendo as diversidades dessa gestão em diferentes contextos organizacionais.⁽¹¹⁾ Em decorrência de um mundo em constantes mudanças, os trabalhadores passaram a ser considerados “colaboradores”. Esses colaboradores estão inseridos nas organizações precisam ser flexíveis para assegurar a vantagem competitiva da organização. Por esse motivo, o processo de gestão de pessoas passou a ser estratégico para as organizações.

Esse contexto estratégico envolve a compreensão das pessoas como recurso capaz de proporcionar vantagem competitiva para a organização. Nesse sentido, esses recursos atuam no uso de planejamento; análise de coerência entre políticas e práticas das atividades organizacionais (alinhamento interno); integração de políticas e práticas das atividades com a estratégia de negócios (alinhamento externo); gestão proativa em vez de reativa e; tomadas de decisões sobre os aspectos da relação de emprego considerando o nível mais na hierarquia.⁽¹²⁾

Ao encontro de Sisson & Storey,⁽¹²⁾ Gil⁽¹³⁾ destaca a importância da gestão de pessoas enquanto processo estratégico e menciona as atividades que esse processo realiza:

- *Planejamento e avaliação*: Alimentação de sistema de informações com dados sobre as pessoas que fazem parte da organização, proporcionando aos gestores antecipar a oferta e demanda de recursos humanos disponíveis dentro das organizações;
- *Suprimento*: Garante que os colaboradores estejam qualificados para os cargos – alinhando assim os colaboradores as atividades e estratégias da organização;
- *Compensação*: Desenvolve compensações que não se limite apenas a remuneração, com isso desenvolve-se e proporciona benefícios e incentivos;
- *Desenvolvimento*: Prepara os colaboradores por diversos tipos de treinamentos e demais ferramentas para serem capazes de assumir os desafios das organizações;
- *Relações de trabalho*: Dispondo de políticas em virtude das exigências trabalhistas;
- *Oportunidades*: Garante igualdade às diversidades por meio da construção de estratégias;
- *Saúde e segurança*: Atua na promoção e manutenção de fatores higiene e segurança do trabalho, como também garante a saúde física e mental.

Para que a gestão estratégica de pessoas se desenvolva, é preciso uma visão holística e sistêmica sobre os processos organizacionais. É necessária também, uma reflexão sobre os aspectos comportamentais, estruturais e operacionais para compreender as motivações, necessidades e

outros aspectos relacionados aos colaboradores.

Os gestores, independentemente de sua área, necessitam implementar o processo de gestão de pessoas em sua rotina, e com isso, alinhar o processo junto ao planejamento estratégico organizacional, traçando assim os objetivos que deverão ser alcançados, e então alinhar as pessoas para que sejam parceiras nesse trajeto. Os valores humanos devem sempre ser levados em consideração e, trabalhar a motivação dos colaboradores pode proporcionar a qualidade em suas atividades.

Ao considerarmos a gestão de pessoas (GP) enquanto processo estruturado e não como área/departamento, as organizações independentemente de seu tamanho tornam-se capazes de implantar a GP enquanto processo.

A ansiedade informacional no contexto da saúde do trabalhador como desafio do processo de gestão de pessoas: uma perspectiva inicial

Identificar os gatilhos, bem como as possíveis variáveis capazes de construir o comportamento de ansiedade informacional, torna-se fundamental para então considerar este comportamento e a relação com organizações, bem como a possível relação com a saúde do trabalhador. Nesse sentido cabe ao processo de gestão de pessoas desenvolver estratégias e atividades com o intuito de diminuir os comportamentos de ansiedade de informação dos trabalhadores.

A figura apresenta a gestão de pessoas como processo no contexto das organizações, bem como os dados, informações e conhecimentos inseridos no ambiente interno de uma organização. Em paralelo, apresentam-se possíveis processos que se relacionam de maneira direta ou indireta com a organização, sendo estes responsáveis por gerar e consumir, mesmo que de maneira não consciente, uma quantidade infinita de dados, informações e conhecimentos.



Fig. - Os colaboradores e os dados, informações e conhecimentos do ambiente interno e externo da organização.

Como ator central desses processos e consequentemente o maior impactado pelas informações estão os colaboradores. Esses sujeitos recebem, analisam e utilizam as informações do contexto interno das organizações, tanto de maneira consciente ou inconsciente, afinal, são informações geradas dentro operações organizacionais, e são consideradas recursos implícitos em todas as atividades realizadas no âmbito da organização.

