



Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · FCJE

MÁSTER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

TRABAJO DE FINAL DE MÁSTER

SIS017

TELETRABAJO Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

AUTORA: MAR DUPLA PEÑARROJA

DNI: 73397222J

TUTORA: PILAR CHULIA REBOLLEDA

CURSO ACADÉMICO: 2022/2023

Contenido

1. Justificación.....	1
2. Introducción.....	1
3. Marco teórico.....	2
4. Objetivos.....	8
Objetivo principal.....	8
Objetivos específicos.....	8
5. Descripción de la empresa.....	9
6. Metodología.....	10
7. Resultados.....	11
8. Análisis de los resultados.....	14
9. Planificación preventiva.....	16
10. Conclusiones.....	19
11. Bibliografía.....	22

RESUMEN

La desconexión digital es un fenómeno que afecta a las empresas debido a la sobrecarga tecnológica por la realidad laboral, que conlleva el uso desmesurado de nuevas tecnologías.

Este fenómeno tiene como consecuencia que se producen efectos positivos y efectos negativos. Como aspectos positivos podemos encontrar que la desconexión digital facilita una amplia flexibilidad laboral, ya que ello nos permite que se ponga en práctica el teletrabajo, permitiéndonos una conciliación familiar y laboral; a la vez que nos hace vivir los aspectos negativos como pueden ser la sobrecarga de información que tienen las personas trabajadoras y la consecuencia principal de dicho hecho, que sería, la merma del ejercicio del derecho a la desconexión digital.

Ambos aspectos han de ser estudiados por los propios empresarios de las empresas porque ello puede tener consecuencias más negativas que las anteriormente señaladas, como podrían ser los riesgos psicosociales que se deriven.

Para tratar estos aspectos y riesgos que pueden sufrir las personas trabajadoras, es importante empezar por hacer llegar a los trabajadores que las empresas disponen de una política de declaración de intenciones para facilitar medidas que intervengan en la minimización de dichas consecuencias. Estas medidas deben estar incluidas dentro de un protocolo de desconexión digital que realizará la propia empresa en beneficio de la salud física y psíquica de sus propias personas trabajadoras.

Como medidas que podemos utilizar para minimizar el índice de desconexión digital podrían ser el establecimiento de unos horarios estrictos para las propias personas trabajadoras que puedan evitar la realización de demasiadas horas extraordinarias, o que se lleven el trabajo a casa y no respeten los horarios de descanso.

El papel fundamental de los empresarios es la formación e información hacia sus trabajadores o trabajadoras del propio protocolo de desconexión digital para que dichos sujetos conozcan de primera mano cuales son las medidas que se van a

establecer para reducir el uso de los dispositivos electrónicos más allá de su jornada laboral.

Para abordar el tema de la desconexión digital en este trabajo de fin de master, se ha realizado un cuestionario a una empresa española en la que se han realizado una serie de cuestiones para llegar a la conclusión si la empresa carece de una política adecuada o protocolo de desconexión digital.

A través de las respuestas de las personas trabajadoras se ha llegado a la conclusión de que dicha empresa actualmente carece de un buen protocolo de desconexión digital, por lo que se ha procedido a realizar una serie de medidas las cuales van a ser fundamentales para minimizar el índice de desconexión digital que sufre la empresa.

Las principales medidas que se han implementado en dicho protocolo son reuniones mensuales con los encargados de cada departamento de trabajo y con el propio empresario, en las cuales se traten los temas principales a tratar en lo relativo a la desconexión, para reforzar con nuevo personal en aquellos aspectos en que sea complicado cumplir con los horarios establecidos o se trabajen en días festivos, para evitar que los trabajadores que asiduamente realizan este tipo de horarios se sientan oprimidos.

Otra de las medidas sería la asignación de teléfonos de empresa, los cuales no puedan salir de los centros de trabajo para evitar que las propias personas trabajadoras se lleven el trabajo a casa, así como se sientan en la necesidad de responder tanto a llamadas de teléfono de origen laboral, como correos electrónicos.

Para ello, se destinará una persona de guardia, la cual sabrá en todo momento durante cuánto tiempo durará su periodo de guardia y que tendrá que estar pendiente a su teléfono particular.

Impulsar esta serie de medidas que favorezcan los derechos de los trabajadores hará que las personas trabajadoras encuentren beneficios en su salud, impulsando en ello una mayor productividad para la empresa.

1. Justificación

El tema de la desconexión digital se ha vuelto cada vez más relevante en nuestra sociedad actual, donde la tecnología y la conectividad están presentes en todos los aspectos de nuestras vidas. La abundante exposición a dispositivos electrónicos, redes sociales y aplicaciones móviles ha generado preocupaciones en relación con nuestra salud mental, nuestras relaciones interpersonales y nuestra productividad.

Ante esta realidad, resulta importante explorar y conocer más a fondo el fenómeno de la desconexión digital, tanto a nivel individual como a nivel social. Este trabajo fin de máster nos ayudará a conceder un espacio para examinar los motivos, las consecuencias y las estrategias asociadas con la desconexión digital.

En primer lugar, desde una perspectiva individual, el estudio de la desconexión digital permitirá indagar sobre cómo el uso excesivo de la tecnología puede afectar a la salud mental y así poder encontrar soluciones y favorecer actuaciones saludables de uso de la tecnología.

