

A close-up photograph of a person's hands holding a silver smartphone. The person has red nail polish and is wearing a silver ring on their left hand. The background is blurred, showing a laptop keyboard and a desk surface.

COLECCIÓN ESTUDIOS UPF-BSM. NÚMERO 9

LA DESCONEXIÓN DIGITAL,

**UN DERECHO LABORAL
IMPRESINDIBLE PARA LA SALUD**

**ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN
EN LAS EMPRESAS EN CATALUÑA**

Observatorio de Liderazgo en la Empresa

Sílvia Cópulo
Erola Palau Pinyana

COLECCIÓN ESTUDIOS UPF-BSM. NÚMERO 9

LA DESCONEXIÓN DIGITAL,

**UN DERECHO LABORAL
IMPRESINDIBLE PARA LA SALUD**

**ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN
EN LAS EMPRESAS EN CATALUÑA**

Observatorio de Liderazgo en la Empresa

Sílvia Cópulo

Erola Palau Pinyana



**BARCELONA
SCHOOL OF
MANAGEMENT**

TÍTULO ORIGINAL

La desconexió digital, un dret laboral imprescindible per a la salut

AUTORÍA

Sílvia Còppulo y Erola Palau Pinyana

1ª EDICIÓN, NOVIEMBRE 2021

EDITA

Fundació Institut d'Educació Contínua

Balmes 132-134, 08008 Barcelona

TEL.: (+34) 93 542 18 00

comunicacio.institucional@bsm.upf.eduwww.bsm.upf.edu

DL: B 18397-2021

ISBN: 978-84-122286-3-2

CONTENIDOS

Observatorio de Liderazgo en la Empresa.

UPF-Barcelona School of Management

VERSIÓN EN CASTELLANO

Carme Casals

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Estudi Guix

PRODUCCIÓN

Cristina Gago

IMAGEN DE CUBIERTA

Anete Lusina, en Pexels

IMPRESIÓN

Treballs Digitals

© Fundació Institut d'Educació Contínua

TABLA DE CONTENIDOS

0. presentación 5

1. introducción 7

2. Contexto 8

- 2.1 El derecho a la desconexión digital Definición 8
- 2.2 Aumento significativo del teletrabajo y de la jornada laboral como consecuencia de la pandemia 8
- 2.3 Regulación legal de la desconexión digital 9
- 2.4 Regulación legal de la desconexión digital en España 10
- 2.5 Pandemia, teletrabajo y sobreconexión con la empresa 12
- 2.6 Efectos de la conectividad digital sobre la salud 15
- 2.7 Hiperconectividad o sobreconexión 17
- 2.8 Conductas adictivas en Internet 18
- 2.9 El teletrabajo y las conexiones digitales no permiten innovar 19
- 2.10 Buenas prácticas: empresas que han regulado la desconexión digital 20

3. Hipótesis de trabajo 22

4. Objetivos 23

5. Metodología de trabajo 24

6. Muestra 26

7. Resultados 28

7.1. Perfil de la muestra 28

- 7.1.1 Género de las personas encuestadas 28
- 7.1.2 Edad de las personas encuestadas 29
- 7.1.3 Personas que tienen bajo su responsabilidad 29
- 7.1.4 Posición dentro de la empresa 30
- 7.1.5 Detalles de la empresa donde trabajan 31

7.2. Condiciones de trabajo 32

- 7.2.1 Horarios 32
- 7.2.2 Trabajo presencial y teletrabajo 35

7.3. Hábitos de descanso, salud, tecnología y conectividad 36

- 7.3.1. Descanso, salud e hiperconectividad 36
- 7.3.2. Conectividad y vida profesional 38
- 7.3.3. Conectividad y vida personal 40
- 7.3.4. Conectividad digital y riesgos para la salud 43

7.4. Gestión del tiempo, comunicación telemática y satisfacción	44
7.4.1. Número de reuniones telemáticas	44
7.4.2. Satisfacción de las comunicaciones telemáticas	46
7.4.3. Comunicación con el entorno profesional	47
7.5. Conectividad y productividad	52
7.6. El derecho a la desconexión digital	53
8. Conclusiones	55
8.1. Conclusiones por ámbitos temáticos	55
8.2. Conclusiones generales	60
9. Discusión y limitaciones	61
10. Recomendaciones	62
11. Agradecimientos	64
12. Referencias bibliográficas	66
Anexos	69
Anexo A: protocolo de encuesta	69
Anexo B: lista de empresas colaboradoras	77
Anexo C: logos de empresas colaboradoras	78
Anexo D: lista de figuras	80

0. PRESENTACIÓN

«La desconexión digital, un derecho laboral imprescindible para la salud. Análisis de la situación en las empresas en Cataluña»

es la tercera investigación del Observatorio de Liderazgo en la Empresa, de la Universitat Pompeu Fabra - Barcelona School of Management (UPF-BSM). Continúa la línea de investigación iniciada en los estudios anteriores:

- «Cómo liderar presencialmente y en remoto a raíz del COVID-19. Comunicación, gestión del cambio y transformación de competencias directivas» y
- «El liderazgo de las directivas durante la crisis del COVID-19»

El Observatorio de Liderazgo en la Empresa, de la UPF-BSM es un espacio de pensamiento colaborativo y de investigación aplicada, planteado como un fórum de diálogo permanente entre las organizaciones (empresas, administraciones, ONG) y los actores (empresarios, directivos, profesionales diversos, representantes sociales, políticos, cívicos, sindicales, trabajadores y trabajadoras, etc.) que asumen el compromiso de enfocar los retos y los desafíos actuales, tanto a nivel local como mundial, para llevar la gobernanza del mundo. Nos referimos a promover la innovación, la transformación social, el compromiso con la cultura y el bienestar desde una perspectiva global y plural, con mejora continua, ética, equidad, rigor, excelencia, empatía, y siempre basada en el pensamiento crítico y las mejores prácticas.

La investigación, la transferencia de conocimiento, la difusión, la comunicación y la formación son las herramientas esenciales del Observatorio en el ámbito del Liderazgo

y la Comunicación en la Empresa, de acuerdo con la misión y los valores de la UPF-BSM.

El Observatorio de Liderazgo en la Empresa, UPF-BSM nació en septiembre de 2020, en los primeros meses del inicio de la pandemia del coronavirus covid-19, con vocación de interdisciplinariedad, intersectorialidad y transversalidad y con el objetivo de convertirse en un espacio innovador, combinado e interrelacionado entre cuatro áreas sólidas de nuestro tejido social:

1. La comunicación.
2. El liderazgo y la gestión de personas (RRHH) como área de la psicología de las organizaciones, además de todos los otros ámbitos relacionados con...
3. La dirección de empresas, lo que ofrece una ventaja y un enfoque estratégico. De esta manera, el Observatorio va convirtiéndose en un referente académico y social, ya que permite muchos enfoques diversos y complementarios en todas sus actividades
4. Y siempre desde la paridad, con perspectiva de género.

Así pues, el Observatorio de Liderazgo en la Empresa (UPF-BSM), con esta nueva investigación sobre «Desconexión digital, un derecho esencial para la salud» continúa en su línea de ofrecer herramientas teóricas y prácticas, que contribuyan a transformar nuestra sociedad para hacerla más justa y sostenible, a través de organizaciones y líderes con voluntad y vocación de liderazgo. Con valor de marca.

Sobre las autoras:

Sílvia Cópulo, directora e investigadora del Observatorio de Liderazgo en la Empresa, UPFBarcelona School of Management (BSM). Es licenciada en Psicología (UB) y Ph.D. en Comunicación (URL). Articulista en prensa y directora y presentadora en radio y televisión. Profesora de Habilidades Directivas en el Máster en Gestión de Personas de la UPF- Barcelona School of Management y en Comunicación.

Erola Palau Pinyana, investigadora del Área de Operaciones, Tecnología y Ciencia de la UPF-Barcelona School of Management. Es licenciada en Negocios Internacionales e Idiomas por la Universidad de Rotterdam, Máster en Dirección y Análisis de Empresas por la UPFBSM y doctoranda en Economía y Empresa por la Universitat de Girona.

1. INTRODUCCIÓN

Esta investigación se lleva a cabo más de un año después del inicio de la crisis sanitaria mundial como consecuencia del covid-19. A mediados de 2021, el **teletrabajo** -que fue una solución de emergencia al inicio de la pandemia- se ha extendido de manera muy significativa en nuestro país, convirtiéndose en un tipo de trabajo frecuente en muchas empresas y en todo tipo de organizaciones, tanto públicas como privadas.

El teletrabajo está directamente relacionado con el uso de dispositivos electrónicos en la actividad laboral, que se realiza desde el propio hogar y que, lógicamente, también ha aumentado. Muchas comunicaciones interpersonales se llevan a cabo digitalmente, ya sea a través de ordenadores, tabletas o teléfonos móviles privados o corporativos.

La tecnología, por tanto, ofrece muchas ventajas: teletrabajo, teleaprendizaje o disfrutar del tiempo de ocio. Al mismo tiempo, en el ámbito más familiar e íntimo, ha permitido a muchas personas establecer comunicaciones digitales, cuando las relaciones personales presenciales estaban muy limitadas, debido al riesgo que suponían para la salud pública. En nuestras latitudes, a lo largo de esta época de restricciones de movilidad, la **conectividad online ha sido una plataforma de salvación** no solo profesional, sino también emocional, en cuanto a la expresión de afectos, aunque no puede sustituir la calidad de las relaciones personales y sociales cara a cara.

Es evidente que **el uso excesivo de dispositivos electrónicos es perjudicial** para la salud y, en el centro de trabajo, contraviene claramente el derecho y la necesidad de descansar de los trabajadores.

En este estudio, analizaremos **la conciencia que tienen directivos y directivas y empleados y empleadas del nivel de su conectividad, sobreconectividad o desconexión digital tanto en el ámbito laboral, como** en las comunicaciones interpersonales. Veremos si los mensajes, correos electrónicos, whatsapps, llamadas telefónicas y todo tipo de comunicaciones se realizan exclusivamente dentro del horario laboral, o también durante los períodos de descanso, fines de semana y vacaciones. Y analizaremos las circunstancias personales y profesionales, así como las valoraciones que llevan implicadas. Incidiremos también en la desconexión digital, entendida como un derecho de los trabajadores. Finalmente, conoceremos la percepción personal de su propia salud.

Cuando la vacunación contra el covid-19 se está generalizando entre la gran mayoría de la población de nuestro país, esta investigación se centra en el **alto nivel de conectividad digital en nuestro entorno**, asumido socialmente como una tendencia creciente más allá de la ley y la salud.

2. CONTEXTO

2.1. El derecho a la desconexión digital. Definición¹

Nos referimos a la **desconexión digital como el derecho que tienen los trabajadores a no conectarse a ningún dispositivo digital profesional** durante su tiempo libre y en vacaciones, preservando su privacidad personal y familiar. Su objetivo es garantizar precisamente el respeto al descanso.

Este derecho cubre el período desde que el trabajador termina su jornada laboral hasta que vuelve a iniciar la siguiente.

2.2. Aumento significativo del teletrabajo y de la jornada laboral como consecuencia de la pandemia

Hasta la irrupción de la pandemia, España se encontraba en los lugares más bajos de la Unión Europea en cuanto a teletrabajo. Cuando el 34,5% de los trabajadores trabajaban a distancia en Suecia antes de la crisis sanitaria, en España esta cifra no llegaba al 4%.

En cifras, en 2015, solo el 3,4% de los empleados de Cataluña trabajaban de forma ocasional o regular desde casa. En 2019, el porcentaje alcanzó el 8,6%. La mayoría se concentraron en cuatro comunidades autónomas. Por este orden, Cataluña, Madrid, Andalucía y Valencia. Con la pandemia, las previsiones más optimistas se quedaron cortas, y **el año 2020 se cerró con un 17,2% de los empleados en Cataluña trabajando de forma remota, lo que representa un incremento del 119%**. El Principado, sin embargo, fue superado por la Comunidad de Madrid, con un crecimiento del 200%, mientras que Andalucía se quedó en tercer lugar, según datos de un informe del Centro de Estudios Adecco, basado en la Encuesta² de Población Activa (EPA) del último trimestre de 2020, publicado en abril de 2021. Estas cifras están lejos de la media del 21,5 % de los estados de la Unión Europea. Y mucho más allá de los primeros posicionados en esta zona, como Suecia y Holanda, que superan el 40%.

A pesar de este fuerte incremento, el gobierno de la Generalitat estima que en Cataluña hay 1,7 millones de personas que realizan trabajos administrativos o técnicos que se pueden realizar a distancia, lo que supondría el 51% de los trabajadores (incluidos tanto los que trabajan por cuenta propia

1. Definición propia elaborada a partir de la revisión bibliográfica.

2. THE ADECCO GROUP INSTITUTE (2021). *Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el empleo (II): la evolución del teletrabajo y el empleo a tiempo parcial durante la pandemia*. <https://www.adeccoinstitute.es/informes/monitor-adecco-de-oportunidades-y-satisfaccion-en-el-empleo-ii-la-evolucion-del-teletrabajo-y-el-empleo-a-tiempo-parcial-durante-la-pandemia/>

como los que lo hacen para una empresa extranjera); porcentaje que el sindicato UGT eleva a un posible 57% (UGT, 2020).

Por otro lado, según la Encuesta de Población Activa (2020), los trabajadores en España realizan unas **dos mil (2.000) horas extras** sin recibir nada a cambio.

El informe de Eurofund (2020), señala que, desde el inicio de la pandemia, el trabajo en casa a nivel mundial en la Unión Europea ya había aumentado un 30%, con una tendencia a que siga aumentando. Al mismo tiempo, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo nos ofrece dos datos muy relevantes:³

- a. Los trabajadores que realizan su jornada laboral desde casa tienen **el doble de probabilidades de superar las 48 horas a la semana**, en comparación con las personas que trabajan desde la oficina.
- b. Y casi el 30% de las personas que trabajan desde casa afirman hacerlo fuera del horario laboral más de dos días a la semana, frente al 5% que trabaja en la oficina.

2.3. Regulación legal de la desconexión digital

El fundamento del derecho a la desconexión digital se basa en el derecho al descanso. Se trata de un **derecho básico y bien establecido**, que ha resurgido con el uso extensivo de

las nuevas tecnologías. Este derecho está sujeto a la aplicación de nuevas medidas preventivas.

En enero de 2021, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó el informe “Trabajo en casa: de la invisibilidad al trabajo decente”. La autora, Janine Berg, pide a los gobiernos que establezcan medidas específicas para contrarrestar los **riesgos psicosociales** y el derecho a la desconexión digital de las personas que trabajan en casa con el fin de delimitar claramente las áreas profesionales y personales. Consta el informe, que **los teletrabajadores tienen peores condiciones de trabajo**, incluso aquellos que desarrollan empleos y puestos de alto nivel.