Com isso, os colaboradores além de considerar os dados, informações e conhecimentos inseridas nos ambientes internos das organizações, também precisam se preocupar com as informações que estão no ambiente externo e que provocam impacto nas organizações. Ao considerarmos as organizações, nesse cenário, torna-se mais complexo para os colaboradores, uma vez que cada vez mais estes possuem um maior número de atividades, afinal, as organizações caminham para estruturas enxutas.

Os colaboradores são os atores centrais no contexto mencionado, afinal, são responsáveis por todo o processo de prospecção, filtro, seleção, análise e uso das informações e transformação da informação em conhecimento. Destaca-se que essas atividades normalmente são realizadas por esses sujeitos com uso de tecnologia da informação, todavia, são ferramentas de acesso a informação, potencializando o volume e não possibilitando os filtros aos dados e informações.

Sendo assim, a relação desses colaboradores com os dados, informações e conhecimentos dos ambientes interno e externo são mais intensas, provocando assim o comportamento de ansiedade de informação. Frente ao exposto, cabe à organização desenvolver estratégias voltadas para diminuição de impacto desse comportamento nos colaboradores.

Dentro das possíveis estratégias utilizadas para essa finalidade, destaca-se a implementação das atividades do processo de gestão de pessoas com enfoque nas questões de comportamento dos colaboradores frente às informações. Dessa maneira, foram construídas diretrizes iniciais de gestão de pessoas voltadas ao uso das informações que podem ser desenvolvidos em organizações (quadro 3).

Quadro 3 - As atividades do processo de gestão de pessoas e propostas para o trabalho com a informação voltadas para a redução das formas de ansiedade

Gestão de pessoas	Proposta para o trabalho com a informação voltada para a redução das formas de ansiedade
Planejamento e avaliação	Construir estratégias voltadas para o melhor aproveitamento das pessoas quanto as informações. Nesse sentido cabe a organização realizar atividades capazes de demonstrar para as pessoas quais são as informações que podem proporcionar impacto na organização. Com isso espera-se que as pessoas consigam coletar informações corretas e perder menos tempo, tornando-se mais assertivas dentro da avalanche informacional que encontram-se.
Suprimento	Desenvolver atividades que proporcione aos colaboradores compartilharem boas práticas e ferramentas quanto ao uso da informação e com isso, diminuindo o retrabalho e possíveis <i>stress</i> no contexto informacional.
Compensação	Analisar as demandas e motivações das pessoas que compõe a organização é ponto inicial para construir compensações no âmbito da informação. Nesse sentido, integrar os processos informacionais dentro das compensações existentes visam construir um cultura voltada para a valorização da informação pela organização.
Desenvolvimento	Construir competências informacional nos colaboradores com enfoque na prospecção, monitoramento e uso. Essas competências são desenvolvidas por meio de treinamentos, participação de eventos entre outras ações voltadas para o tratamento da informação enquanto recurso. Sugere-se o desenvolvimento de uma escala sobre competência em informação dentro da organização, pois, os sujeitos que possuem maior competência informacional (estarão em uma escala maior), podem colaborar com os sujeitos que estão em uma escala menor competência. Com isso identifica-se os sujeitos e seus níveis quanto ao uso da informação.
Relações de trabalho	Desenvolver conjuntamente com os colaboradores as regras, diretrizes e demais aspectos que podem auxiliar os trabalhadores quanto a 'avalanche informacional' que estão expostos. Sugere-se que esse desenvolvimento tenha como base as questões jurídicas que envolvem aspectos da relação entre os colaboradores e as organizações.
Oportunidades	Com o desenvolvimento de escalas, tratadas no desenvolvimento, o colaborador passa compreender de maneira clara todas as oportunidades disponíveis na organização quanto ao uso da informação enquanto recurso. Nesse momento deve-se alinhar a integração das inúmeras diversidades existentes na organização e com isso possibilitar igualdade de tratamento.
Saúde e segurança	Compreender a dinâmica da informação enquanto recurso é importante para que a mesma possa ser analisada enquanto processo e recurso, bem como impacto que provocam nos colaboradores. Com isso é necessário o desenvolvimento de ações voltadas para conscientização e prevenção do impacto da informação enquanto recurso na vida do colaborador. Após isso cabe a organização desenvolver estratégias, ações e eventos com enfoque na saúde mental desses sujeitos, bem como a construção de estratégias que visem desconectar os colaboradores de dispositivos digitais.

Fonte: Desenvolvido pelos autores.