En segundo lugar, cómo la constante conectividad afecta en las relaciones interpersonales y en la capacidad para comunicarse de forma efectiva. Examinar esto permitirá saber cómo influye en la calidad de las interacciones sociales y qué estrategia se podrá adoptar para impulsar una comunicación más original y significativa.

Esto es primordial para conocer los desafíos y oportunidades que plantea la era digital en la que vivimos. Mediante la investigación y el análisis de este fenómeno, fomentaremos habilidades y recomendaciones que promuevan un uso saludable y consciente de la tecnología, acrecentando así la calidad de vida y bienestar en un mundo en el que cada vez más se está más conectados.

2. Introducción

En pleno siglo XXI, nos encontramos en plena era digital, lo que hace que estemos asiduamente envueltos de dispositivos digitales y conectados a través de redes sociales o aplicaciones móviles.

Todo esto tiene numerosos beneficios y oportunidades. Sin embargo, junto con estos avances tecnológicos también surgen desafíos y desenlaces negativos que no se pueden ignorar.

Uno de estos efectos es la desconexión digital, un fenómeno que durante estos años se ha empoderado. Esta habilidad se refiere a alejarse voluntariamente de la tecnología y así reducir o eliminar el uso de los mecanismos electrónicos durante un tiempo determinado.

En este trabajo lo que se pretende es estudiar los motivos y las consecuencias de la desconexión digital, así como las prácticas que se pueden emplear para llevarla a cabo de manera efectiva. Se examinarán los beneficios que pueden contribuir tanto a nivel individual como a nivel social, y se analizarán cómo la desconexión digital puede ser una herramienta para mejorar la salud mental, las relaciones interpersonales y la productividad.

Asimismo, se examinarán los retos e impedimentos que se pueden encontrar en una determinada empresa para intentar desconectar, donde la tecnología desempeña un papel fundamental en el día a día. Se indagará cómo se puede lograr establecer límites saludables, usar rutinas digitales conscientes y provocar un uso responsable de la tecnología.

En conclusión, la desconexión digital se ha convertido en un tema de vital importancia en nuestra sociedad actual. A través de este trabajo, se explorará este fenómeno en detalle, analizando sus implicaciones y formulando acciones concretas que nos permitan encontrar un equilibrio sostenible entre la tecnología y nuestra vida diaria.

3. Marco teórico

“Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación” es el concepto de teletrabajo que encontramos en la Ley 10/2021.

Para hablar de teletrabajo, es conveniente primero abordar el concepto de trabajo a distancia, ya que aunque son términos que se utilizan de manera intercambiable para referirse a la modalidad de trabajo en la que los empleados

llevan a cabo sus tareas laborales fuera de la ubicación física de la empresa, el trabajo a distancia es un término más amplio que el propio teletrabajo.

La Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia, en su artículo 2 define el trabajo a distancia como “forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”.

Conociendo las dos definiciones que se han trabajado en este punto del trabajo, podemos encontrar la diferencia de que el teletrabajo se encuentra dentro de un subgrupo del trabajo a distancia, por lo que para poder desarrollar el teletrabajo, primero hemos tenido que desarrollar el trabajo a distancia.

Para poder hablar de teletrabajo actualmente, es necesario recorrer los antecedentes legislativos que nos llevan hasta la actual definición de teletrabajo, así como a la actual legislación.

Una de las primeras definiciones de dicho concepto la encontramos en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 donde, en su artículo 13, nos definía el contrato de trabajo a domicilio como *“aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario”*

Dicho artículo queda reformado por la modificación del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores de 1995, el cual modifica su definición como *“aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido libremente por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”*.

La legislación anteriormente nombrada, ha sufrido varias modificaciones donde las Leyes han ido evolucionando hasta la actualidad, pero actualmente, la legislación que conocemos en vigor, es el Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Otra de las legislaciones que debemos trabajar para poder llegar al núcleo del teletrabajo, es el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a

distancia. En este decreto-ley, es donde realmente donde encontramos la primera aproximación en profundidad hacia todo lo que conlleva el trabajo a distancia. Llegados a este punto, nos podemos plantear la siguiente cuestión: *“resulta que cuando no hay ley o convenio colectivo, ¿dónde pueden los trabajadores encontrar la regulación? Desafortunadamente, no lo habrá. Los trabajadores no tendrán una regulación de derechos lo que supone un riesgo muy elevado y la falta de regulación debe corregirse con urgencia. Ver que en España la regulación más robusta es septiembre de 2020, cuando hasta entonces tampoco la tenía. Por lo tanto, todavía no es posible decir que el nuevo reglamento se cumplirá eficazmente inmediatamente”*¹.

El teletrabajo es una forma de trabajo en la que el empleado realiza su actividad laboral fuera de las instalaciones del empleador, donde utiliza principalmente tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para comunicarse y colaborar con sus compañeros y superiores.

En el teletrabajo, el trabajador o la trabajadora se permiten una mayor flexibilidad laboral, por lo que puede mejorar su calidad de vida al permitirle una mejor conciliación familiar y laboral.

En España, el teletrabajo está regulado en la Ley 10/2021, de trabajo a distancia. En esta ley se establecen las obligaciones y los derechos que tienen tanto los empleados y empleadas como para los trabajadores y trabajadoras que trabajan a distancia.

En él, se pueden encontrar aspectos positivos, como puede ser la conciliación laboral y familiar, pero también encontramos impacto negativo como pueden ser los riesgos psicosociales.