En cuanto a la regulación legal del teletrabajo, el informe de la OIT **señala que la regulación de los deberes es deficiente** y el cumplimiento de la legislación vigente es complejo.

En este sentido y en las mismas fechas (enero de 2021), el **Parlamento Europeo** aprobó un informe en el que pide a la Comisión Europea que elabore una legislación europea, que garantice a los trabajadores el **derecho a desconectarse digitalmente sin temor a sufrir repercusiones**. También pide unos requisitos mínimos para realizar el trabajo remoto, que se especifiquen las condiciones de trabajo, el número de horas de trabajo y de descanso para adaptar los derechos de los trabajadores a la nueva realidad de la era digital.

Hallamos **los antecedentes de la regulación del derecho a desconectar**

3. Eurofound. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/2020/european-working-conditions-survey-2020>

4. Organización Internacional del Trabajo. Trabajar desde casa: De la invisibilidad al trabajo decente. Gineve. 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf

profesionalmente en Francia, que de forma genérica establece límites al tiempo de trabajo, cuando se aprueba la semana laboral de 35 horas.

En el mismo país vecino, el 2 de octubre de 2001, el Tribunal de Casación de Francia indicó que los trabajadores no están obligados a aceptar trabajar desde casa. En 2017, se aprobó la Ley *El Khomri*, que indica la necesidad de adaptar el Código de Trabajo a la era digital. Concretamente, se especifica que el derecho a la **desconexión digital tiene similitudes con los Derechos Humanos** internacionales⁵ ya existentes. Como ejemplo, el derecho al descanso, incluido en la Declaración de los Derechos Humanos (Artículo 24) y la OIT (Organización Internacional del Trabajo (2017)).⁶

En 2019, la adaptación del Código de Trabajo francés añade la normativa laboral a la era digital. En concreto, dice lo siguiente:

- Se definen los procedimientos para el pleno ejercicio por parte del trabajador de su derecho de desconexión, y el establecimiento por parte de la empresa de mecanismos normativos para el uso de herramientas digitales para garantizar el cumplimiento del tiempo de descanso, así como el de la vida personal y familiar.
- A falta de acuerdo, el empleador debe preparar una carta, previa consulta con el Comité Económico y Social. Esta carta definirá los métodos de ejercicio del derecho de desconexión y también debe prever la aplicación, para los empleados y el personal de supervisión y gestión, de acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas digitales.

Otros derechos están relacionados con el derecho a la desconexión digital: **equilibrio entre la vida laboral y personal, la seguridad en el empleo y la salud en el trabajo**. Por último, hay que señalar que el derecho a la desconexión digital es independiente del tamaño de la empresa o del número de trabajadores en su plantilla.

2.4. Regulación legal de la desconexión digital en España

El derecho a la desconexión digital se introduce en España en diciembre de 2018, con la ley de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales. En concreto, cabe señalar los tres puntos siguientes:

Los empleados públicos tienen derecho a la desconexión digital para **garantizar**, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, **el respeto a su tiempo libre**, vacaciones, así como **su privacidad personal y familiar**.

Las modalidades de ejercicio de este derecho deberán atender a la naturaleza y finalidad de la relación laboral, promoverán el derecho a conciliar la actividad laboral y la vida personal y familiar y **deberán estar sujetas a las disposiciones de la negociación colectiva** o, en caso no que no la hubiere, a los acuerdos a que lleguen la empresa y los representantes de los trabajadores.

El ocupador, después de haber realizado una audiencia previa con los representantes de los empleados, deberá elaborar **una**

5. Légifrance (2019), Código del Trabajo, *Artículo L2242-17*, 7º. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096/

6. Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)). https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

política interna dirigida a los trabajadores, incluidos los que ocupen cargos directivos. En ella, deberán quedar definidas las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que eviten el riesgo de fatiga informática. En particular, hay que preservar el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada, vinculado al uso con finalidades laborales de las herramientas tecnológicas.

Así mismo, en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público se introduce una referencial especial a este derecho.

El derecho a la desconexión digital se reafirma en septiembre del año 2020, cuando nuestro país entraba en la segunda oleada de la pandemia por el covid-19⁷, con un nuevo **decreto sobre el trabajo a distancia**, en el que se indica que:

1. Las personas que trabajen a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en la Ley orgánica de 2018.
2. El deber empresarial de garantizar la desconexión comporta **una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo** durante los periodos de descanso, así como el respecto a **duración máxima de la jornada** y a cualquier límite y precauciones en materia de jornada que disponga la normativa legal o convencional aplicable.

3. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una **política interna** dirigida a los trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en los cuales se definirán las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite **el riesgo de fatiga informática**.
4. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de **realización total o parcial del trabajo a distancia**, así como en domicilio de la persona trabajadora, vinculado al uso con finalidades laborales de las herramientas tecnológicas. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los medios y las medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada, de manera que sea compatible con la garantía de los tiempos de descanso.

Así, pues, **la negociación colectiva o el acuerdo con los representantes del personal son el instrumento** –a falta de una legislación detallada– para dotar de mayor concreción la normativa del ejercicio del derecho a la desconexión digital y también en relación con el teletrabajo.

Por lo que se refiere a los trabajadores públicos, en nuestro país, en abril de 2021, el gobierno y los sindicatos llegaron a un acuerdo para mantener el teletrabajo como modalidad laboral cuando la pandemia llegue a su fin. Los funcionarios del Estado podrán continuar teletrabajando tres días a la semana, si el propio trabajo lo permite. En los dos días restantes, la jornada laboral

7. Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia. https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043-C.pdf

será presencial. Aquellas personas que se acojan a la modalidad del teletrabajo tendrán los mismos derechos y deberes que sus compañeros que trabajen presencialmente. Por tanto, la misma retribución, formación o promoción y períodos de descanso, conocidos como de «desconexión digital».

El teletrabajo será voluntario siempre que «se garantice la prestación del servicio». Así mismo, la decisión de acogerse a esta modalidad será **reversible**. **La Administración deberá facilitar a sus trabajadores los equipos informáticos** y las herramientas que necesiten para desarrollar la actividad, incluidas las aplicaciones y herramientas ofimáticas y de ciberseguridad, dando prioridad a los trabajadores víctimas de violencias de género o con problemas de salud.

2.5. Pandemia, teletrabajo y sobreconexión con la empresa

A raíz de la pandemia del covid-19, tanto las direcciones de las organizaciones como los mismos trabajadores y trabajadoras han podido vivir y aprender las ventajas y los inconvenientes que comporta el teletrabajo, incluso cuando se lleva a cabo de manera consensuada entre la empresa y el conjunto de los empleados.

En nuestra anterior investigación del Observatorio de Liderazgo en la Empresa, llegamos a la conclusión que, en la modalidad del teletrabajo, a los directivos y directivas les es preciso ejercer un liderazgo más proactivo, comunicativo y dinamizador para conseguir el compromiso y el sentimiento de pertinencia de los equipos (Cóppulo y Palau, 2020). El factor

humano y las denominadas *soft skills*, especialmente la comunicación, devienen esenciales para mantener la motivación, la cohesión y la buena marcha de la empresa. Los líderes y las líderes de las organizaciones se ven encaminadas a desarrollar y ejercer en una medida e intensidad mayores sus habilidades y competencias interpersonales.

Aunque el derecho a la desconexión digital es anterior al teletrabajo, es precisamente el trabajo en remoto, habitualmente en el propio domicilio de los trabajadores, lo que nos encamina a abordarlo más decididamente.

Los orígenes de la regulación horaria de los trabajadores arrancan hace un siglo, en 1919, con la huelga de la empresa Riegos y Fuerza del Ebro, filial de la Barcelona Traction Light and Power, conocida como «**La Canadiense**» por ser de capital canadiense, señala el secretario general del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, **Enric Vinaixa**⁸. Después de graves conflictos e incluso de la muerte de un trabajador, se limitó el tiempo de trabajo a ocho horas diarias.

La cuestión de la desconexión digital, en opinión de Vinaixa, está relacionada con **los modelos productivos de las empresas y los estilos de liderazgo**. Hay organizaciones maduras y organizaciones no maduras, señala. Si solo se «gestionan cronómetros», y el jefe está acostumbrado a levantar la cabeza para controlar cuántas personas hay sentadas a su alrededor, estaremos ante una organización no madura, que **quema a sus equipos**. En la situación de **pandemia, este tipo de empresas encuentran el argumento justificativo para no definir la disponibilidad de sus empleados**. Si, en cambio, las empresas parten de un pacto inicial no presencial, gestionan

8. En entrevista personal realizada el mes d'abril de 2021.

su plan productivo en base al cumplimiento de objetivos y ejercen **un liderazgo con asincronía** –que el directivo del Departament de Treball considera básico–, el respeto al tiempo personal pasa a ser una consecuencia natural.

Ahora bien, incluso en las organizaciones con pátina de modernidad, muy a menudo no se han establecido, ni definido los límites de la disponibilidad horaria, aunque ello no se quiera reconocer fácilmente.

En las empresas que disponen de representación legal de los trabajadores es más fácil acotar la disponibilidad horaria de los empleados.

Camil Ros⁹, secretario general de UGT en Cataluña, destaca precisamente la relación que se ha establecido entre la pandemia, el teletrabajo –o más exactamente **trabajar desde casa de manera no ordenada, apunta– y la falta de desconexión digital de los trabajadores y trabajadoras**. El líder sindical opina que la disponibilidad horaria a comunicarse digitalmente tiene que ser superior en el caso de personas con responsabilidades directivas, a la vez que se deben respetar de forma escrupulosa los límites horarios laborales de los trabajadores. Como responsable máximo del sindicato, el propio Ros es muy consciente de la necesidad de respetar este derecho en las situaciones habituales y no de extrema gravedad o urgencia, aunque señala que la organización de actos en horas tardías, fuera de la jornada habitual de trabajo, a menudo por parte de la propia Administración pública, no ayuda a mantener una racionalización de los horarios.

El sindicato UGT, ya en 2019, en las «Orientaciones y recomendaciones. Negociación colectiva»¹⁰ mencionaba claramente que hay que «exigir el derecho a la desconexión digital, para garantizar **el derecho a ignorar las órdenes fuera del horario laboral**», dentro de un concepto más amplio referido al «trabajo seguro y saludable» para luchar contra **la falta de prevención a las empresas** y contra los riesgos psicosociales que generan las nuevas tecnologías», con especial incidencia en la prevención.

En concreto, expone: «La negociación colectiva tiene que permitir crear **puestos de trabajo más seguros y saludables**, y no hay mejor manera que haciendo una buena **acción preventiva**. UGT de Cataluña considera que hay que estipular cláusulas que expongan la necesidad de realizar la evaluación de riesgos, en especial las **evaluaciones de riesgos psicosociales y ergonómicas**, incluyendo las derivadas del uso de las nuevas tecnologías de la información. Son necesarias estrategias de detección **precoz** de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud específica, que incluyan el aspecto psicosocial. Especial atención merecen los riesgos psicosociales y las **nuevas patologías que se deriven del uso de las nuevas tecnologías**. Habrá que estar alerta ante la **ansiedad, la fatiga y sobre todo la adicción** que puedan generar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, en cualquier de sus modalidades: tabletas, *smartphones*, aplicaciones, etc.».

Cristina Torre¹¹, secretaria de Acción Sindical de Comisiones Obreras en Cataluña, farmacéutica de formación, en esa misma línea cree que **la emergencia del**

9. En entrevista personal realizada el mes de junio de 2021.

10. UGT. «Orientacions i recomanacions. Negociació col·lectiva» (2019). http://www.ugt-cat.net/subdominis/premsa/negociacio_colectiva_2019.pdf

11. En entrevista personal realizada el mes de mayo de 2021.

teletrabajo provocada por la pandemia se ha llevado a cabo **sin una pauta formativa que prescriba pausas ergonómicas, descanso mental y organización del tiempo de trabajo**. Cree, además, que **la legislación tiene que ser mucho más concreta**, puesto que la actual es insuficiente, y aunque indique que en las empresas se tiene que dar la desconexión digital, en la práctica permite a la dirección tomar las decisiones a voluntad en dicho ámbito, y de hecho **las empresas continúan sin tener políticas claras de desconexión**.

De nuevo, como decía también desde el gobierno de la Generalitat Enric Vinaixa, Torre señala que, pese a que las normativas indican que las empresas tienen que informar a su representación sindical del seguimiento del derecho a la desconexión, en la práctica la mayoría de las empresas de nuestro país son pequeñas, y sus trabajadores no están sindicados, por lo que punto queda en nada. Por otro lado, añade la sindicalista, hay que incidir e en la idea de que **la desconectividad laboral es una cuestión de salud pública**, teniendo en cuenta a la vez que los efectos de la organización del trabajo pueden propiciar que los trabajadores enfermen y contribuir en especial a que sufran **trastornos mentales**.

Tampoco las Administraciones públicas comprueban –según la opinión de Cristina Torre– quei las empresas determinen unas condiciones de trabajo que protejan la salud de sus empleados, tal y como marca la ley. Como ejemplo, recuerda la situación vivida en Lleida con la recogida de la fruta por parte de trabajadores –algunos en situación irregular– que vivían en condiciones de salubridad pésimas, lo que hizo que se contagiaran entre ellos y que el covid-19 se extendiera por toda la zona geográfica del Segrià.

Joan Carles Gallego¹², actual diputado de Catalunya en Comú en el Parlament de Catalunya, exsecretario de CCOO en Cataluña, opina que **los directivos son quienes más consideran que tienen que estar todo el día conectados**, como una manifestación de su **implicación y su compromiso** con las empresas. Habitualmente, **desde las direcciones se presiona** a las personas que están bajo su mando para que atiendan a sus mensajes. Gallego afirma que muchos empresarios «creen que los trabajadores son suyos». Teóricamente, los trabajadores quieren llevar a cabo las horas de desconexión, pero la presión del directivo y la voluntad del trabajador de no decepcionarlo hacen que a las once de la noche se acabe mirando si el jefe ha enviado algún correo electrónico. E incluso dentro del horario laboral, tampoco se respeta la desconexión digital. De repente, **un directivo siente el impulso** de saber cualquier detalle, y manda un mensaje al trabajador, interrumpiendo su trabajo, para preguntarle por ejemplo si alguien ha respondido o no a un correo electrónico, lo que se podría plantear con toda tranquilidad al día siguiente en una reunión de trabajo. No es que los directivos quieran molestar a los trabajadores, se trata de un hecho cultural.

Por otra parte, concluye Gallego, el contenido de la legislación existente en materia de desconexión digital tiene que concretarse en los convenios colectivos, sector a sector, convenio a convenio. Pero incluso en las empresas que tienen regulado formalmente el derecho a la desconexión digital, se desconoce su grado de cumplimiento.

