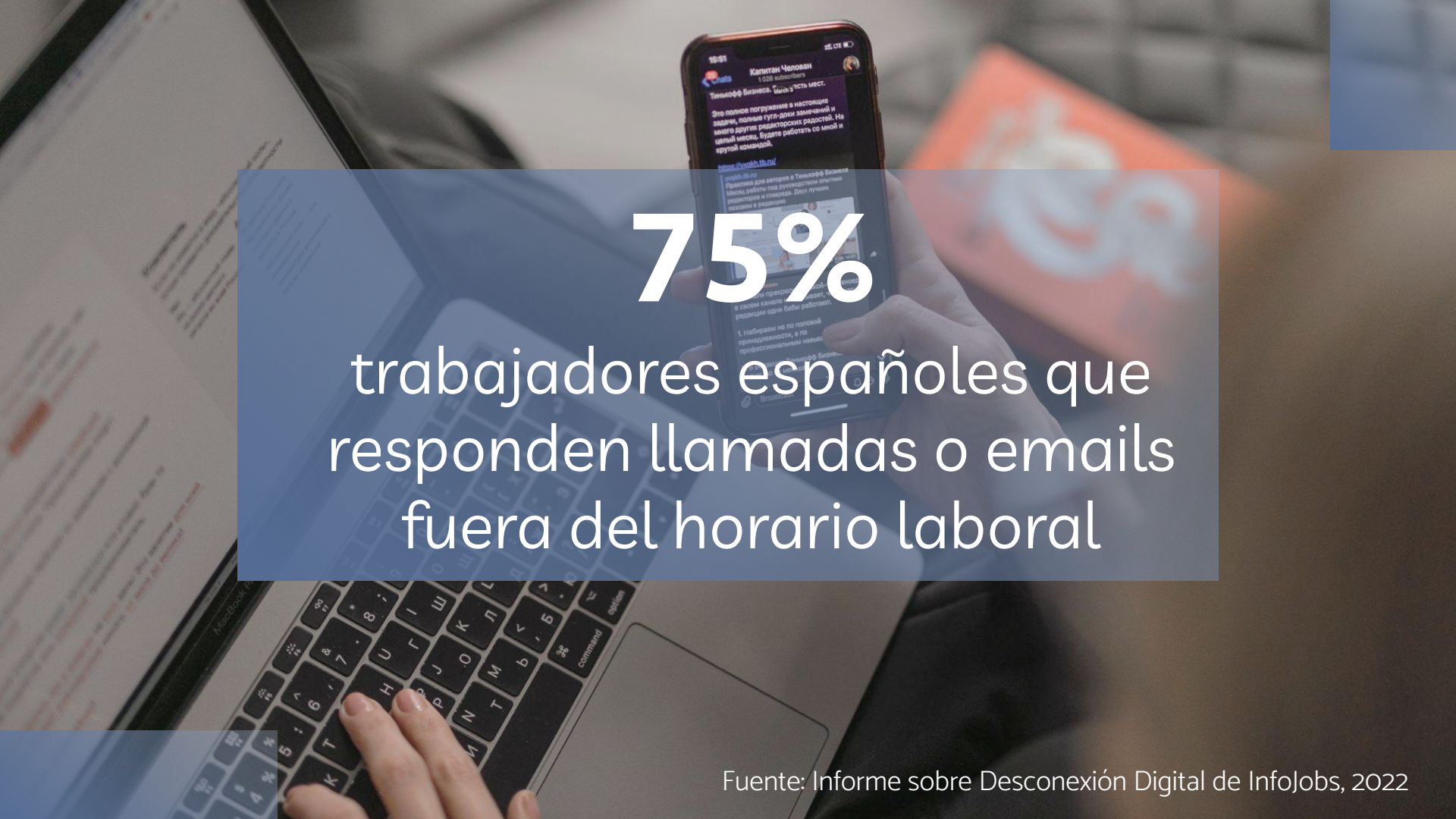


La desconexión digital desde un punto de vista organizativo


A desconexão digital do ponto de vista organizacional

Dra. Eva Rimbau Gilabert

18 de mayo 2023

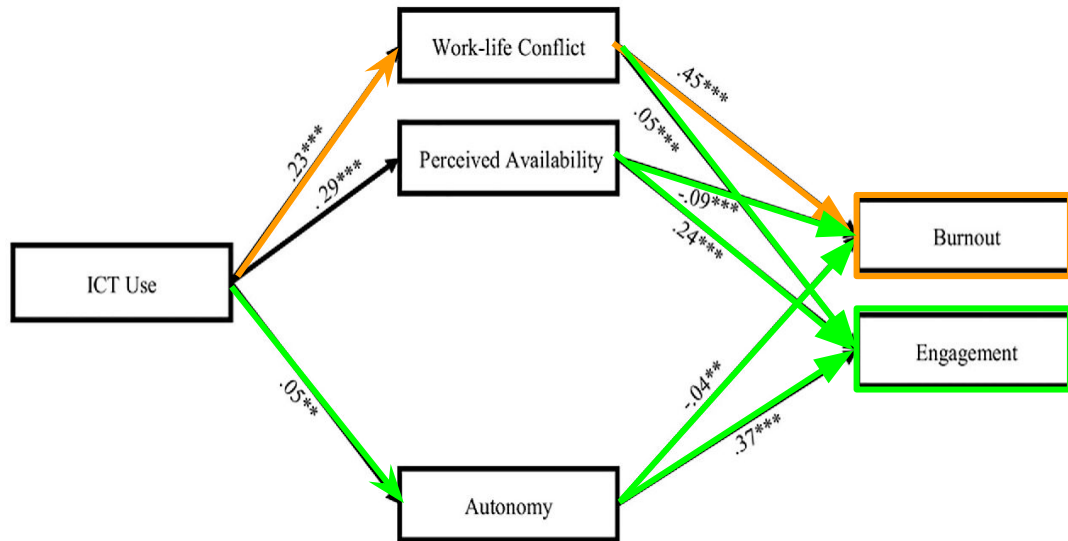


75%
trabajadores españoles que
responden llamadas o emails
fuera del horario laboral



64%

trabajadores que no desconectan digitalmente durante sus vacaciones de verano



Uso de TIC y bienestar

Una relación compleja

**Después del horario laboral:
Las ventajas de una mayor
accesibilidad decaen, y las influencias
negativas se incrementan**

Fuente: Baumeister, V. M., Kuen, L. P., Bruckes, M., & Schewe, G. (2021). The Relationship of Work-Related ICT Use With Well-being, Incorporating the Role of Resources and Demands: A Meta-Analysis. *SAGE Open*, 11(4).
<https://doi.org/10.1177/21582440211061560>

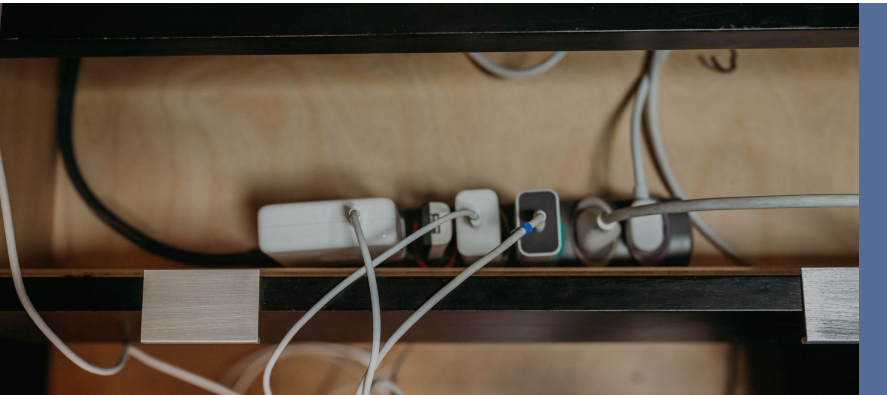
DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL



Regulación

España: art. 88 L.O. 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, trasladado al R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

UE: Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL))



Protocolo de desconexión

Recoge la política interna y las medidas tomadas para garantizar el derecho a la desconexión digital de todos sus empleados



Desactivar herramientas

Modalidades prácticas para desactivar las herramientas digitales con fines laborales, incluido cualquier instrumento de vigilancia relacionado con el trabajo



Concienciación

Medidas de concienciación, incluida la formación en el puesto de trabajo



Registro horario

Sistema para registrar el tiempo de trabajo



Evaluación de riesgos

Evaluaciones de la salud y la seguridad en relación con el derecho a la desconexión por parte de los empleadores, incluidas las evaluaciones de los riesgos psicosociales



Excepciones

Criterios para cualquier excepción de la obligación de los empleadores de aplicar el derecho a la desconexión



Trato desfavorable

Medidas destinadas a proteger a los trabajadores contra el trato desfavorable

CONTENIDOS DEL PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN (O SIMILARES)

“g) las medidas destinadas a aplicar el derecho a la desconexión de los trabajadores.”

Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL))



Para que las políticas de desconexión sean eficaces, deben dirigirse a las causas de la dificultad para desconectar

**VAYAMOS
A LAS
CAUSAS**
**¿Por qué es
difícil
desconectar?**

Un complejo panorama teórico

Demandas y Recursos
del puesto de trabajo
(Job Demands-Resources)

Teoría de los límites (Boundary
theory)

implementación de
políticas de recursos
humanos

Intensificación del trabajo

Trabajo fuera
del horario laboral

Preferencias individuales de
segmentación-integración

Uso de la tecnología
en el trabajo

**¿Por qué es
difícil
desconectar?**

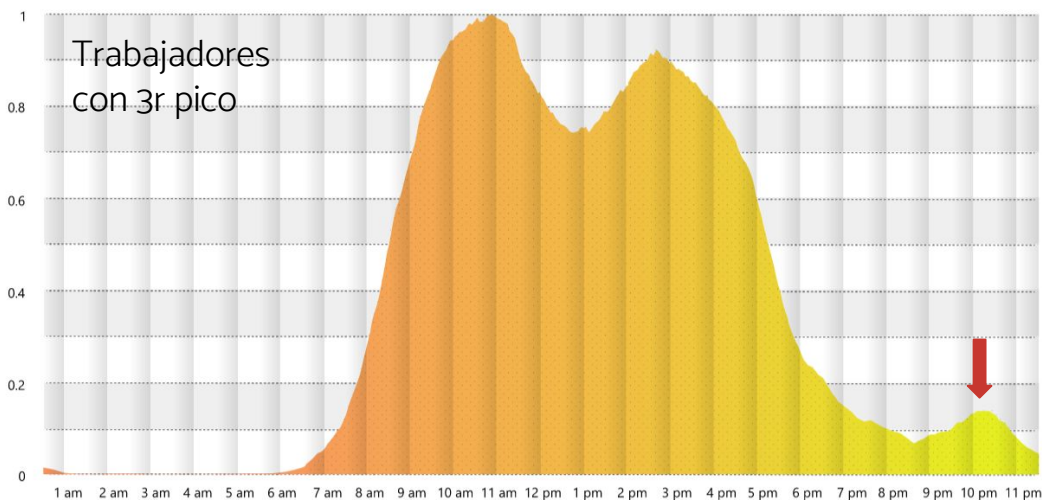
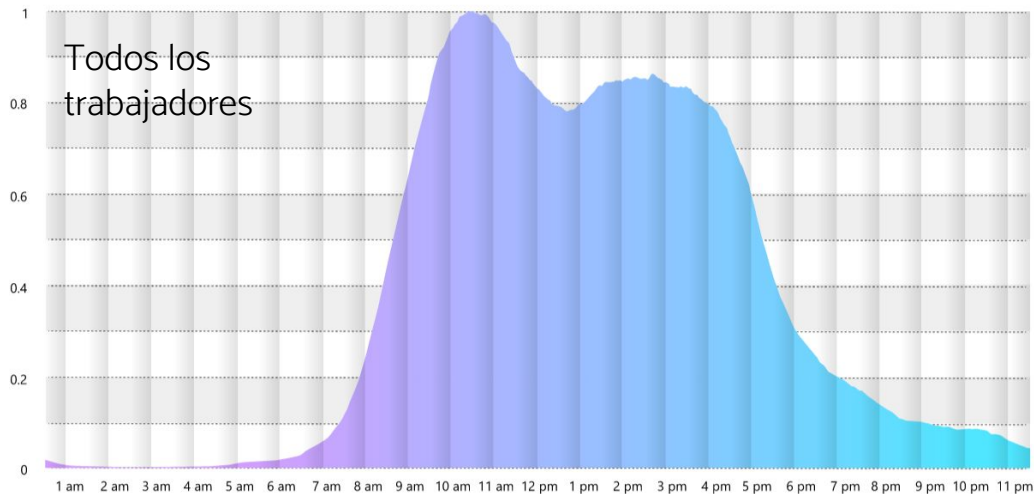
Diferencias individuales