El comité mixto OIT-OMS define los riesgos psicosociales como *“las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo”*.

¹ Cardim, T., 2021. Crisis mundial de Covid-19 y teletrabajo: la nueva normalidad para las relaciones laborales.

El INSHT los define como *“las condiciones presente en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador”*.

Algunos ejemplos de riesgos psicosociales pueden ser el estrés laboral, la fatiga, la violencia en el trabajo y el acoso laboral.

La legislación sobre los riesgos psicosociales la encontramos en la Directiva Marco sobre seguridad y salud en el trabajo, donde se establecen las obligaciones de los empresarios para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, y también en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales donde se establece la obligación de los empresarios para evaluar dichos riesgos en el lugar de trabajo y tomar medidas para prevenirlos o controlarlos.

Los riesgos psicosociales que hemos definido anteriormente es conveniente evaluarlos, para poder llegar a la conclusión necesaria a la hora de prevenir o controlar dichos riesgos.

La evaluación de riesgos psicosociales la encontramos regulada en la Directiva Marco y en la Ley de prevención de riesgos laborales anteriormente citados.

Esta evaluación la podemos definir como un proceso en el cual podemos identificar y evaluar los factores que pueden afectar negativamente la salud mental, física y social de los trabajadores.

La Ley de Prevención de Riesgos laborales en su artículo 16 define que *“el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos”*.

Una correcta evaluación conlleva el reconocimiento de los factores de riesgo, la estimación de la exposición una vez identificados los factores de riesgo, la evaluación del impacto que los riesgos psicosociales pueden tener en la salud y en el desempeño laboral, la implementación de las medidas preventivas una vez evaluados los riesgos psicosociales y su impacto y el monitoreo y evaluación

continua de los riesgos y las medidas preventivas implementadas para confirmar su efectividad y realizar ajustes si ello fuera necesario.

Otro método para prevenir los riesgos anteriormente nombrados, sería establecer un protocolo de desconexión digital, en el cual establecemos unos límites y unas reglas para reducir el uso excesivo de dispositivo electrónicos y promover un equilibrio saludable entre la vida digital y la vida real.

Esta formalidad implica tomar medidas conscientes para desconectarse de los dispositivos electrónicos y disponer de períodos de tiempo dedicados a actividades no digitales. Algunas normas que deberíamos seguir en dicho protocolo serían:

1. Establecer horarios sin dispositivos. Debemos escoger momentos del día o incluso de la semana en los que evitemos el uso de dispositivos electrónicos.
2. Limitar la cantidad de tiempo dedicado a actividades digitales, como podría ser la revisión de los correos electrónicos, las redes sociales, etc., mediante la consolidación de límites de tiempo que nos reduzcan el tiempo de pantalla.
3. Establecer áreas en casa o en el lugar de trabajo donde se prohíba el uso de dispositivos móviles.
4. Impulsar la participación en actividades que no soliciten de dichos dispositivos, como el ejercicio físico, la lectura, la meditación, tiempo al aire libre o la interacción social.

Aplicar el protocolo puede ayudar a reducir el estrés, la ansiedad, mejorar la concentración y fortalecer las relaciones personales. Cada persona puede adaptar el protocolo según crea conveniente dependiendo de sus necesidades y circunstancias, pero el objetivo general es encontrar un equilibrio saludable entre el mundo digital y el mundo real.

El uso intensivo de estos artilugios también nos puede llevar al tecnoestrés, que se refiere al estrés o malestar psicológico experimentado como resultado del uso excesivo o inadecuado de la tecnología.

Existen varios factores que pueden contribuir a dicho tecnoestrés:

1- Sobrecarga de información. Una cantidad masiva de información a la que estamos expuestos puede generar estrés. Responder correos electrónicos, notificaciones y mensajes puede generar agotamiento y agobio.

2- Dificultades técnicas. Equivocación en los dispositivos, o dificultad para utilizar cualquier herramientas tecnológicas, pueden causar frustración y estrés.

3- Dificultades de comunicación. La comunicación a través de la tecnología puede llevar a la tergiversación y falta de claridad en las interacciones, lo cual puede generar estrés interpersonal y ansiedad.

4- Adicción a la tecnología. El uso desmesurado y forzoso de los aparatos electrónicos puede dar lugar a sumisión y adicción a la tecnología, lo cual puede afectar negativamente el confort emocional y social.

Para hacer frente al tecnoestrés, podemos tomar algunas medidas como podrían ser, por ejemplo, limitar el tiempo en cuanto al uso desproporcionado de dispositivos electrónicos, utilizar los medios solo para realizar aquellas cosas precisas durante el trabajo y realizar pausas regulares durante su uso.

Como en el protocolo de desconexión digital anteriormente nombrado, cada persona es diferente por lo que es muy importante encontrar estrategias que se ajusten a cada exigencia y prioridades individuales para manejar el tecnoestrés de manera efectiva.

Teniendo en cuenta lo que sugiere el teletrabajo, es importante conocer los derechos de los propios trabajadores. Para ello, nos encauzamos en la Ley Orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. En su artículo 88 sobre el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, se reconoce el derecho de los trabajadores a no responder comunicaciones relacionadas con el trabajo fuera de su horario laboral, a menos que existan circunstancias excepcionales.

En su apartado 2, este artículo nos aborda que “las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su

defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores”.