Fabián Mohedano¹³, promotor de la Iniciativa para la Reforma Horaria –entidad nacida en 2014 que pretende incidir en la reforma de los horarios, logrando la adaptación a «unos tiempos más humanos y más cívicos

12. En entrevista personal realizada el mes de marzo de 2021.

13. En comunicación personal realizada el mes de marzo de 2021.

en el marco de las transformaciones de la Cataluña del futuro»- y que posteriormente ha sido presidente del Consejo Asesor para la Reforma Horaria, cree que el **teletrabajo no consiste en trabajar igual, pero en casa**. Opina que, a raíz de la pandemia, se ha **realizado el salto tecnológico, pero no el cultural**. Falta¹⁴, por ejemplo, implementar el derecho a la desconexión. Lo que hace falta en general es **compactar la jornada** para salir antes del trabajo, tener horarios flexibles de entrada y salida, avanzar los horarios de las comidas, acostarse también antes, reducir a una hora como mucho la pausa para comer y cerrar antes los servicios y los equipamientos públicos.

Por eso, reclama al Govern un pacto social y una **ley que se ocupe de las cuestiones que afectan al uso del tiempo y a los propios ritmos circadianos de la ciudadanía**. Añade, en este sentido, que el **escenario pospandemia representa una oportunidad** para plantear medidas de transformación, puesto que, además, es compatible que los trabajadores y trabajadoras mejoren su calidad de vida con que la empresa gane más dinero.

Haría falta, piensa Mohedano, llevar a cabo una política pública en Cataluña muy definida en este sentido, para lograr que **la Unión Europea y la ONU se posicionen en la próxima década sobre la necesidad de que los estados impulsen agendas con políticas del tiempo integrales** (trabajo, educación, ciudades, movilidad, consumo, ocio, etc.). Este punto está muy relacionado con los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2030,

impulsados por la ONU) y las transformaciones que está experimentando el mundo actualmente.

2.6. Efectos de la conectividad digital sobre la salud

El concepto de desconexión tiene su origen en la ciencia, más específicamente en la neurociencia, donde nos referimos a conexiones cerebrales.

Desconectar digitalmente tiene un impacto beneficioso en nuestra salud, puesto que puede mejorar la calidad del sueño y la capacidad de concentración, a la vez que puede **reducir el estrés y mejorar la salud mental**.

Se da una relación directa entre las personas que más usan Internet y las que tienen depresiones y estrés emocional (Morrison y Gore, 2010). Los estudios, como el publicado por el *Journal of Psychopathology*¹⁵, nos demuestran que **gran parte de los problemas de salud mental están directamente relacionados con el hecho de reemplazar las relaciones personales y las amistades offline por relaciones y amistades online**. Es decir, se siguen teniendo relaciones interpersonales e interactuando con otras personas, pero se deja de hacerlo cara a cara.

Desconectar digitalmente puede reducir también los niveles de ansiedad. Otro

14. Intervención de Fabián Mohedano (junio, 2020) en la Comisión especial de Estudio sobre los usos del tiempo para impulsar políticas concretas de racionalización, de las Cortes de la Comunidad Valenciana, recogidas por varios medios de comunicación.

15. MORRISON, C.M., Y GORE, H. (2010). *The relationship between excessive Internet use and depression: a questionnaire-based study of 1,319 young people and adults*. *Journal of Psychopathology*, 43(2), 121-126. DOI: <https://doi.org/10.1159/000277001>

estudio publicado a la revista *Computers in Human Behavior*¹⁶ mostró que los jóvenes que más usaban el teléfono móvil no solo tenían más ansiedad que el resto, sino que se sentían menos felices y aseguraban tener menos bienestar. **La investigación concluía que no usar el teléfono móvil durante unas horas podía reducir el nivel de ansiedad** (Lepp, Barkley y Karpinski, 2014).

Por otra parte, **dos horas antes de acostarse es recomendable dejar de usar cualquier dispositivo electrónico**, especialmente el teléfono móvil, como recomienda el Dr. Javier Albares, especialista en Neurofisiología Clínica y Medicina del Sueño¹⁷, si no se quiere tener insomnio.

En la actualidad, muchas personas llegan al momento de acostarse **sobreestimuladas**. Hay que haber abandonado el teléfono móvil, el ordenador o la tableta por dos motivos básicos: porque **el cerebro necesita no recibir más información para poder descansar**, y también porque **la frecuencia de onda que emite la luz azul de las pantallas también sobreestimula el córtex cerebral y reduce la producción de melatonina**. La luz azul confunde al cerebro, como si fuera de día, y retrasa la fase REM del sueño, la más profunda y reparadora. Para dormir bien –en cantidad de horas y calidad del sueño–, hay que poder desconectar digitalmente, tanto de los temas de trabajo como de los personales, y llegar al sueño descansados, en unas condiciones de equilibrio. **Dormir mal aumenta los trastornos psiquiátricos y los problemas vasculares, provoca más siniestralidad y menos rendimiento** en el trabajo, entre otras cosas. Es imprescindible seguir una higiene del sueño en condiciones óptimas, porque el

cerebro necesita descansar. **Mente en calma y cuerpo tranquilo**. Hay que aprender a practicar el «no hacer».

Por el contrario, en nuestra **sociedad el uso de los teléfonos móviles no deja de aumentar**. En 2019 un 28% de los adultos había **tenido insomnio como consecuencia de usar smartphones** en la cama –lo que se conoce como *vamping*–, según datos de la investigación del fabricante de teléfonos inteligentes OnePlus referidos en Europa. Una cifra que llega al 97% de los *millennials* que confiesan haber tenido insomnio por haberse quedado hasta muy tarde consultando el móvil.

Dormir menos de ocho horas de forma rutinaria compromete el estado de alerta, el tiempo de reacción, el estado de ánimo y la eficiencia y la productividad (Adams *et.al.*, 2016; Greenfield, 2015).

Las alteraciones regulares del sueño, además, se asocian a trastornos que incluyen **la obesidad, la diabetes, las enfermedades cardíacas y el cáncer** (Hillman y Lack, 2013). El sonido de los mensajes provoca **respuestas hormonales, que incluyen el aumento de adrenalina**. Obviamente, no es nada recomendable oírlos antes de dormirse.

En nuestro anterior estudio, llevado a cabo por el Observatorio de Liderazgo en la Empresa, de la UPF-BSM, el diciembre de 2020 (en plena pandemia), constatábamos que casi la mitad de los entrevistados admitían no dormir bien o no lo suficiente –siete u ocho horas diarias– (48,8%) (Cóppulo y Palau, 2020). Así, incidimos en la importancia de preguntar sobre esta cuestión a la muestra del estudio presente.

16. LEPP, A., BARKLEY, J.E. Y KARPINSKI, A.C. (2014). *The relationship between cell phone use, academic performance, anxiety, and satisfaction with life in college students*. *Computers in human behavior*, 31, 343-350. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.10.049>

17. En entrevista personal realizada el mes de junio de 2021.

2.7. Hiperconectividad o sobreconexión

En esta investigación analizamos el grado de conexión o desconexión digital que tanto trabajadores y trabajadoras, como directivos y directivas, mantienen fuera de su jornada laboral. Ahora bien, ¿cuándo podríamos decir que **se ha llegado a un nivel de hiperconectividad o de sobreconexión?** La psicóloga especialista en salud digital **Gabriela Paoli**¹⁸ nos ofrece la siguiente definición: «Nos referimos a hiperconectividad o sobreconexión cuando las personas hacen **un consumo excesivo de Internet**, aunque sea con finalidades diferentes, y de ello se resiente su salud física o mental a plazo corto o medio. Cuando el tiempo y la frecuencia de conexión son problemáticos, con consecuencias negativas para la persona y su entorno». Y todavía añade, que «el concepto de sobreconexión está vinculado directamente con los efectos negativos que esta conectividad genera en la salud del individuo. A su vez, el abuso en el tiempo de conexión puede generar fácilmente una dependencia o una adicción».

Las comunicaciones o sobreconexiones digitales generan también un **tecnoestrés**, que, de modo inconsciente, puede conllevar **sentir aversión a ir a una reunión o a trabajar presencialmente**. Se generan muchos miedos, también el de la comunicación directa y espontánea, a la vez que se desencadena una **nomofobia**, que consiste en el miedo irracional a salir de casa sin el teléfono móvil. La nomofobia se caracteriza por un fuerte

malestar y la ansiedad que siente una persona cuando se da cuenta de que tiene el teléfono apagado, que está fuera de cobertura, sin batería o que se lo ha olvidado en algún lugar. El conflicto interno que vive, al verse desconectada durante un cierto tiempo, le genera intranquilidad y estrés.

Un estudio conjunto de las universidades Lehigh University, Virginia Tech y Colorado State University¹⁹ ha puesto el foco en un factor poco conocido. El problema no es únicamente tener que dedicar tiempo a contestar correos electrónicos o whatsapp fuera del horario laboral, sino el estrés anticipado que supone la expectativa de poder recibir en cualquier momento un mensaje que exija respuesta. Dicha expectativa genera la presión de tener que comprobar los dispositivos electrónicos reiteradamente, con la imposibilidad de desconectar. Si una organización perpetúa la cultura de tener que estar «siempre on»; es decir, «siempre conectado digitalmente», puede acabar provocando un estrés crónico a sus empleados, puesto que no pueden llegar nunca a desvincularse emocionalmente del trabajo.

A pesar de que la adicción al teléfono móvil no está catalogada, ni definida todavía en ningún tratado como el DSM-5²⁰ de la Asociación Americana de Psiquiatría, ni tampoco por la OMS (Organización Mundial de la Salud), en 2018 la agencia de la ONU sí reconoció los trastornos relacionados con los videojuegos y la dedicación excesiva a Internet como una patología del comportamiento en la undécima revisión

18. En entrevista realizada el mes de junio de 2021.

19. BELIKIN, L., BECKER, W.J. Y CONROY, S. (2016). *Exhausted But Unable to Disconnect*. <https://source.colostate.edu/anticipatory-stress-of-after-hours-email-exhausting-employees/>

20. El DSM-5 es el Manual Diagnóstico y Estadístico norteamericano que recoge los trastornos y las enfermedades mentales; referente internacional para médicos especialistas, personal sanitario en general e investigadores, que define y clasifica los trastornos mentales con el objetivo de mejorar los diagnósticos, los tratamientos y la investigación.

de su clasificación internacional de enfermedades (ICD-11)²¹ o CIE-11, en la sigla en castellano. El mismo año, el Ministerio de Sanidad español incluyó la tecnología en el Plan Nacional de Adicciones (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2017). Por su parte, el Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya se refiere este problema como «adicciones comportamentales» y las incluye, efectivamente, en su Plan de Drogas y Adicciones Comportamentales 2019-2023 (Agència de Salut Pública de Catalunya, 2019).

2.8. Conductas adictivas en Internet

En 2020, la población en España estuvo de media 6 horas y 11 minutos diarios conectada en Internet, es decir, una cuarta parte del día, según datos del informe anual «We are social»²².

El Dr. Joan Colom²³, subdirector general de Drogodependencias de la Agència de Salut Pública de la Generalitat de Catalunya, señala que, en la Administración pública, cada vez preocupa más el uso que se hace de los dispositivos electrónicos (teléfonos inteligentes, tabletas electrónicas, televisores inteligentes, consolas, ordenadores, etc.). **El uso de estos dispositivos per se afecta negativamente a la salud, puesto que se asocia, entre otros, al aumento del sedentarismo, a la alteración del ritmo circadiano y a la aparición o agravamiento de**

problemas oculares (Vandelanotte *et al.*, 2009; Chang *et al.*, 2014; Liu *et al.*, 2021).

Por otra parte, el uso problemático de estos dispositivos se asocia con un mayor deterioro de la salud y con la aparición de **adicciones comportamentales, trastornos depresivos y de ansiedad, y obesidad**.

Debido a la rápida y continua evolución y la amplia diversidad de estos dispositivos, así como al tipo de uso que se hace de ellos, es muy complicado establecer un umbral claro de tiempo sobre cuándo su uso es o no problemático (Sábada *et al.*, 2021). En cambio, sí se han identificado **6 síntomas que se presentan cuando la persona ha desarrollado una adicción comportamental** (Griffiths, 2013).

Estos síntomas se han convertido en criterios clínicos y se pueden utilizar tanto para evaluar una posible adicción al trabajo como al uso de estos dispositivos:

1. **Saliencia:** El uso de estos dispositivos se convierte **en la actividad más importante** en la vida de la persona y domina sus pensamientos, sentimientos y comportamientos. Se puede estar, por ejemplo, preocupado constantemente por si se ha recibido o no correos electrónicos y se tiene la necesidad de revisarlo muy a menudo, interrumpiendo las actividades diarias. El concepto de saliencia²⁴ es muy descriptivo. Este comportamiento llevaría a la **pérdida de actividades** sociales o académicas, a la **pérdida de ajuste a**

21. World Health Organisation (2019). *International Classification of Diseases (ICD) 11th Revision. The global standard for diagnostic health information.*

22. <https://wearesocial.com/es/blog/2021/02/digital-2021-espana-8-millones-de-nuevos-usuarios-en-redes-sociales>.

23. En conversación personal realizada el mes de junio de 2021.

24. Capacidad de relacionar las funciones cerebrales de integración, que permite realizar una selección entre los diferentes estímulos que recibe una persona, para centrar la atención en la información que interesa. El resto de estímulos quedan en un segundo plano o anulados.

la realidad, a una falta de atención a la higiene personal y la alimentación, insomnio, ansiedad, depresión, etc.

2. **Modificación del estado anímico:** Cambios de la experiencia anímica subjetiva al utilizar los dispositivos. Por ejemplo, sentir alivio cuando se revisa el correo electrónico.
3. **Tolerancia:** Necesidad de incrementar el uso de estos dispositivos para poder experimentar los mismos efectos en los cambios anímicos que se sentían anteriormente. Por ejemplo, aumentar cada vez más la frecuencia de la revisión del correo electrónico.
4. **Síntomas de abstinencia:** Sentir incomodidad o malestar físico o psicológico cuando se tiene un impedimento para utilizar los dispositivos y esta actividad se reduce de manera repentina o bien se interrumpe. Por ejemplo, sentir irritabilidad o tener temblores cuando se llega a un lugar sin cobertura, donde no se podrá revisar el correo electrónico.
5. **Conflictos:** Aparición de conflictos con las personas del entorno, con otras actividades o con un mismo a raíz de estar utilizando demasiado estos dispositivos. Por ejemplo, se originan discusiones en entorno familiar o se dejan de realizar otras actividades de ocio. Incluso la propia persona que tiene un comportamiento adictivo siente que está perdiendo el control.
6. **Recaída:** Intentos no logrados de reducir el uso de los dispositivos.