Preferencia por la integración o la separación de los dominios personal y laboral

Nivel de ambición profesional

Percepciones sobre la tecnología

**¿Por qué es
difícil
desconectar?**



El “tercer pico” de actividad

El 30% de los trabajadores en Microsoft muestran un tercer pico de actividad (uso del teclado en Teams)

Tendencia detectada durante el confinamiento y mantenida después

Fuente: Microsoft WorkLab (n.d.) The Rise of the Triple Peak Day.
<https://www.microsoft.com/en-us/worklab/triple-peak-day>

Diferencias individuales

Preferencia por la integración o la separación de los dominios personal y laboral

Nivel de ambición profesional

Percepciones sobre la tecnología

Tecnologías de conectividad ubicuas

Los usuarios ya no están limitados a ordenadores de sobremesa y muchas ocupaciones se pueden desarrollar desde cualquier lugar.

¿Por qué es difícil desconectar?

Diferencias individuales

Preferencia por la integración o la separación de los dominios personal y laboral

Nivel de ambición profesional

Percepciones sobre la tecnología

Tecnologías de conectividad ubicuas

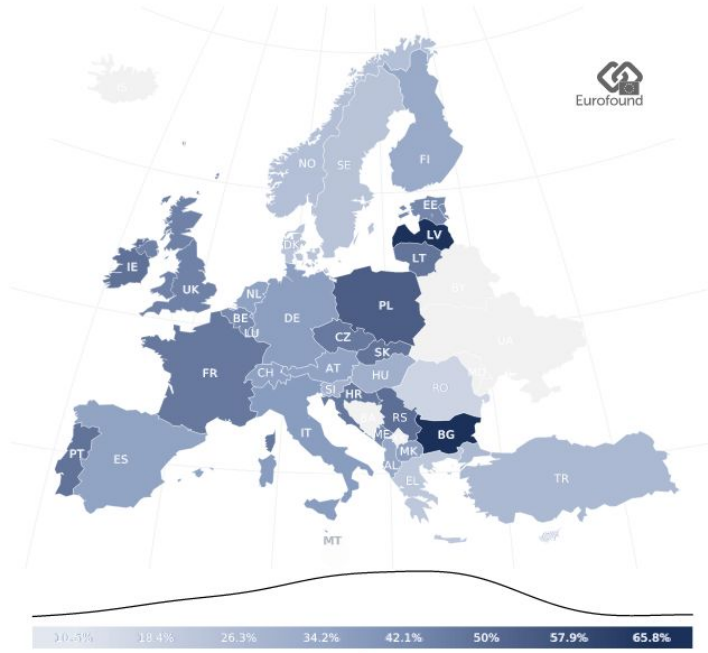
Los usuarios ya no están limitados a ordenadores de sobremesa y muchas ocupaciones se pueden desarrollar desde cualquier lugar.

¿Por qué es difícil desconectar?