4. Objetivos

Objetivo principal

El objetivo principal del trabajo de fin de máster es conocer a través de las personas trabajadoras, el índice de desconexión digital que se presenta en una empresa privada dedicada al deporte profesional mediante un cuestionario que se ha elaborado a partir del plan de prevención.

Objetivos específicos

- Identificar si la empresa carece de un protocolo de desconexión digital
- Visualizar los problemas que la falta de desconexión digital conlleva
- Favorecer actuaciones que puedan promocionar a la eliminación de la falta de desconexión digital

Como una posible hipótesis del cuestionario que he preparado para saber el nivel de desconexión digital que tiene la empresa, es que aquellos trabajadores que experimenten la desconexión digital, tendrán una mayor satisfacción y confort psicológico comparados con aquellos que están constantemente conectados a dispositivos electrónicos. Por ello, se entiende que aquellos que se desconectan digitalmente tienen una mejor calidad de vida en términos de relaciones interpersonales, salud física y mental, productividad y equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Debido al tipo de empresa que se ha estudiado, y los diferentes departamentos que en ella podemos encontrar, posteriormente enumerados, podemos plantearnos que hay departamentos y por ello personas trabajadoras que tienen una mayor desconexión digital que otros.

El ritmo de trabajo que encontramos en según qué puestos de trabajo nos enfoquemos, dependerá de la temporada en la que se encuentre. Un equipo de fútbol de primera división se mantiene constantemente en guardia tanto en redes sociales como en cualquier medio de comunicación. Es por ello, que los departamentos de prensa y marketing necesitarán trabajar fuera de horario de

trabajo en algunos días, así como en horarios diferentes a cómo trabaja, por ejemplo, el departamento de recursos humanos.

Si la metodología que a continuación se estudia, estuviera dividida por departamentos, se podría encontrar una gran diferencia en cuanto al índice de desconexión digital se trata en depende qué departamentos.

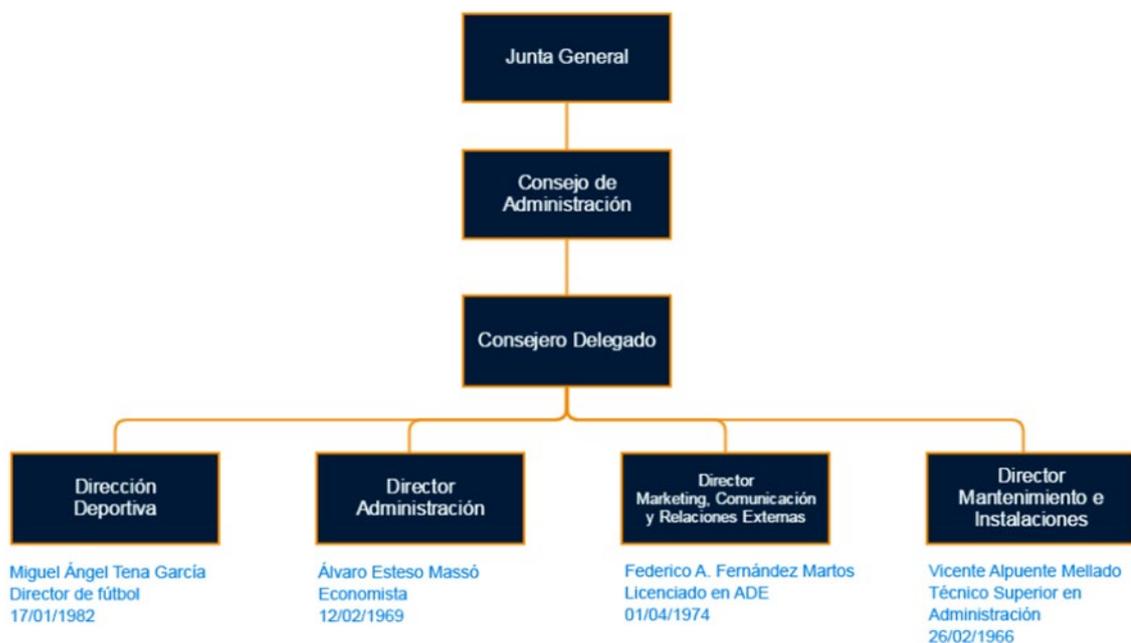
5. Descripción de la empresa

La empresa que he elegido para la obtención de datos con el fin de cumplimentar la metodología y el posterior análisis de resultados es “Villarreal C.F”.

El objeto social de dicha empresa es la participación en competiciones deportivas oficiales en la modalidad de fútbol, la promoción y el desarrollo de actividades de una o varias modalidades deportivas; así como también la explotación y comercialización de espectáculos deportivos.

Esta empresa está ubicada en el municipio de Vila-Real, Castellón, y tiene una antigüedad de 30 años.

La empresa tiene un tamaño por empleados de “Más de 250”.



6. Metodología

Para abordar los objetivos anteriormente redactados de mi investigación, se ha utilizado un cuestionario de diez preguntas que se ha enviado a la empresa Villarreal Club de Fútbol.

El cuestionario ha sido enviado a los diferentes departamentos de la empresa, como por ejemplo, el departamento de comunicación, administración, marketing, protocolo, secretaría técnica, recursos humanos, etc.

En total, el cuestionario ha sido enviado a un total de 35 personas, de las cuales 32 han respondido.