En síntesis, los especialistas reconocen que se está ante una conducta adictiva a Internet (CAI) –que no es estrictamente una adicción– cuando, en lo esencial, existe un patrón de comportamiento caracterizado por la **pérdida de control sobre el tiempo de**

consumo, además de otras manifestaciones fisiológicas, conductuales y cognitivas. Es decir, **el comportamiento adictivo supone la prioridad para el individuo.**

En definitiva, en palabras de la psicóloga Gabriela Paoli, **la hiperconectividad es el gran agujero negro por donde se escapan el tiempo y la salud.**

2.9. El teletrabajo y las conexiones digitales no permiten innovar

La incipiente tendencia actual es volver a la oficina lo antes posible y tanto como se pueda. Grandes corporaciones tecnológicas como Google, Facebook, Twitter y Square, de Silicon Valley, que habían ofrecido a sus empleados la opción de teletrabajar indefinidamente si lo preferían, han cambiado totalmente de opinión. Desde abril de 2021, ya pueden volver a la oficina voluntariamente, y a partir de septiembre de este mismo año tendrán que hacerlo de forma obligatoria. Amazon, por su parte, sitúa la cultura centrada en la oficina como línea operativa de base.

¿Por qué? Los directivos de estas grandes corporaciones tecnológicas opinan que, a pesar de que técnicamente la conexión digital con los empleados es total, resulta **paradigmático que no se pueda construir una cultura de innovación trabajando desde casa, fuera de la sede corporativa de las empresas.**

Parecería que se constata que **las personas que teletrabajan no conectan tanto, ni innovan o intercambian ideas con sus compañeros, como cuando comparten un mismo puesto de trabajo. Interactuar frente a frente acaba siendo una parte esencial de cualquier negocio.** Y hay que verse las

caras sin la intermediación de una pantalla. La tecnología ofrece muchas posibilidades de movilidad, flexibilidad, independencia e incluso una mayor calidad de vida, pero también conlleva desventajas.

2.10. Buenas prácticas: empresas que han regulado la desconexión digital

La **Fundació Factor Humà**, organización que tiene como objetivo mejorar la gestión de las personas en las organizaciones, creada y promovida por la economista y política **Mercè Sala** en 1997, elaboró en 2019 una «unidad de conocimiento» referida a la desconexión digital²⁵ que puede servir de pauta a las empresas.

A guisa de ejemplo, mencionamos algunas empresas que han acordado en los convenios el derecho a la desconexión laboral de sus trabajadores y trabajadoras.

La multinacional de origen sueco **IKEA** llevó a cabo en 2018 una regulación pionera de la desconexión digital, estableciendo que los trabajadores y trabajadoras tienen **el derecho a no contestar a correos electrónicos, whatsapps o cualquier otro tipo de comunicación fuera de su horario laboral** para proteger ese espacio personal y permitir descansar a la mente. La medida se acompañó **de una sensibilización de las personas en roles de mando** y de los trabajadores y trabajadoras para concienciarlos del nuevo derecho y cambiar las inercias comunicativas.

La multinacional de seguros francesa **AXA**, en el convenio colectivo aprobado en 2017,

recogía por primera vez en España el derecho a la desconexión digital. La medida se enmarcaba dentro de su política de conciliación y flexibilidad de la empresa y reforzaba sus acciones de *employer branding*, puesto que ayudaba a **atraer talento** al profundizar en las políticas de igualdad, conciliación y flexibilidad.

El redactado del artículo del convenio reflexiona sobre la evolución de las formas del trabajo y reconoce de modo genérico el derecho de los trabajadores y trabajadoras a no responder a llamadas o correos fuera del horario de trabajo. Por lo tanto, la persona **no se siente obligada a llevar siempre el móvil cargado** encima, ni a responder al instante cuando recibe un correo o un whatsapp. Literalmente, el texto dice: «Las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Por lo tanto, excepto en caso de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los correos o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo».

El carácter pionero de la medida generó impacto mediático. A pesar de que el redactado pone el énfasis en el derecho a no responder, internamente surtió también mucho efecto, porque algunos equipos y personas colaboradoras se sentían obligados a responder a los mensajes recibidos de manera rápida. Los mandos dejaron de enviar mensajes en fines de semana o en horarios extraños, y se empezó a generar **un cambio cultural**.

Otras empresas también han avanzado en la línea de permitir descansar digitalmente a sus empleados y empleadas. El IX Acuerdo

25. Fundació Factor Humà (2019). *Desconnexió digital. Unitat de coneixement*. <https://factorhumana.org/attachments/article/14089/desconnexio-digital-cat.pdf>

Marco del **Grupo Repsol** añade el derecho a la desconexión fuera del tiempo de trabajo como principio de conciliación de vida privada y vida personal. **Telefónica**, el **Grupo Santander** o **Laboratorios Théa** han implementado también la desconexión digital en sus relaciones laborales.

Puestos en contacto precisamente con la directora general de Laboratorios Théa en España (de origen francés), **Ana Fernández Larragueta**²⁶, afirma: «Actualmente teletrabajamos dos o tres días a la semana. No se ha decidido todavía cuántos días de trabajo en casa va a haber cuando se acabe la pandemia, pero seguramente mantendremos esta proporción. En cuanto a la desconexión digital, a pesar de que no la hemos integrado en ningún documento, forma parte de la cultura de Théa. Fuera del horario o durante los fines de semana, no es habitual mandar correos electrónicos, ni se da ninguna obligación, ni sensación de obligación, de contestar a ningún mensaje, incluso en los niveles directivos de la compañía. Esto se ha mantenido también durante la época de la crisis sanitaria». Fernández Larragueta continúa: «El resultado de la desconexión digital **es un incremento de la calidad de vida**, puesto que facilita que el trabajador pueda desconectar y recuperar **los niveles de energía**. Esto se ve reflejado en **un incremento del bienestar y la productividad**. La investigación que lleváis a cabo me induce a pensar que sería muy interesante para nosotros incluir este punto referido a la desconexión digital dentro del código de conducta que tenemos».

Para la directora de la **Fundació Factor Humà**, **Anna Fornés**²⁷, la pregunta que tendrían que hacerse los directivos y las directivas antes de mandar un mensaje fuera de horas a sus trabajadores sería: «**Se está quemando la empresa?**». Si la respuesta es no, hay que saber esperar; pero entre los cargos directivos hay muchas personas – hombres y mujeres– que **no llevan una vida profesional y personal equilibrada**; que **son adictos al trabajo** y que viven un estrés que no les facilita poner el freno y no mandar un mensaje fuera de horas. **Este tema es tabú**, no se habla de él.

26. En conversación personal el mes de junio de 2021.

27. En conversación personal el mes de mayo de 2021.

3. HIPÓTESIS DE TRABAJO

Formulamos en el siguiente enunciado nuestra hipótesis de trabajo:

La crisis sanitaria y económica por el covid-19 ha incrementado el teletrabajo y la conectividad digital en los ámbitos laborales hasta niveles de riesgo para la salud.

4. OBJETIVOS

Este estudio persigue los siguientes objetivos:

1. Concretar el **nivel de conexión digital** de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito laboral, con especial incidencia en aquellos que teletrabajan.
2. Conocer los **tipos de comportamientos** más relevantes que llevan a cabo en relación con las comunicaciones digitales y los horarios de trabajo y descanso.
3. Evidenciar **las causas** que pueden conducir a una conexión digital fuera de los horarios de trabajo en el ámbito profesional.
4. Descubrir **la relación** que trabajadores y trabajadoras establecen **entre la conectividad digital y su salud**.
5. Poner en relieve **el nivel de concienciación** por parte de trabajadores y empresas de la necesidad de conciliar y de distinguir entre tiempo personal y profesional.
6. Determinar **la relación entre teletrabajo, conexión digital y salud**.
7. Determinar la necesidad **de acordar, pactar y regular la conectividad digital** en el ámbito laboral.

En definitiva, se trata de ver si los trabajadores y trabajadoras y los directivos y directivas de empresas en Cataluña creen que la desconexión digital es un derecho laboral imprescindible para la salud y actúan en consecuencia.

5. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Para llevar a cabo la presente investigación, elaborada de febrero a julio de 2021, se ha seguido una metodología de trabajo que combina aspectos cualitativos y cuantitativos. Los pasos han sido los siguientes:

1. Revisión y análisis de bibliografía relacionada con el ámbito de estudio.
2. Realización de entrevistas cualitativas a 10 profesionales de la salud y el trabajo.
3. Elaboración de un protocolo de encuesta formado por 20 preguntas cerradas de respuesta obligatoria, una pregunta no obligatoria sobre la empresa donde el encuestado o la encuestada trabajan y una pregunta de valoración global abierta¹.
4. Elaboración de una demanda de colaboración por escrito y telefónica para hacerla llegar a personas, empresas e instituciones de forma personalizada.
5. Transmisión de la demanda a 223 directores y directoras de recursos humanos de empresas con sede en Cataluña, además de otros cargos directivos, solicitando el nombre y el correo electrónico de:
 - El CEO o director/a general.
 - 10 trabajadores/as que ocupen posiciones de responsabilidad diferente, con paridad de género.

Y remarcando:

- Que, si la empresa no llegaba a los 10 trabajadores, también podían hacernos llegar los contactos de las personas a quienes tuvieran contratadas para tener representación de microempresas (de 1 a 10 personas), de empresas pequeñas (de 11 a 50 personas) y de empresas medianas y grandes (a partir de 51 personas trabajando), así como representación de personas autónomas.
- El compromiso de confidencialidad de las opiniones.
- Que a cada persona se le mandaría la encuesta para que pudiera responder a ella en privado.
- Que responder a la encuesta no llevaba más de 10 minutos aproximadamente.

1. Véase el Anexo A.

El contacto con las empresas se realizó a partir de la colaboración en las gestiones de gerencia del Ayuntamiento de Barcelona, el Institut Ramon Llull y la PIMEC, sumados a los contactos personales y profesionales del equipo de investigación del Observatorio de Liderazgo en la Empresa, de la UPF-BSM.

6. Durante la franja comprendida entre el lunes 19 de abril y el lunes 17 de mayo de 2021, se administra el protocolo de encuesta a directivos y directivas, y trabajadores y trabajadoras de 97 empresas a través de un cuestionario elaborado con *Google Forms*.
7. El análisis de los resultados y la descripción estadística se llevan a cabo utilizando el *software* SPSS. Se obtienen 608 respuestas de 93 empresas, que representa un índice de respuesta por empresa del 41,7%, teniendo en cuenta las 223 contactadas inicialmente.
8. Se elabora el informe de resultados, las conclusiones y recomendaciones, a la vez que el contexto, los límites y la discusión de la investigación.

6. MUESTRA

Componente cualitativo: entrevistas

Las entrevistas cualitativas se han llevado a cabo con las siguientes personas:

- **Albares, Javier**, médico, especialista en Neurofisiología Clínica y Medicina del Sueño. Miembro de la Iniciativa para la Reforma Horaria.
- **Colom, Joan**, médico, subdirector general de Drogodependencias, Agència de Salut Pública de la Generalitat de Catalunya.
- **Fernández Larragueta, Ana**, directora general de Laboratorios Théa en España.
- **Fornés, Anna**, directora de la Fundació Factor Humà.
- **Gallego, Joan Carles**, diputado de Catalunya en Comú en el Parlament de Catalunya, exsecretario general de Comisiones Obreras en Cataluña (2008-2017).
- **Mohedano, Fabián**, promotor de la Iniciativa sobre la Reforma Horaria. Presidente del Consejo Asesor para la Reforma Horaria (2015-2016).
- **Paoli, Gabriela**, psicóloga especialista en Salud Digital.
- **Ros, Camil**, secretario general de UGT (Unión General de Trabajadores) en Cataluña.
- **Torre, Cristina**, secretaria de Acción Sindical de Comisiones Obreras en Cataluña.
- **Vinaixa, Enric**, secretario general del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, de la Generalitat de Catalunya.

Componente cuantitativo: encuesta

Se graban 610 respuestas de la encuesta y se eliminan dos por repetición. Una vez depuradas, la muestra queda formada del siguiente modo:

- 608 personas que trabajan en 93 empresas situadas en Cataluña,
- que pertenecen a 40 sectores diferentes y
- de ámbito público y privado.

- Se trata de una muestra paritaria respecto al género y
- con varios rangos de edad.

Las 93 empresas y personas autónomas que han colaborado en el estudio se listan por orden alfabético en el Anexo B. El Anexo C contiene los logos de las empresas, colocados según el orden de participación en la encuesta.

7. RESULTADOS

A continuación, se analizan los resultados. Las preguntas del protocolo de encuesta¹ se agrupan en los 6 siguientes ámbitos:

1. Perfil de la muestra encuestada (preguntas 14-20)
2. Condiciones de trabajo (preguntas 1, 2, 10, 11)
3. Hábitos de descanso, salud, tecnología y conectividad (preguntas 3, 4)
4. Gestión del tiempo, comunicación telemática y satisfacción (preguntas 5, 6, 7, 8)
5. Conectividad y productividad (pregunta 9)
6. El derecho a la desconexión digital (pregunta 12)

7.1. Perfil de la muestra

Analizamos a continuación las principales características de la muestra del presente estudio.

7.1.1. Género de las personas encuestadas

La muestra analizada es paritaria. El 44,4% son hombres y el 55,3% mujeres. Un 0,3% de la muestra; es decir, dos personas, han preferido no indicar su género.

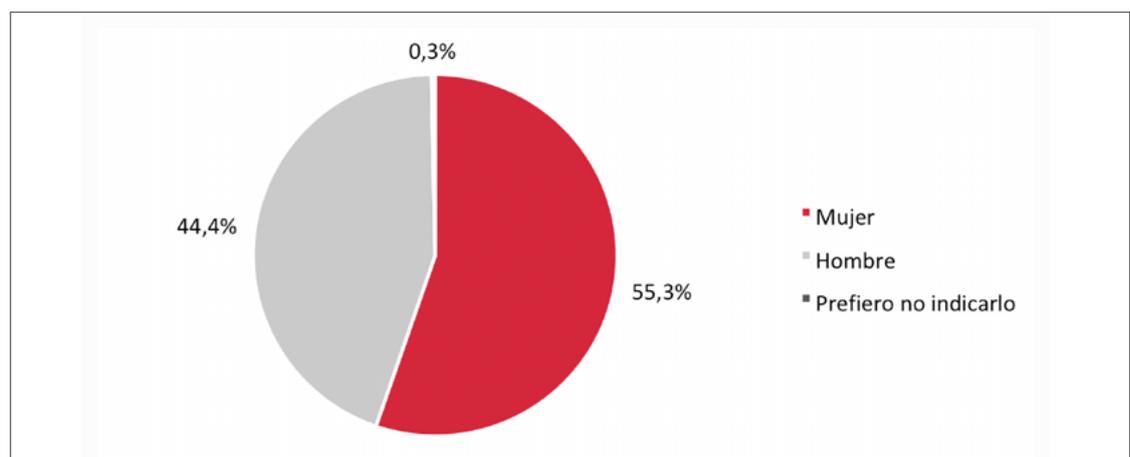


Figura 1. Género de las personas encuestadas

1. Véase el Anexo A.

7.1.2. Edad de las personas encuestadas

Más de la mitad de las personas entrevistadas (52,5%) tienen de 45 a 60 años, y algo más de un tercio (34,9%) son personas de 30 a 45 años. Los mayores, de 60 a 75 años, conforman un 6,7% de la muestra, cifra cercana a los jóvenes de menos de 30 años, que representan un 5,9% del total.