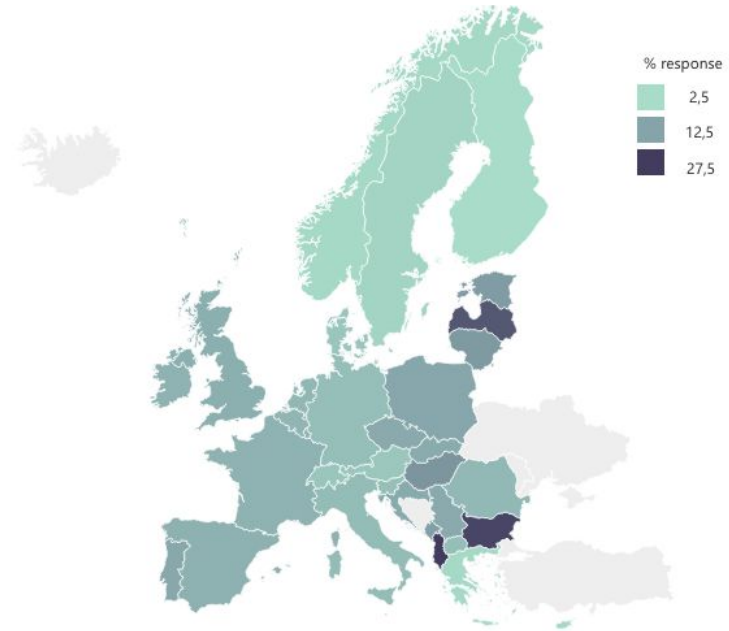
Intensificación del trabajo

Cambios sociales y organizativos globales hacia una mayor eficiencia, productividad y rendimiento en todos los ámbitos de la vida, incluyendo la vida laboral

Intensidad del trabajo: trabajar a alta velocidad

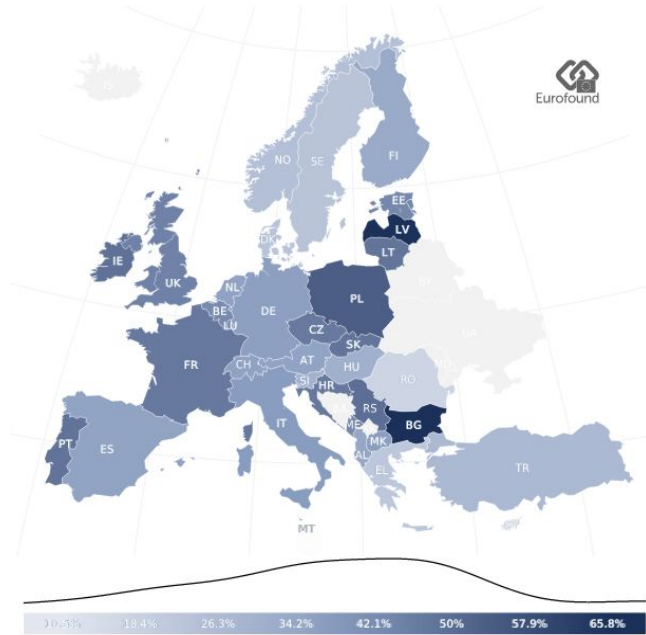


2015: (casi) nunca
UE: 40%
España: 36%



2021: nunca o raramente
UE: 21%
España: 23,7%

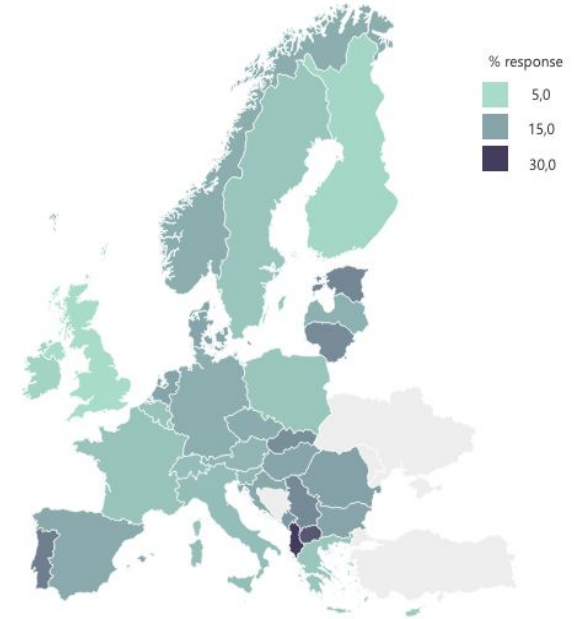
Intensidad del trabajo: trabajar con plazos muy ajustados



2015: (casi) nunca

UE: 36%

España: 36%



2021: nunca o raramente

UE: 28%

España: 33%

Diferencias individuales

Preferencia por la integración o la separación de los dominios personal y laboral
Nivel de ambición profesional
Percepciones sobre la tecnología

Tecnologías de conectividad ubicuas

Los usuarios ya no están limitados a ordenadores de sobremesa y muchas ocupaciones se pueden desarrollar desde cualquier lugar.

¿Por qué es difícil desconectar?