Todo este proceso ha sido de forma anónima, sin conocer la identidad de cada sujeto que ha contestado dicho cuestionario, ni edad, ni sexo, ni tampoco de que departamento proviene.

Para esta metodología, se han elaborado una serie de preguntas que ayuden a llegar a la conclusión del índice de desconexión digital que tiene la empresa, cuestiones que han sido inventadas en base a poder sacar conclusiones sobre dicho trabajo.

Para ello, se han elegido aspectos que nos puedan llevar a conocer si los trabajadores carecen de desconexión digital, o si por el contrario la empresa tiene métodos que ayuden con estas cuestiones.

Las cuestiones han sido analizadas de forma que las respuestas sacaran conclusiones sobre si la empresa carece de un buen protocolo de desconexión, y si los trabajadores conocen o no algún aspecto que les ayude a mejorar en el abuso de las tecnologías digitales.

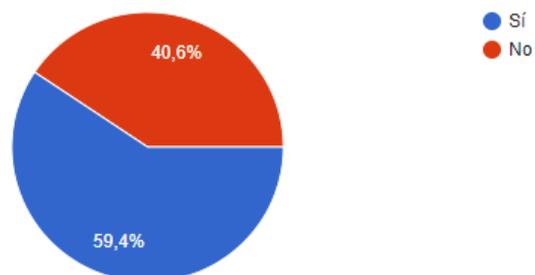
El cuestionario ha sido elaborado durante una semana, siendo antes revisado por el departamento de recursos humanos, quienes han dado la salida a dicho cuestionario siendo ellos mismos los encargados de hacerles llegar las preguntas a sus propios trabajadores de la empresa, durante el tiempo de tres semanas.

El cuestionario fue enviado a los trabajadores en fecha de 8 de mayo, cerrándose el plazo para responderlo el domingo 28 de mayo.

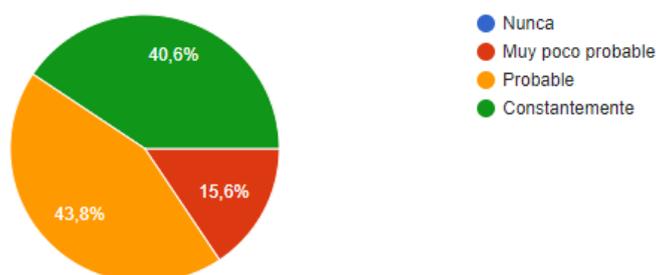
7. Resultados

A continuación, se muestran los gráficos que representan las respuestas al cuestionario realizado.

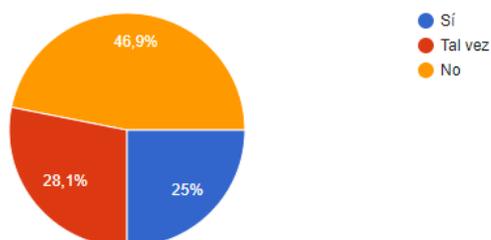
La primera pregunta que se ha abordado ha sido si realizan horas extra a lo que un 59,4% ha respondido que sí.



2- ¿Con qué frecuencia revisas tu correo electrónico o mensajes de trabajo fuera del horario laboral?



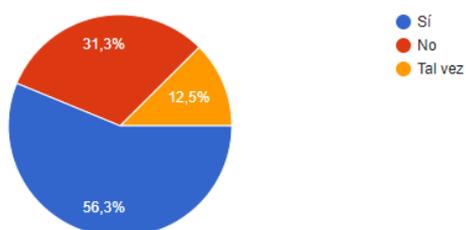
3- ¿Te sientes presionado/a para responder a correos electrónicos o mensajes de trabajo fuera de tu horario laboral?



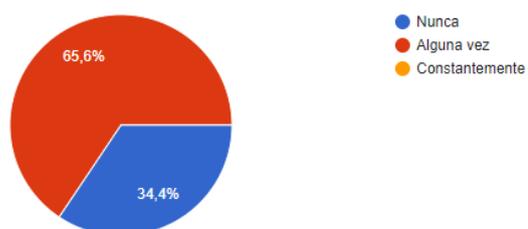
4- ¿Utilizas tu teléfono personal para responder llamadas o mensajes de trabajo fuera de tu horario de trabajo?



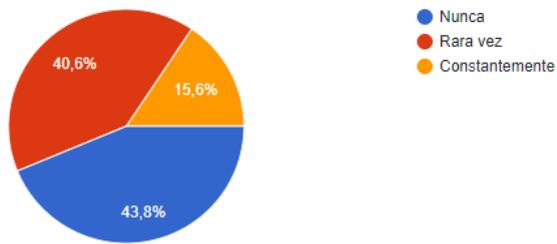
5- ¿Tienes dificultades para desconectarte del trabajo durante tus días libres o vacaciones?



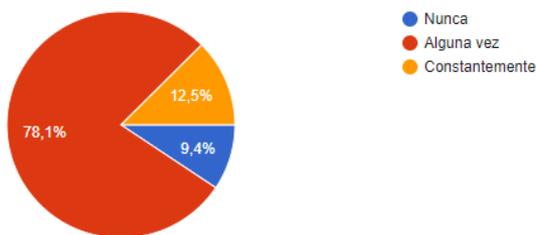
6- ¿Has experimentado algún impacto negativo en tu vida personal o familiar debido a la necesidad de estar conectado digitalmente con el trabajo?