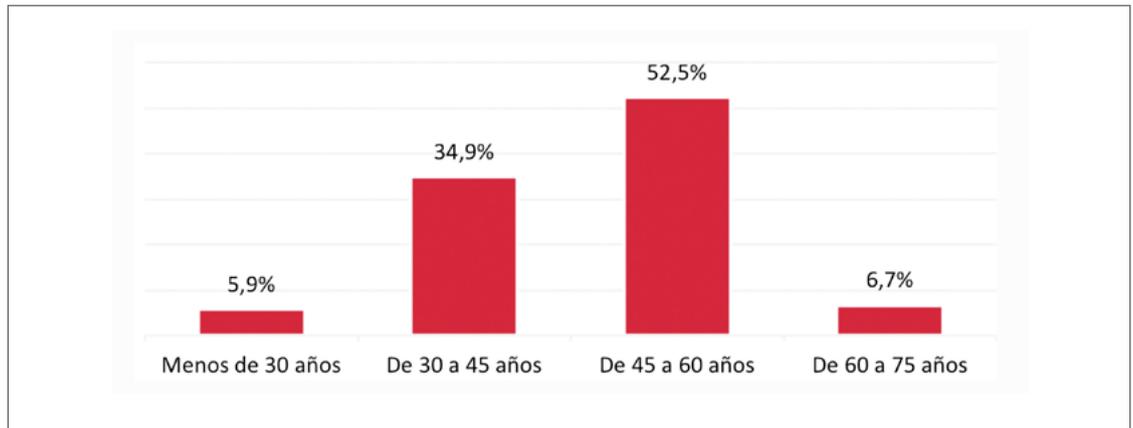


Figura 2. Edad de las personas encuestadas

7.1.3. Personas que tienen bajo su responsabilidad

El primer dato señalado es que casi dos de cada tres personas encuestadas (65,50%) tienen a otros trabajadores y trabajadoras de la empresa bajo su responsabilidad profesional. Destaca también que casi una cuarta parte del total (24,7%) tienen a su cargo menos de cinco personas.

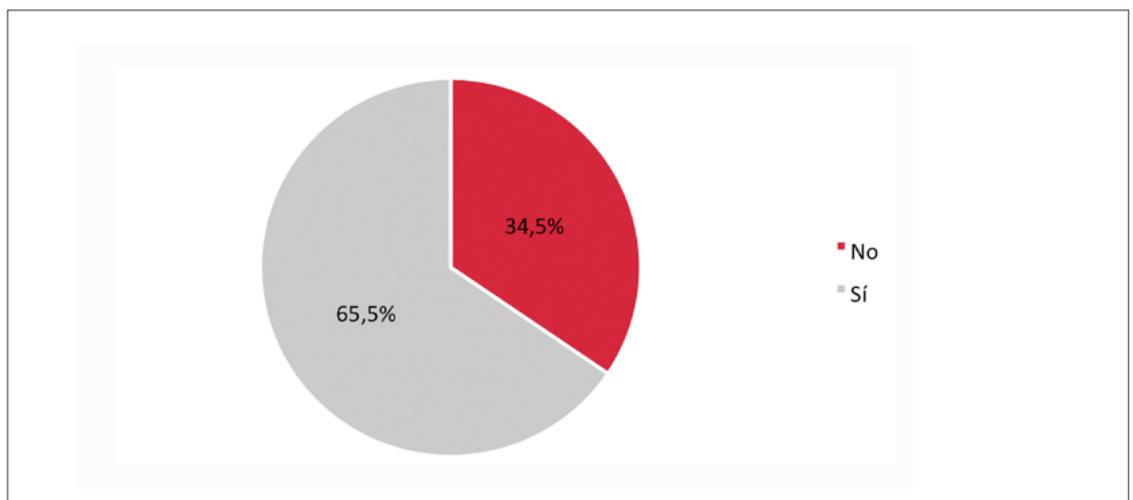


Figura 3. Tienen personas bajo su responsabilidad profesional

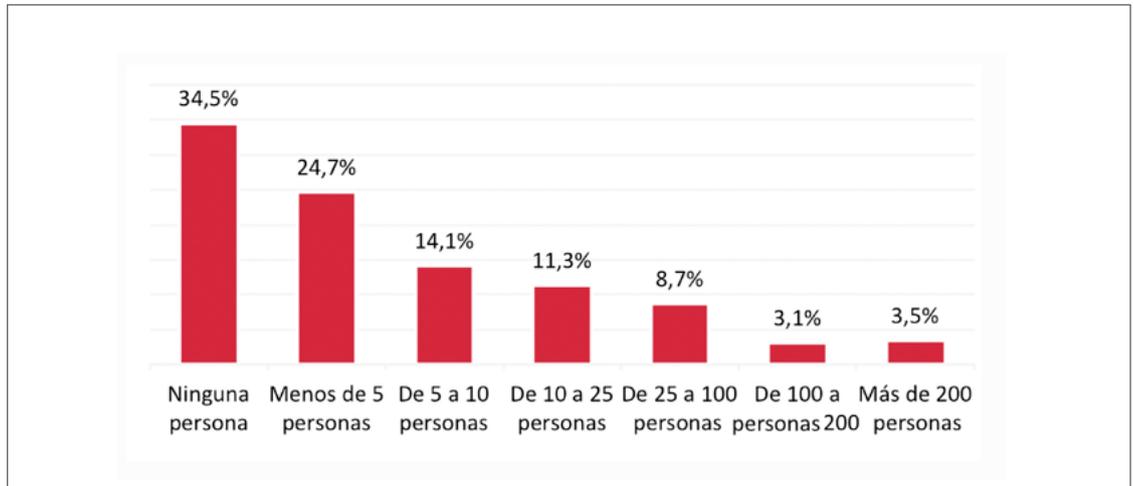


Figura 4. Número de personas que tienen bajo su responsabilidad

7.1.4. Posición dentro de la empresa

Las personas que forman la muestra analizada tienen responsabilidades diferentes en su empresa. Casi la mitad (47,4%) tienen una posición directiva o actúan como jefes de área (13,0%), lo que representaría un 60,4% del total. Un 36,5% no tiene ninguna responsabilidad de dirección.

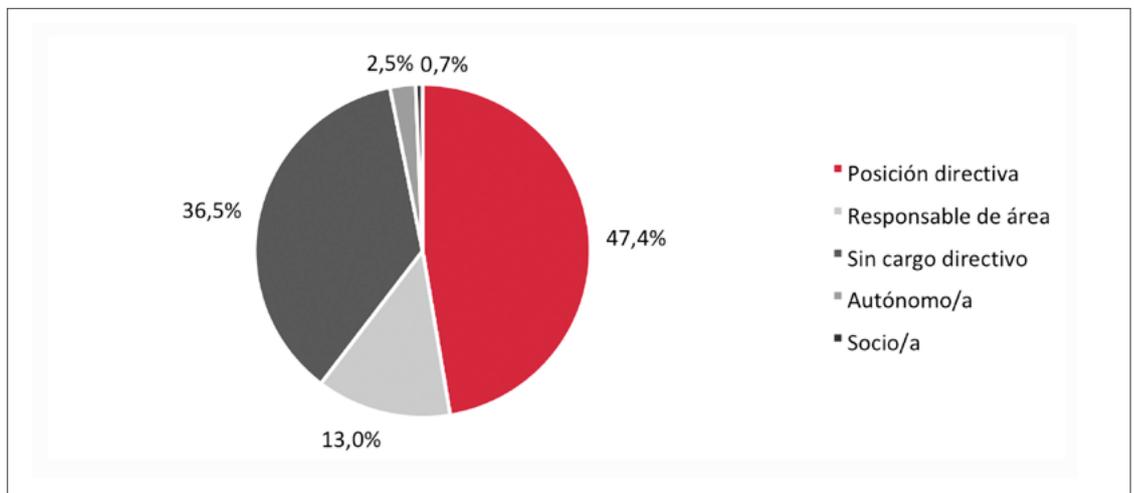


Figura 5. Posición dentro de la empresa

7.1.5. Detalles de la empresa donde trabajan

- **Empresas privadas y empresas públicas**

Dos de cada tres empresas donde trabajan las personas de la muestra son privadas (66,0%). El resto (34,0%) son públicas.

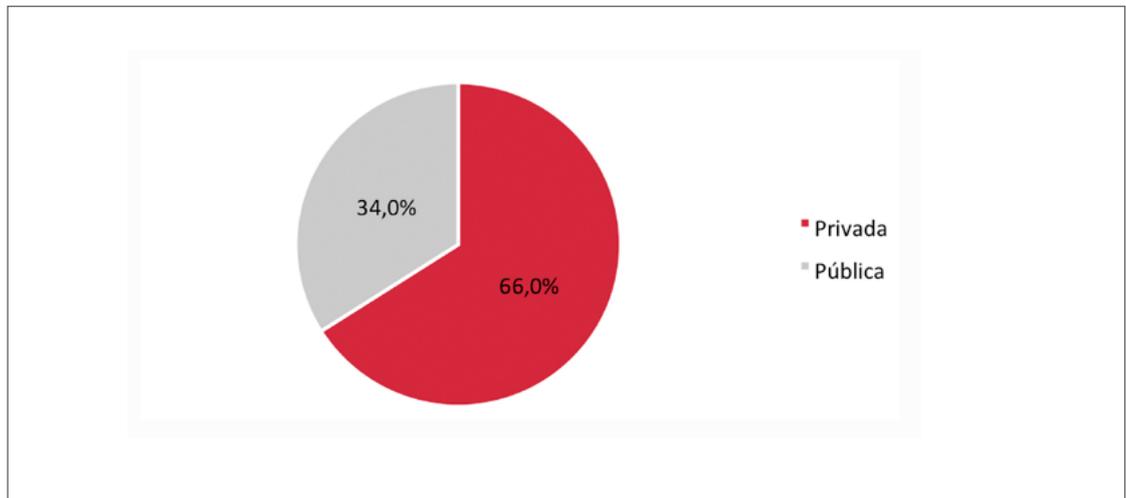


Figura 6. Empresas públicas y privadas

- **Volumen de la empresa**

Casi la mitad de las empresas a las que pertenece la muestra (47,2%) son pymes con un número importante de trabajadores y trabajadoras (de 51 a 500). Con porcentajes inferiores, encontramos empresas menores (27,5%) y también mayores (22,8%), así como una pequeña representación de personas que trabajan autónomamente.

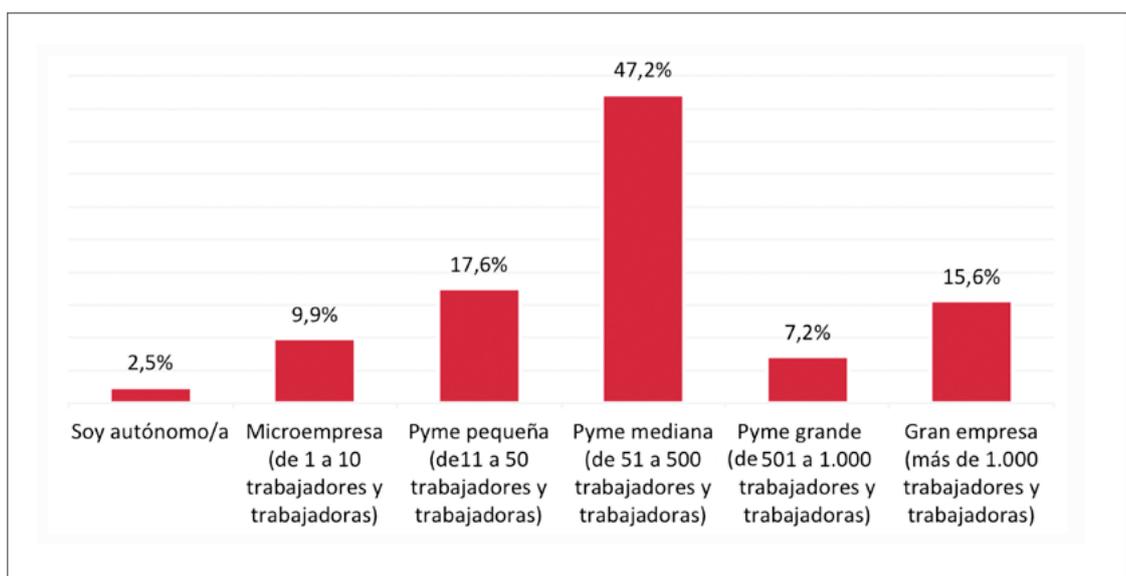


Figura 7. Volumen de la empresa

Las personas entrevistadas trabajan en 93 empresas y organizaciones. Las empresas y organizaciones de la muestra pertenecen a 40 sectores diferentes, donde destacan educación, consultorías, actividades culturales, artísticas y de entretenimiento, arquitectura e ingeniería, salud, energía, industria alimentaria e industria química. También hay que destacar a las personas que, de forma genérica, afirman trabajar en la Administración pública.

En síntesis, de la muestra del presente estudio, destacan las características siguientes:

- Es paritaria (44,4% de hombres y 55,3% de mujeres).
- Mayoritariamente, las personas encuestadas tienen alguna posición de responsabilidad a la empresa (60,4%).
- Son personas adultas (de 30 a 60 años) en un total del 87,4%.
- Dos de cada tres trabajan en empresas privadas (66%) y un tercio desarrolla su actividad profesional en empresas públicas (34,0%)

Este apartado corresponde a las preguntas 14 a 20 de la encuesta.

7.2. Condiciones de trabajo

7.2.1 Horarios

- **Número de horas de trabajo semanales**

El mayor volumen de la muestra, un 45,6%, dice trabajar de 41 a 50 horas a la semana. Acto seguido, un 31,6% afirma dedicar al trabajo semanalmente de 36 a 40 horas. Lejos de estas cifras, un 12,8% de personas aseguran trabajar de 51 a 60 horas a la semana, y un 7,2% dice dedicar al trabajo menos de 35 horas semanalmente.