Ao observarmos as propostas para os colaboradores voltadas para a redução das formas de ansiedade, é possível ver a importância da incorporação destas no processo de gestão de pessoas

enquanto funções inseridas em suas atividades. Com isso, na mesma medida que se valoriza a informação, esta passa ser trabalhada de maneira organizada e com a intensidade equilibrada. É importante mencionar que ao realizar a integração dos parâmetros propostos no quadro 3, espera-se trabalhar a informação enquanto recurso e, com isso, possibilitar o seu controle, uso e os efeitos que o mesmo possui na saúde do trabalhador. Destaca-se que cada vez mais as organizações atuam com um número reduzido de pessoas, acumulando assim um número maior de atividades o que proporciona uma ‘avalanche informacional’. Portanto, evidencia-se a importância do trabalho com a informação no contexto da redução do impacto da mesma na saúde dos colaboradores.

Considerações parciais

Ao analisar a dinâmica da sociedade frente à explosão informacional observa-se que isto acarreta inúmeros comportamentos de ansiedade informacional. Quando essas situações são direcionadas para as organizações, observamos que atuam de maneira mais intensa, uma vez que as organizações estão inseridas em processos competitivos complexos.

Nesse sentido, o processo de Gestão de Pessoas pode atuar como um importante componente estratégico para organizações que visam minimizar os impactos negativos das informações na saúde de seus colaboradores. Com isso, o processo de gestão de pessoas torna-se apoio para a redução da ansiedade informacional.

A pesquisa encontra-se em andamento e buscou chamar a atenção de maneira preliminar para a relação entre a Gestão de Pessoas e a Saúde do Trabalhador no contexto da ansiedade de informação nas Organizações. Atualmente, a pesquisa está em processo de aprofundamento nas relações práticas entre as temáticas abordadas neste trabalho, principalmente em empresas de segmentos em que os colaboradores estão submersos em informações.

Dessa maneira, o próximo passo da pesquisa será a sua aplicação e análise no universo de profissionais de Tecnologia da Informação e com isto, validar as diretrizes de Gestão de Pessoas apontadas preliminarmente na presente pesquisa, visando minimizar problemas com a ansiedade informacional. Recomenda-se a análise de outros universos profissionais, uma vez que é possível que cada um deles acarrete a ansiedade informacional em outros formatos.

Referências bibliográficas

1. Gil AC. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Perspectiva. 1999;5(61):16-7.
2. Capra F. O Ponto de Mutação. Editora Cultrix; 2002.
3. Valentim ML. Gestão da informação e gestão do conhecimento em ambientes organizacionais. Tendências da Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação. 2008 [acceso: 25/11/2019];1(1). Disponível Em: http://www.brapci.inf.br/_repositorio/2010/01/pdf_ea77bd91aa_0007779.pdf
4. Choo CW. A organização do conhecimento: como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões. São Paulo: Senac São Paulo; 2003.
5. Davenport TH. Ecologia da informação: por que só a tecnologia não basta para o sucesso na era da informação. Ed Futura; 2000.
6. Valentim ML. Inteligência competitiva em organizações: dado, informação e conhecimento. Rio de Janeiro: DataGramZero; 2002;3(4):1-3.
7. Pérez M. Identificación y representación del conocimiento organizacional: la propuesta epistemológica clásica. Documentos de proyecto DP04-001; 2004 [acceso: 25/11/2019]. Disponível em: <http://www.uoc.edu/in3/dt/20392/20392.pdf>
8. Wurman RS. Ansiedade de informação 2: um guia para quem comunica e dá instruções. Ed Cultura; 2005.
9. Evans PB, Wurster TS. A explosão dos bits: blown to bits. Rio de Janeiro: Campus; 2000.
10. Shedroff N. Formas de ansiedade de informação. In: Wurman RS. Ansiedade de informação2: um guia para quem comunica e dá instruções. Ed Cultura; 2005.
11. Mascarenhas AO. Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica. Cengage Learning; 2009.
12. Sisson K, Storey J. Realities of human resource management: Managing the employment relationship. McGraw-Hill Education (UK); 2000.
13. Gil AC. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégicos. Rio de Janeiro: Atlas. 2016:1.

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

Contribuição dos autores

Carlos Francisco Bitencourt Jorge e Karla Cristina Rocha Ribeiro projetaram o estudo e redigiram a primeira versão do manuscrito. *Roberto Cavallari Filho, Gabriela Balarin de Oliveira e Daisy Souza Martins e Beatriz Cristina Maranhão* contribuíram reforçando o tópico

"A informação no contexto da organização" e revisaram a primeira versão do trabalho produzido. Todos os autores revisaram a redação do manuscrito e aprovaram a versão finalmente submetida.