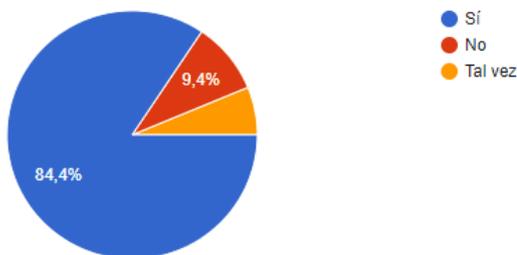
7- ¿Has experimentado problemas de sueño debido al uso del dispositivo electrónico relacionado con el trabajo antes de dormir?



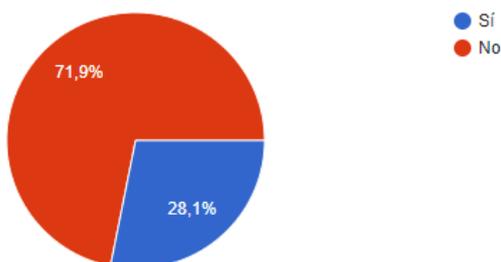
8- ¿Experimentas fatiga o agotamiento crónico debido a la carga de trabajo?



9- ¿Crees que desconectar del trabajo fuera del horario laboral mejora tu bienestar y calidad de vida?



10- ¿Te han hecho alguna recomendación o sugerencia para reducir el tiempo de uso del dispositivo electrónico relacionado con el trabajo durante el horario de trabajo?



8. Análisis de los resultados

En este apartado, vamos a analizar los resultados obtenidos anteriormente mostrados para poder estudiar las propuestas que se deban hacer en la empresa dependiendo del índice de desconexión digital que haya en la empresa.

Un 59,4% de los trabajadores realizan horas extraordinarias. Este porcentaje de más de la mitad de las personas trabajadoras que han sido analizadas, puede repercutir negativamente en la empresa porque dichas personas trabajadoras pueden causarles fatiga y estrés afectando así a su bienestar, de modo que también puede reducir la productividad ya que trabajar horas extras de manera constante puede disminuir la productividad a largo plazo debido al agotamiento y la falta de descanso adecuado.

La tercera pregunta relativa a si los empleados y empleadas se sienten presionados en responder correos electrónicos laborales fuera de su horario laboral, ha tenido un 46.9% de los votos en sí, es decir, que ese porcentaje de personas trabajadoras se sienten presionados.

Aunque no llegue al 50% de los sujetos, la cifra me parece importante ya que el 28,1% ha respondido que tal vez. Estas cifras nos llevan a la conclusión de que sí, de que encontramos que en este aspecto, carecer de desconexión digital. Esta cuestión nos vuelve a llevar a la idea de que las personas trabajadoras tienen desgaste emocional debido al estrés de tener que estar disponible a cualquier hora, hay un gran desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, ya que afecta negativamente en las relaciones personales, tiempo libre y bienestar general.

Pero lo más importante de todo es la falta de límites claros. Estos trabajadores, con la coacción de responder a correos fuera del horario laboral pueden establecer expectativas poco realistas, así como entorpecer el establecimiento de límites claros entre la vida personal y el trabajo, llevando a una cultura laboral poco saludable en la que se espera que los empleados estén disponibles las 24 horas del día.

El establecimiento de límites claros entre el trabajo y la vida personal, es importante también para evitar que, como dice la pregunta cuatro, los

trabajadores no utilicen sus teléfonos personales para responder llamadas de trabajo fuera de horario laboral. A la falta de límites también se le podrían añadir las inquietudes sobre la privacidad y la seguridad de la información empresarial. Existe el peligro de que datos confidenciales se vean expuestos o que se mezcle información personal y profesional de manera desprevénida.

Una de las cuestiones más importantes que se ha planteado en dicho estudio ha sido si los trabajadores tienen dificultades para desconectarse del trabajo durante sus días libres o sus vacaciones. El 56,3% de los sujetos han respondido que sí, tienen dificultades para desconectar del trabajo. Este problema deriva a las conclusiones que se han ido desarrollando anteriormente en cuanto a los efectos negativos de la falta de desconexión digital. En este caso, también se podría añadir que es importante establecer límites saludables en el trabajo y el tiempo libre.

Desconectar completamente del trabajo durante las vacaciones y los días libres puede ayudar a prevenir los efectos negativos anteriormente mencionados y apoyar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

La última pregunta que se ha planteado, ha sido si les han hecho alguna recomendación o sugerencia para reducir el tiempo de uso del dispositivo electrónico relacionado con el trabajo durante el horario de trabajo. Esta cuestión es importante porque el 71,9% han respondido que no.

La reducción del uso de aparatos electrónicos es muy importante porque ayuda a mejorar la productividad, mejora la concentración y la eficiencia en las tareas del trabajo.

Lo más importante es el mantenimiento de límites saludables durante el horario de trabajo para alimentar la productividad, la concentración y el bienestar personal. Es muy importante establecer hábitos saludables de uso de los dispositivos para tener un impacto positivo en la satisfacción laboral.

9. Planificación preventiva

Como hemos estudiado anteriormente, la empresa que se ha elegido para este trabajo, carece actualmente de un protocolo de desconexión digital.

Hay un elevado número de personas trabajadoras que hace horas extras, utiliza el móvil privado en el trabajo y les cuesta desconectar incluso estando de vacaciones.