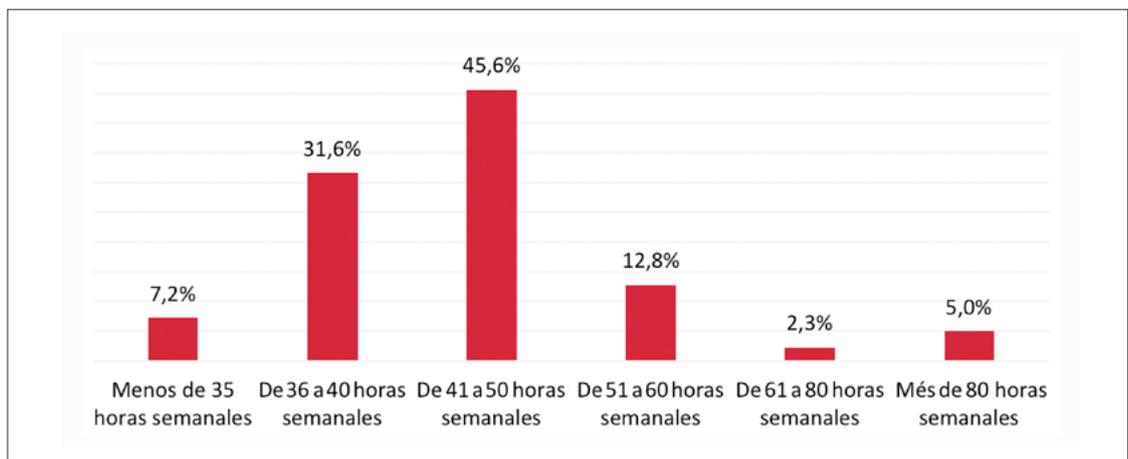


Figura 8. Número de horas de trabajo a la semana

- **Horario fijo vs. horario flexible**

Casi dos de cada tres personas encuestadas (64,5%) tienen un horario de trabajo flexible. Y algo más de un tercio (35,5%) trabaja siguiendo un horario fijo.

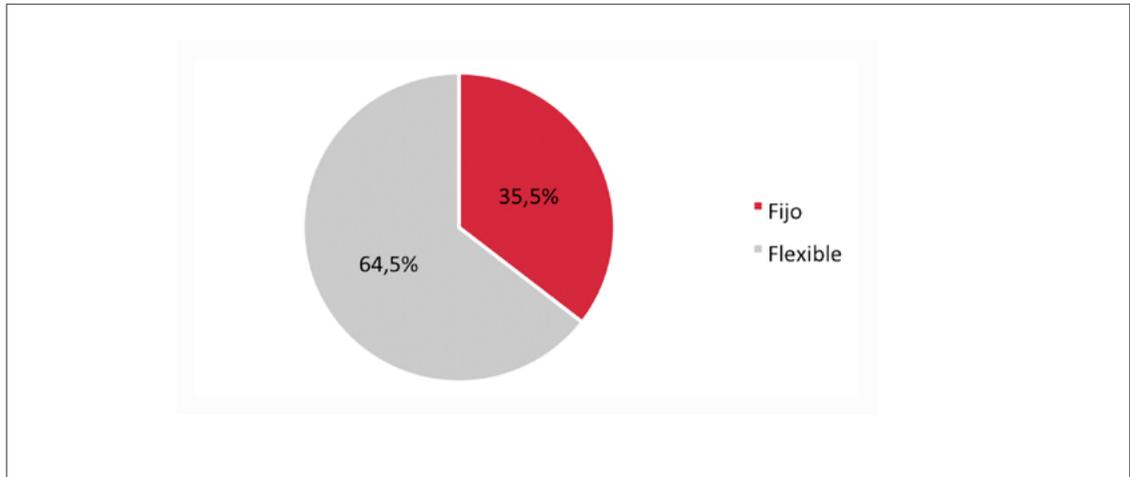


Figura 9. Modalidad del horario de trabajo

- **Evaluación por objetivos vs. por cumplimiento del horario**

Preguntamos a las personas que conforman la muestra si en su empresa se evalúa el trabajo que llevan a cabo en función de los objetivos logrados. La respuesta afirmativa es mayoritaria (43,3% + 18,9%), que representa un 62,2% del total.

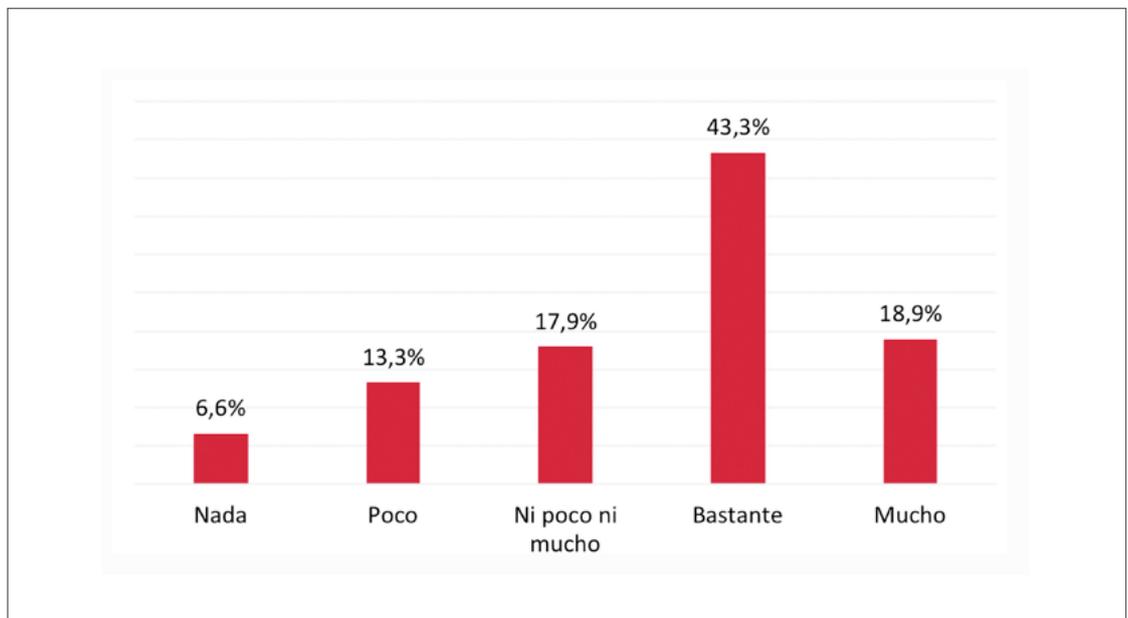


Figura 10. Evaluación por objetivos

A continuación, sin que sea excluyente, analizaremos si se valoran las personas en función de si trabajan en el horario establecido.

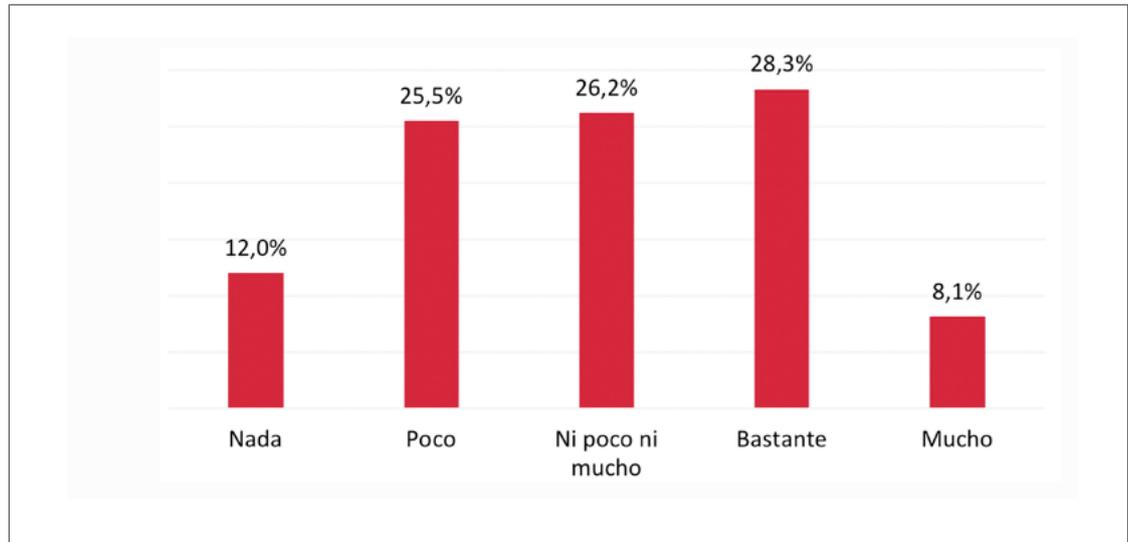


Figura 11. Evaluación por cumplimiento horario

Observamos en los resultados obtenidos que la evaluación del trabajo realizada por los trabajadores y trabajadoras en función del cumplimiento de su horario es inferior a la de los objetivos logrados.

Se evalúa a las personas por la «presencia» en el puesto de trabajo bastante o mucho en un 34,4% (suma de 28,3% y de 8,1%), cifra muy similar al número de personas que indica que o no se las evalúa o se las evalúa poco por seguir el horario indicado (12,0% + 25,5%), lo que representa un 37,5%.

- **Conciliación laboral y personal como objetivo de la empresa**

Al preguntar si la conciliación laboral y personal es un objetivo de la empresa, observamos que destacan las columnas de la derecha. La muestra analizada responde bastante y mucho en una suma que representa el 63,2% del total (41,3% + 21,9% respectivamente).

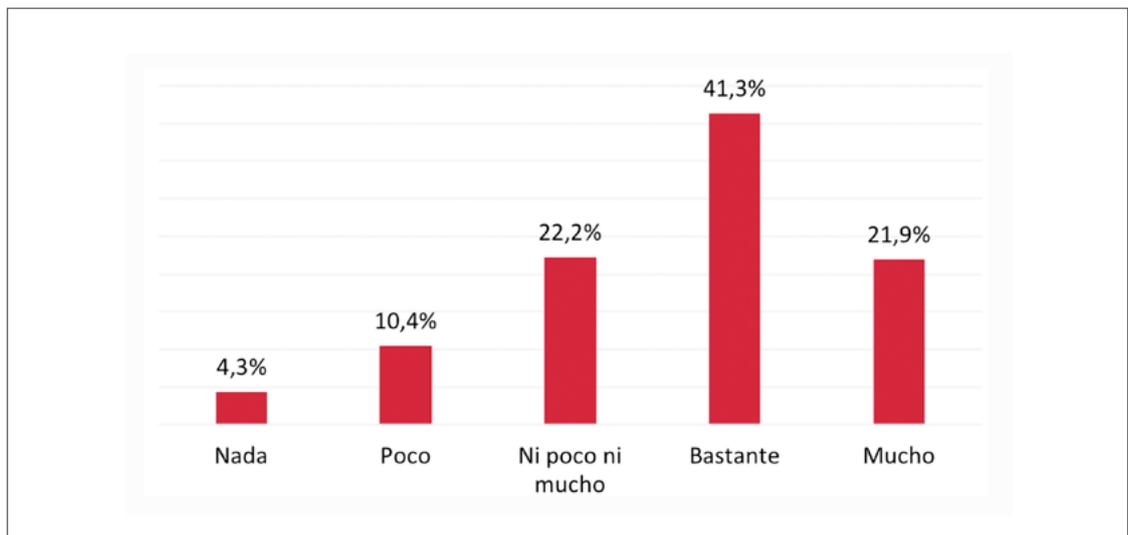


Figura 12. La conciliación laboral y personal es un objetivo de la empresa

En detalle, nos fijamos ahora en las diferencias que obtenemos en relación con la conciliación laboral y personal cuando segmentamos la muestra en función de si las personas teletrabajan o desarrollan su trabajo presencialmente.

Las personas que teletrabajan responden mayoritariamente –64,8% (42% + 22,8%), es decir, casi dos de cada tres– que la conciliación laboral y personal es un objetivo a lograr por parte de su empresa. Las personas que llevan a cabo el trabajo de forma presencial manifiestan en un nivel inferior, que no llega a la mitad (48,3%), que la conciliación constituye un objetivo empresarial.

7.2.2. Trabajo presencial y teletrabajo

La gran mayoría de las personas encuestadas (74,3%) teletrabajan. Solo una de cada cuatro trabaja exclusivamente de forma presencial en su empresa (25,7%). Las personas que trabajan en remoto lo hacen mayoritariamente algunos días a la semana (55,9% del total de la muestra) y menos de una de cada cinco (18,4%) trabajan a diario en casa.

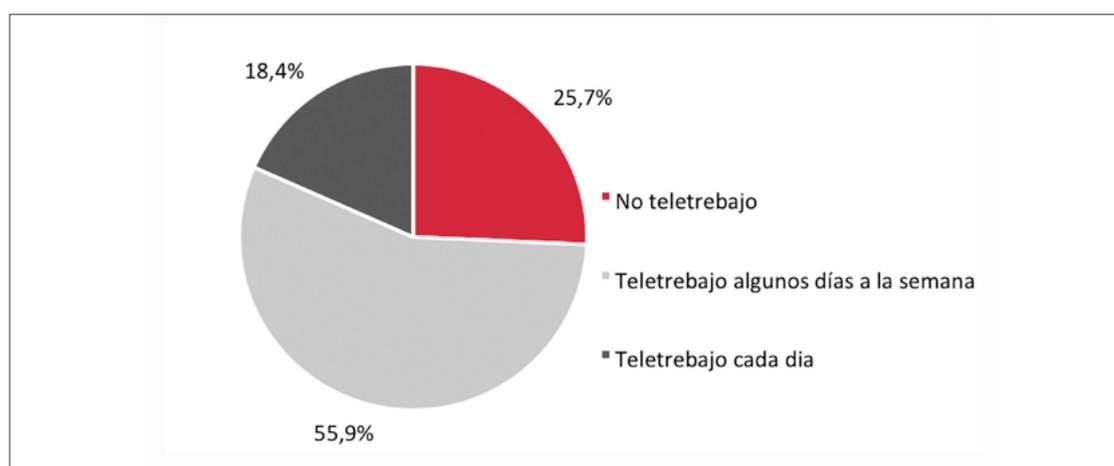


Figura 13. Trabajo presencial y teletrabajo

En cuanto a las condiciones de trabajo, observamos en síntesis que las personas de muestra, de forma mayoritaria:

- Afirman trabajar más de 40 horas semanales (55,7%)
- En horario flexible (64,5%)
- Teletrabajan cada día o algunos días a la semana (73,3%)
- Se les evalúa por objetivos (62,2%) mucho antes de por el cumplimiento del horario establecido, donde encontramos mucha disparidad de posiciones.
- En empresas que tienen en cuenta que sus trabajadores y trabajadoras puedan conciliar la vida profesional con la personal (63,2%).

Este apartado corresponde a las preguntas 1, 2, 10 y 11 de la encuesta.

7.3. Hábitos de descanso, salud, tecnología y conectividad

7.3.1. Descanso, salud e hiperconectividad.

- Revisar el teléfono móvil al levantarse y antes de acostarse

Más de tres de cada cuatro personas (76,8%) del total de la muestra encuestada admiten que lo primero que hacen cuando se levantan y la última antes de acostarse es mirar el teléfono móvil.