Intensificación del trabajo

Cambios sociales y organizativos globales hacia una mayor eficiencia, productividad y rendimiento en todos los ámbitos de la vida, incluyendo la vida laboral

Contexto socio-normativo

Expectativas y normas existentes en una organización sobre la necesidad de estar constantemente disponible para el trabajo.

Contexto socio-normativo



Cultura “always on”

Expectativa de que los empleados estén siempre disponibles y listos para atender demandas del trabajo, también fuera del horario laboral

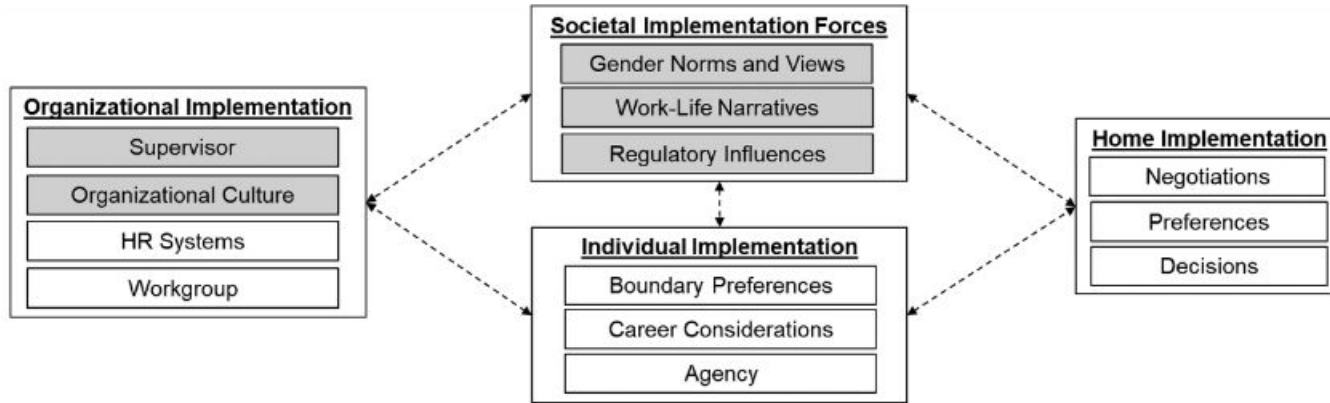
Cultura del “trabajador ideal”

La norma es trabajar duro, hacer horas extraordinarias y llevarse trabajo a casa por la noche o en fin de semana para progresar en la organización

Cultura de la inmediatez

Se valora la capacidad de respuesta inmediata y la disponibilidad constante

Factores que afectan a la experiencia de acceso



Enfoque organizativo

Existencia de políticas de desconexión

Protocolo
Principios y valores
Registro horario
Cargas de trabajo



Uso de las políticas de desconexión

Control de las fronteras entre roles: tiempo, espacio

Acciones organizativas para favorecer la desconexión

Cultura organizativa

Cambio cultural: confianza, participación, apoyo a roles no laborales, bienestar y conciliación
Evitar culturas tóxicas
Rol clave de la alta dirección

Sistemas de recursos humanos

Cumplimiento de la normativa
Registro de jornada
Horarios de sincronía/disponibilidad y de asincronía
Sistemas de objetivos
Co-creación de protocolo de desconexión
Acciones formativas y de sensibilización

Tecnología

Desactivación de avisos
Señalización de (no) disponibilidad
Herramientas de trabajo asíncrono
Programación de envíos
Desconexión de servidores (?)

Supervisión

Revisión de cargas de trabajo
Evitar trato desfavorable
Establecer expectativas claras
Comunicación verbal y no verbal
Fijación y seguimiento de objetivos

Equipos de trabajo

Acuerdos de equipo sobre uso de herramientas y expectativas de respuesta

Individuos

Uso de herramientas, avisos
Importancia del descanso

Cómo citar este documento

Rimbau-Gilabert, Eva (2023). La desconexión digital desde un punto de vista organizativo. VI Simposio Ibérico de Riesgos Psicosociales. Universidad de Alcalá de Henares (Madrid). 18 de mayo.

La desconexión digital desde un punto de vista organizativo

A desconexão digital do ponto de vista organizacional

Dra. Eva Rimbau Gilabert

18 de mayo 2023