Anteriormente también se han apuntado los factores negativos que la falta de desconexión digital produce en dichos trabajadores, y es por ello la necesidad de desarrollar la planificación preventiva para reducir el uso de aparatos tecnológicos y mantener un correcto equilibrio laboral-personal.

Es importante que las empresas establezcan políticas claras sobre el uso de teléfonos personales para el trabajo, definiendo los límites, las compensaciones y las medidas de seguridad necesarias para proteger los datos empresariales. También es fundamental respetar el tiempo libre de los empleados y proporcionar un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal.

Para ello, una de las medidas que gran mayoría de las empresas está implantando es el aviso mediante un mensaje automático que hace llegar a los remitentes de dicho correo que el horario de oficina ha terminado y que su mensaje será leído en horario laboral.

Este es un derecho que se reconoció en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales

Esta propuesta puede reducir la ansiedad de contestar correos electrónicos en el momento ya que cualquier persona que quiera ponerse en contacto con la empresa sabrá que en otro momento será atendido.

Para los trabajadores es importante que la empresa establezca unas expectativas claras de disponibilidad horaria.

Establece límites realistas y evita generar una cultura en la que se espere una respuesta inmediata en todo momento. Esto fomenta la importancia de desconectar y utilizar el tiempo libre para descansar.

Otra medida importante a implementar es facilitar la planificación del tiempo y la gestión de tareas. Proporcionar herramientas y recursos que ayuden a los empleados a planificar su tiempo de manera efectiva y gestionar sus tareas de manera eficiente. Esto ayudaría a priorizar las tareas y evitar retrasar actividades o situaciones que deben ser atendidas.

Para mejorar el índice de desconexión digital del que estamos tratando durante todo el trabajo, es necesario apoyarnos en las bases de un protocolo de desconexión digital aplicando medidas concretas que favorezcan al trabajador sin perjudicar al empresario.

El protocolo de desconexión digital lo que pretende es ayudar a la reducción del abuso de tecnología digital, fomentando medidas concretas que garanticen dicho derecho.

Hay que tratar los aspectos desde la base, y la primera medida que debemos potenciar es la información de los trabajadores para el conocimiento del protocolo de todas las personas trabajadoras.

Una vez conocida la información, es de vital importancia impartir formación sobre la utilización de las herramientas tecnológicas para reducir los factores negativos que actualmente están protagonizando los sujetos.

Más medidas de refuerzo serían las medidas organizativas que nos lleven a reforzar los departamentos que anteriormente hemos evaluado y tras saber cuál es su trabajo y que son los departamentos que más horarios complicados tienen, es necesario estudiar las medidas a aplicar.

Aquellos departamentos que por motivos laborales dispongan de horarios más complicados para la desconexión digital y que, por ejemplo, si hay un partido de fútbol en horario de fin de semana y por la noche, aquellos trabajadores que hayan tenido que cubrir ese partido, nos encargaremos de que el siguiente partido que sea en fin de semana, ellos tendrán libre.

La gestión de los horarios en aquellos puestos de trabajo que lo requieran, se reforzarán con más contrataciones para que el departamento distribuya las jornadas de partido, incluya viajes de trabajo o no, sean más separadas y puedan disponer de más tiempo de horario de oficinas.

El departamento que gestiona las redes sociales es muy importante que sea uno de los primeros a los que se le apliquen las medidas de mejora del índice de desconexión digital.

Estos trabajadores son posiblemente uno de los principales trabajadores que se lleve el trabajo a casa, ya que desconectar es complicado pero cuando se habla de redes sociales lo es mucho más.

En temporadas altas de trabajo, las redes sociales se mueven mucho y posiblemente en horas no laborales y es por ello que una de las medidas que vamos a añadir es que el departamento de prensa que en este caso es quien trata dicho tema, disponga de uno o varios teléfonos de empresa.

Estos teléfonos serán distribuidos entre uno o dos personas trabajadoras del departamento y no podrán salir del centro de trabajo. Estas personas que tengan a su disposición el teléfono móvil, podrán realizar horas extraordinarias puntualmente las cuales serán pactadas anteriormente con el encargado del departamento, recursos humanos y el empresario y dichas horas serán recompensadas en relación con las políticas que hayan sido establecidas por la empresa.

La motivación por parte de los empresarios es realmente importante y los trabajadores es fundamental que se sientan arropados y realizados. Para mejorar este punto, mensualmente y en horario de trabajo, los encargados de cada departamento, las personas trabajadoras y el empresario, tendrán una reunión donde el empresario sea consciente de todo lo que sucede en cada puesto de trabajo.

Los sujetos comentarán que tal ha ido la jornada durante ese mes, se le explicará si la gestión de los horarios y si el refuerzo en cuanto a contratación de más personas trabajadoras ha surtido efecto o, por el contrario, habrá que implantar otras medidas que ayuden a la desconexión digital.

Es importante que mensualmente estas reuniones se establezcan para no sobrecargar de trabajo a los departamentos o si, por el contrario, hay que mejorar en algún aspecto, estas mejoras aparezcan en un periodo corto de tiempo para no influenciar en la productividad de la empresa.

10. Conclusiones

La desconexión digital es un suceso relevante para la sociedad actual. A través de todos los datos anteriormente estudiados, se puede llegar a la conclusión que la desconexión digital es un problema que ha ido creciendo en el contexto tanto laboral como personal. Nos encontramos ante la necesidad de fijar límites y fomentar prácticas saludables con el uso de la tecnología.