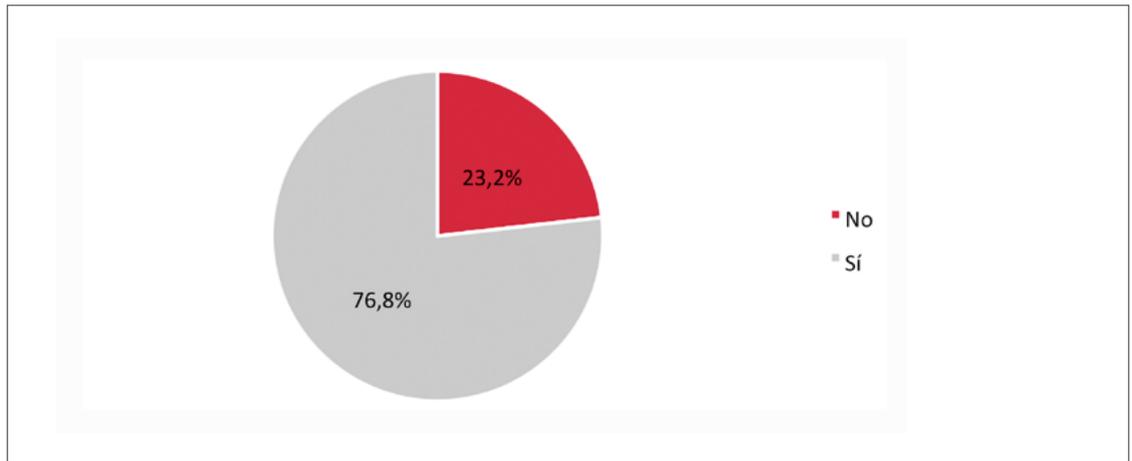


Figura 14. Lo primero que hace cada día al levantarse y antes de acostarse es mirar el teléfono móvil

- Estrés y pandemia

Casi dos de cada tres personas encuestadas (65,6%), además, manifiestan que se sienten estresadas. Una gran mayoría relaciona este estado anímico con la situación emocional que conlleva la pandemia sanitaria.

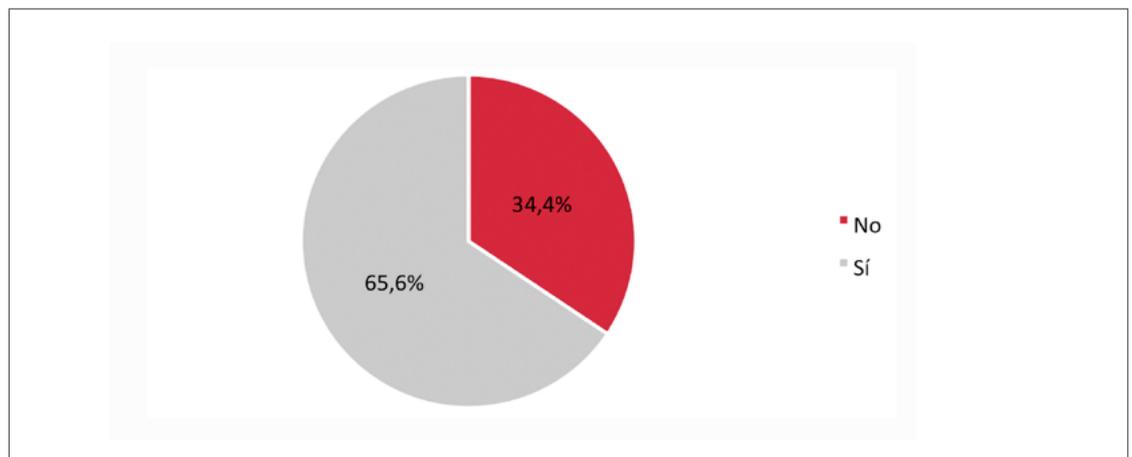


Figura 15. Últimamente se ha sentido estresado/a debido a la situación provocada por la pandemia

- **Fatiga digital**

La mayor parte de la muestra de las personas encuestadas (54,3%) admiten que sienten «fatiga digital» después de vivir este tiempo de pandemia.

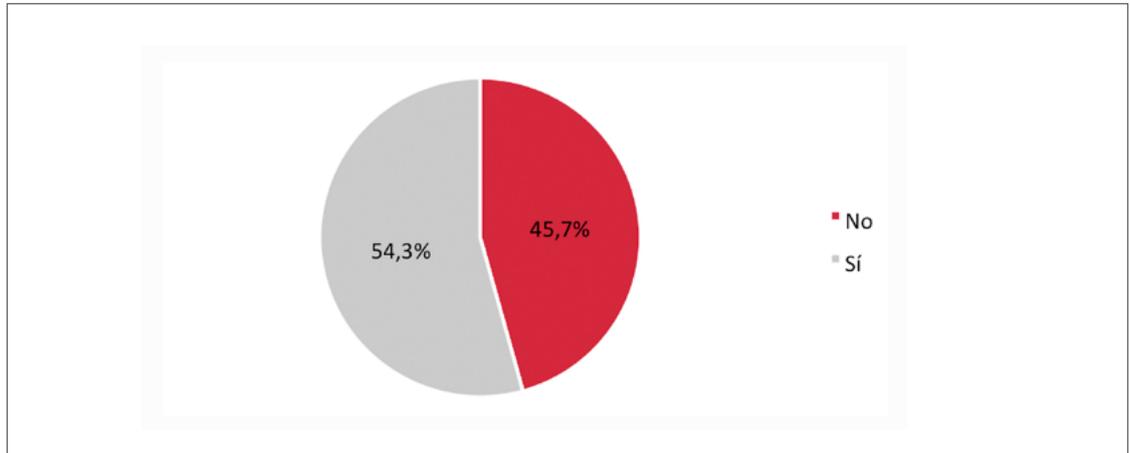


Figura 16. Después de este tiempo de pandemia, siente «fatiga digital»

En detalle, queremos analizar si hay diferencias respecto a la fatiga digital que sienten las personas en función de si teletrabajan o trabajan presencialmente.

Mayoritariamente, sienten más fatiga las que trabajan en remoto (57,1%), ante un 42,9% de las que trabajan de forma presencial.

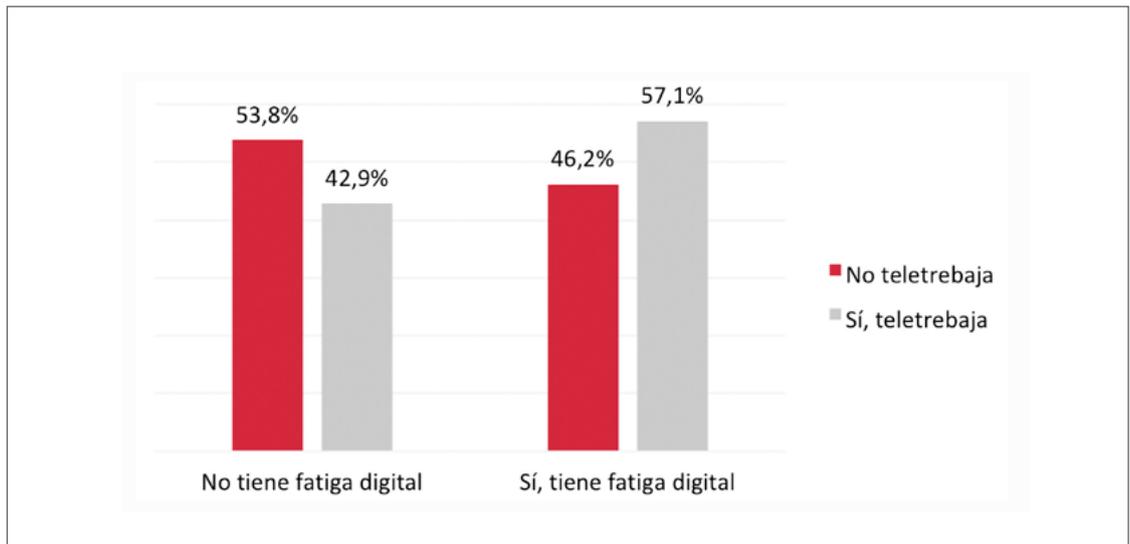


Figura 17. Fatiga digital según si teletrabajan o no

- **Dormir bien siete u ocho horas diarias**

A pesar de que más de la mitad de las personas encuestadas afirman dormir bien siete u ocho horas diarias (58,1%), destaca el 41,9% que admite no descansar bien.

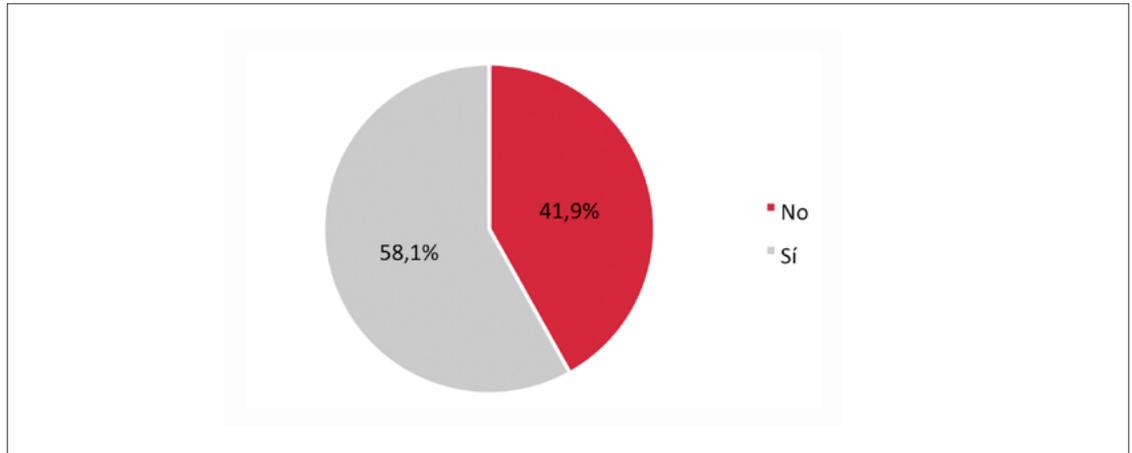


Figura 18. Duerme bien siete u ocho horas diarias

7.3.2. Conectividad y vida profesional

- **Conectividad digital y compromiso con la empresa**

Preguntamos a las personas encuestadas si estar conectadas digitalmente tiene relación con su compromiso y su implicación con la empresa. Más de la mitad (52,5%) nos dicen que bastante (42,1%) o mucho (10,4%).

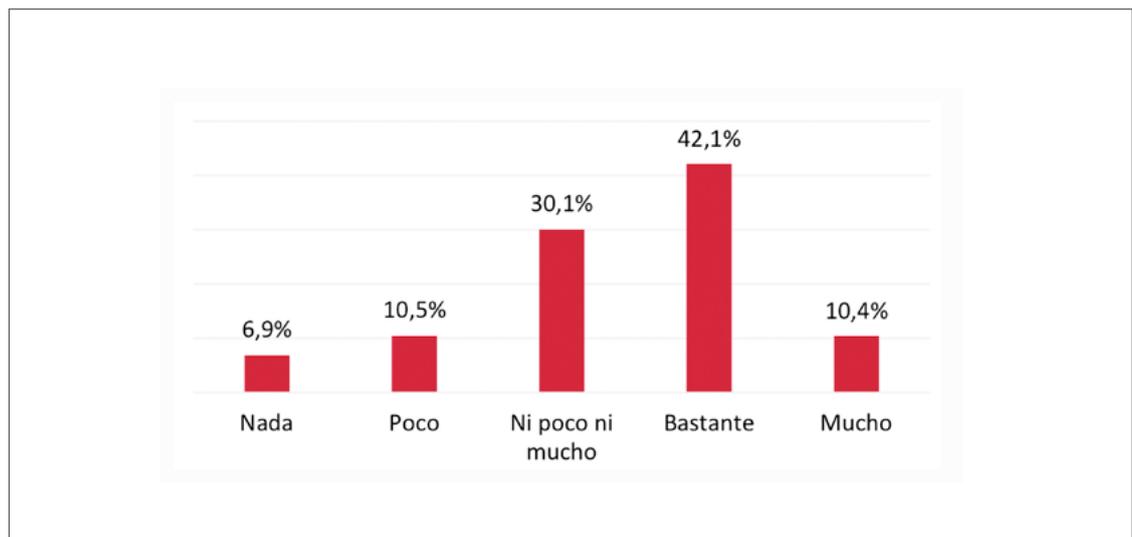


Figura 19. Cree que estar conectado/a digitalmente es señal de compromiso e implicación con la empresa

En el otro extremo, situaríamos a las que creen que la conectividad digital no está relacionada con el compromiso y la implicación profesional: 17,4% del total; es decir, la suma de 6,9% (nada) y de poco (10,5%). Un 30,1% se sitúa en una posición intermedia de ni poco ni mucho.

La tendencia, por lo tanto, se orienta hacia relacionar conectividad digital con compromiso e implicación profesional.

- **Conectividad digital y carrera profesional**

Cuando la pregunta relaciona la conectividad digital con una percepción de valoración positiva para la propia carrera profesional, nos encontramos de nuevo con que las respuestas afirmativas destacan por encima de las que no relacionan estos dos conceptos, o bien que lo hacen ligeramente.

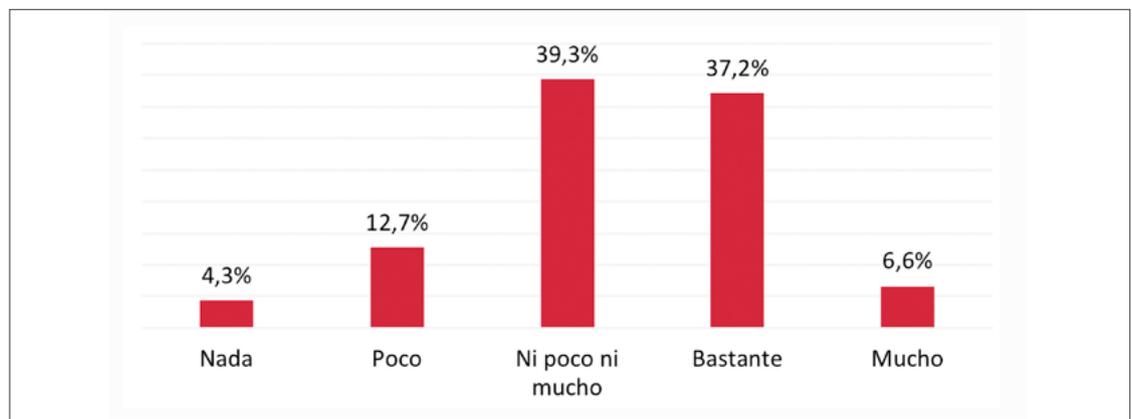


Figura 20. Cree que estar conectado/a digitalmente es positivo para la carrera profesional

La suma de las personas que contestan que la conectividad digital es un elemento favorable en la carrera profesional es del 43,8% (un 37,2% afirman que lo es bastante y un 6,6% que lo es mucho) ante un 17% de la muestra que opina que no están relacionados (4,3%) o poco (12,7%).