A través de este trabajo, nos hemos encontrado con los efectos negativos que la carencia de desconexión digital puede tener en el bienestar psicológico, la calidad del sueño, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y el rendimiento en el trabajo. Estos efectos derivan a la necesidad de abordar el tema y presentar prácticas de desconexión.

En los resultados al cuestionario que anteriormente se ha descrito, hemos encontrado respuestas importantes a estudiar.

Estos resultados han sido obtenidos por la respuesta general al cuestionario, sin haber dividido las respuestas por departamentos para poder llegar a encontrar soluciones más precisas sabiendo que departamentos necesitan un refuerzo del protocolo de desconexión digital. Se ha utilizado de forma anónima para preservar la protección de datos de la que hemos hablado anteriormente.

En especial, se debe hacer hincapié en la necesidad de estructurar unos límites claros a los trabajadores. Esta práctica debería ser obligatoria para todos los empresarios, ya que es el punto de partida principal de que nuestro personal trabajador ser eficaz, esté motivado y pueda dedicar tiempo al trabajo pero también a su vida personal.

Para ello, los empresarios deben instaurar medidas y políticas para impulsar la desconexión digital mediante horarios de trabajo, respetar los límites personales y proteger una cultura de equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

En la empresa estudiada, hemos llegado al resultado de que no tienen un buen uso del protocolo de desconexión digital. Mediante las preguntas que les han llegado y las respuestas que se han obtenido, se ha analizado que los trabajadores no tienen la capacidad de no contestar llamadas o correos electrónicos del trabajo fuera de horario laboral, así como no disfrutar de los días

libres o las vacaciones porque siempre están en contacto con los asuntos relacionados con su trabajo.

Estas personas trabajadoras pueden presentar ansiedad cuando no puedan estar pendientes de sus aparatos electrónicos ya que algunos han respondido a que se sienten coaccionados a responder a sus asuntos laborales cuando no están trabajando.

Es aquí cuando la empresa debe actuar. Los empresarios o los encargados de dichos trabajadores deben actuar para evitar que la falta de desconexión digital pueda llegar a límites mayores. Deben marcar unas pautas a sus propios trabajadores en cuanto a los horarios de trabajo, dentro y fuera del centro de trabajo.

En el caso del Villarreal C.F y sabiendo a que departamentos se han estudiado, se puede encontrar que hay trabajadores que pueden tener desconexión, pero hay otros que no.

Para aquellos a los que su trabajo les impide disfrutar de ello, deben marcar ciertos límites. Si ciertas personas trabajadoras deben trabajar más que otros el fin de semana por trabajo, será recomendable que tengan días libres entre semana que les permita desconectar de los aspectos laborales y poder disfrutar con su familia o amigos.

Si hay partido por la noche, aquellos que tengan que cubrir dicho turno, podrán empezar su jornada laboral más tarde que aquellos que hagan horario de oficina, así como intercambiar que no siempre trabajen en fin de semana los mismos trabajadores, si no alternar para poder disfrutar mejor.

Como se ha hablado de ello anteriormente, los mensajes automáticos que marquen el horario laboral ya sea para cuando llamen al teléfono o cuando manden un correo electrónico también es una medida preventiva a evitar la necesidad de estar constantemente pendiente de nuestro teléfono móvil o nuestro ordenador para responder llamadas, correos electrónicos o redes sociales del trabajo.

Para reforzar esto, la empresa dispondrá de varios teléfonos de empresa los cuales no podrán salir del centro de trabajo para evitar que las personas trabajadoras se lleven el trabajo a casa.

Esta serie de medidas junto con los la responsabilidad del empresario de remarcar las normas del trabajo o las políticas para mejorar la desconexión digital pueden favorecer a que la sobrecarga de información disminuya notablemente y por tanto podamos mejorar el índice de desconexión digital que encontramos en nuestra empresa.

Reforzar la formación e información del protocolo de desconexión digital para prevenir que la carencia de esta, influya en el agotamiento de los trabajadores y en su salud, tanto física como psicológica.

11. Bibliografía

BOE-A-1995-24292 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (n.d.). Boe.es.

BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (n.d.). Boe.es.

BOE-A-2018-16673 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. (n.d.-a). Boe.es.

BOE-A-2020-11043 Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. (n.d.). Boe.es.

BOE-A-2021-11472 Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. (n.d.). Boe.es.

BOE.es - DOUE-L-1989-80648 Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. (n.d.). Boe.es.

Llorens, S., Psicología, D., Cifre, E., Nogareda, C., & Psicología, L. (n.d.). *NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*. Insst.Es. Retrieved July 12, 2023,

Prensa, U. S. O. (2021, July 28). *Derecho a la desconexión digital: resolvemos todas tus dudas*. Sindicato USO; Unión Sindical Obrera.

Qué es un riesgo psicosocial. (2019, February 20). Observatorio Riesgos Psicosociales. <https://observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial/>

Riesgos Psicosociales. (n.d.). Portal INSST.

RRHHDigital. (n.d.). *El derecho a la desconexión digital: los seis beneficios para la salud de tus trabajadores*.

Web Oficial del Villarreal CF. (2021, January 13). Web Oficial del Villarreal CF.

(N.d.). Ccoo-Servicios.Es.