De todas formas, el mayor porcentaje lo encontramos en aquellas personas que no se definen; es decir, que se acogen a la propuesta de que la conectividad en relación con la carrera profesional propia no es ni mucho ni poco positiva (39,3%).

Ahora veamos en detalle qué variación en las respuestas obtenemos cuando relacionamos la creencia de que el nivel de disponibilidad a estar conectados digitalmente es positivo para la propia carrera profesional, en función de si las personas trabajan presencialmente o teletrabajan.

Cuando el trabajo es presencial, es decir, que no se teletrabaja, se observa una tendencia superior a creer que la conectividad digital es positiva para la carrera profesional. Cuando quien responde son personas que teletrabajan, se muestran más escépticas al respecto.

En resultados, la mayoría de las personas que trabajan presencialmente (50,7%) creen que la conectividad digital es positiva para la carrera profesional, ante un 41,4% de las que teletrabajan que opinan lo mismo.

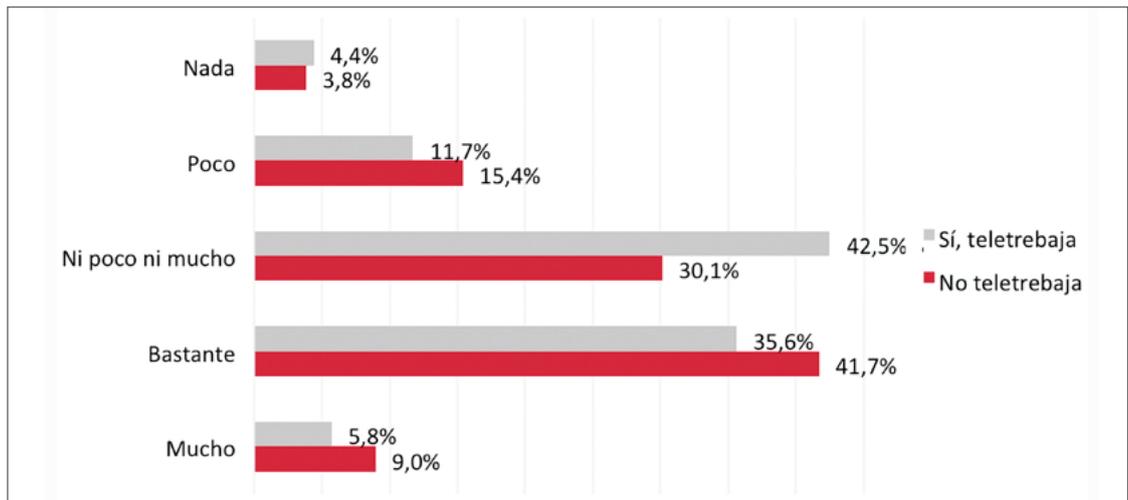


Figura 21. Cree que estar conectado digitalmente es positivo para la carrera profesional, según si teletrabajan o no

El mayor nivel de una respuesta poco comprometida (ni mucho, ni poco) es de un 42,5% entre las personas que teletrabajan. Por el contrario, entre las que trabajan presencialmente esta respuesta de equilibrio o indefinición se sitúa en un 30,1%.

Por su parte, las personas que teletrabajan manifiestan una tendencia clara a otorgar menos valor al hecho de que estar conectados digitalmente con la empresa tenga consecuencias positivas para la carrera profesional propia. Y así, encontramos un 41,7% que cree que es positivo para la carrera propia estar conectados digitalmente. Justo cuando no se teletrabaja se percibe que la conectividad digital sería positiva para el desarrollo profesional en un 50,7%, que es el resultado de sumar el 41,7% que responde «bastante» con el 9,0% que escoge «mucho».

7.3.3. Conectividad y vida personal

- Conectividad digital y estar informado/ada

De modo significativo, la muestra encuestada contesta de forma muy mayoritaria que estar conectado/ada facilita estar más informado, en un 89,1% (un 56,4% dice que bastante y un 22,7% afirma que mucho).

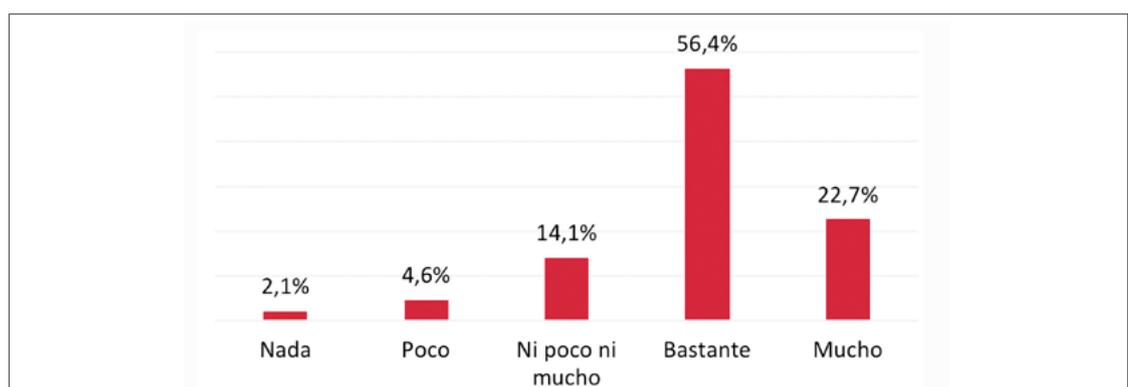


Figura 22. Cree que estar conectado/a digitalmente facilita estar más informado/a

- **Conectividad digital vs. desconexión emocional**

Relacionamos a continuación el nivel de conectividad digital como causa de desconexión emocional.

Destaca que el porcentaje más alto de las personas encuestadas se inclina por afirmar que estar conectadas digitalmente sí supone desconexión emocional. En cifras, un 46,7% lo afirma de forma clara; es decir, la suma del 39,3% de la muestra que opina que la conectividad digital conlleva bastante desconexión emocional, más el 7,4%, que asegura que provoca mucha.

En el otro extremo de los posicionamientos, encontraríamos una de cada cuatro personas, es decir, un 25,2% del total de las personas encuestadas (la suma del 7,6% que contesta «nada» más el 17,6% que responde «poco»), que creen que la conexión digital no generaría desconexión emocional o poca. Está claro que, si nos fijamos en este último dato, de una manera rotunda, es decir, creer que la conectividad digital no comporta desconexión emocional, solo encontramos a este 7,6% que responde «nada».

Por último, encontramos a un 28,1% del total que se queda en la posición más cercana a un equilibrio, una indefinición o una duda respecto a si la conexión digital puede ser causa de desconexión emocional.

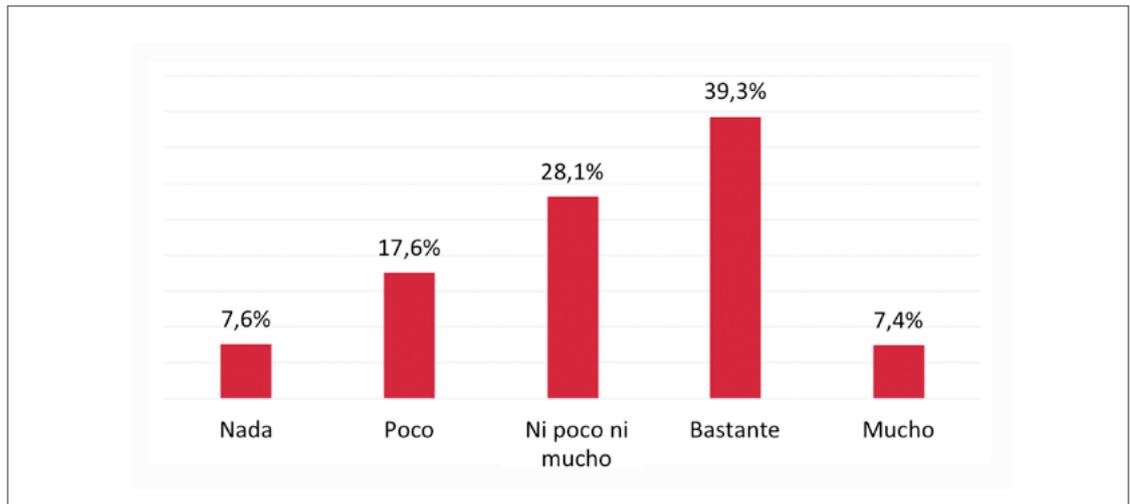


Figura 23. Cree que estar conectado/a digitalmente provoca desconexión emocional

Dado que las personas que teletrabajan están más tiempo conectadas digitalmente, observaremos ahora las diferencias de opinión en relación con la desconexión emocional que provocaría la conectividad a través de los dispositivos en función de la modalidad del trabajo, presencial o en remoto.

Son las personas que teletrabajan las que más se inclinan a afirmar que la conectividad digital provoca desconexión emocional, en un 49,1% (suma de «bastante», 40,9%, más «mucho», 8,2%) ante un 39,7% de las que trabajan presencialmente, que son la que relacionan conectividad digital con desconexión emocional.

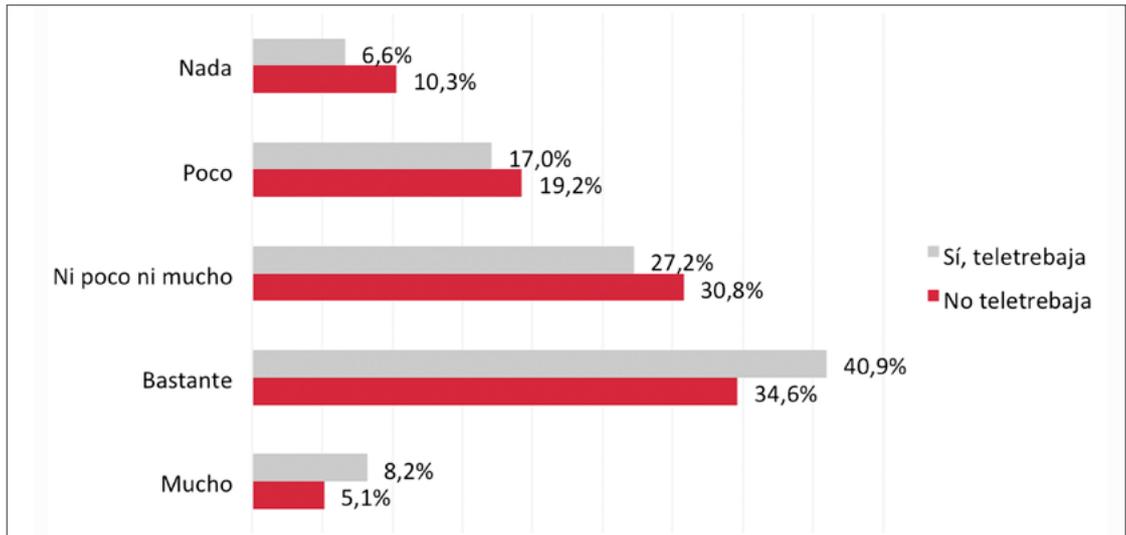


Figura 24. Cree que estar conectado/a digitalmente provoca desconexión emocional, según si teletrabajan o no

• **Conectividad digital vs. soledad**

Profundizando en los aspectos emocionales, vamos a fijarnos ahora en las respuestas obtenidas al preguntar a las personas si creen que estar conectadas acaba generando sensación de soledad.

Miramos las diferencias en función de si trabajan presencialmente o teletrabajan. Son las que trabajan con dispositivos electrónicos, es decir, las que teletrabajan, las que más piensan que esta conectividad provoca sentimientos de soledad. Así se manifiestan de manera clara (suma de respuestas de «bastante» y «mucho») en un 39,6%, ante un 28,2% que tiene la misma opinión entre las que trabajan presencialmente.

A su vez, opinan el contrario, o sea, que la conectividad digital no genera soledad un 34% (suma de «nada» y «poco») de las personas que teletrabajan, ante un 43,6% de las que trabajan presencialmente.

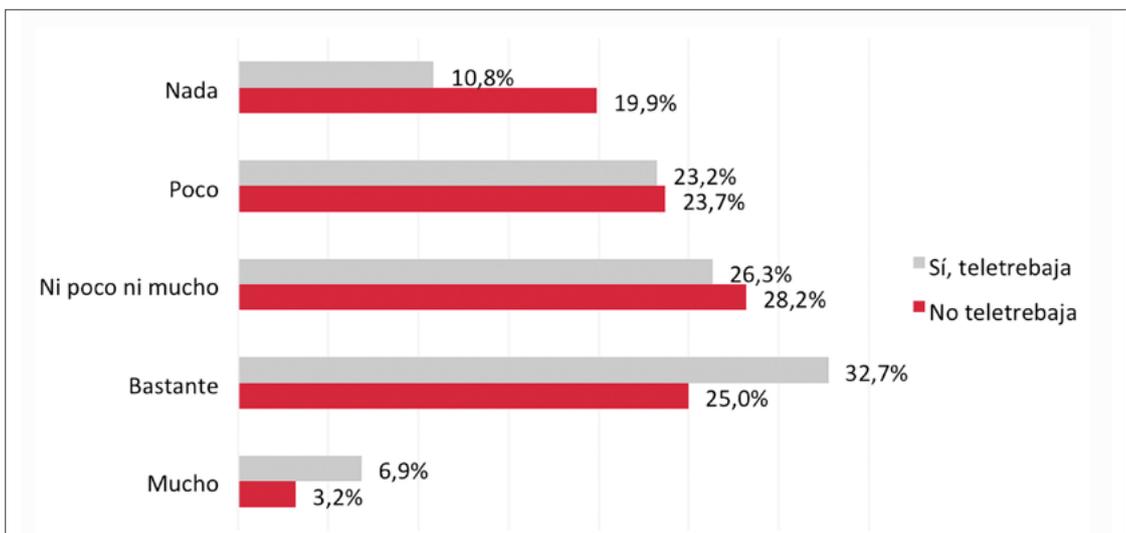


Figura 25. Cree que estar conectado/a digitalmente acaba generando sensación de soledad, según si teletrabajan o no

Continuamos analizando la percepción de riesgo para la salud que conlleva la conectividad digital.

7.3.4 Conectividad digital y riesgos para la salud

Al preguntar a las personas de la muestra de la encuesta si estar conectado digitalmente es malo para la salud, la gran mayoría responde afirmativamente, en un 58,7% (la suma del 41,9% que opina «bastante» más el 16,8% que contesta «mucho»).

Un 15,9% se sitúa en el otro extremo de los posicionamientos; es decir, dice que la conectividad no es mala o no mucho para la salud (la suma del 4,6% de los que afirman que no es nada mal más el 11,3% de los que opinan que poco).

Por último, encontramos a un 25,3% de personas que se situarían en una posición intermedia al relacionar conectividad digital con perjuicio para la salud.

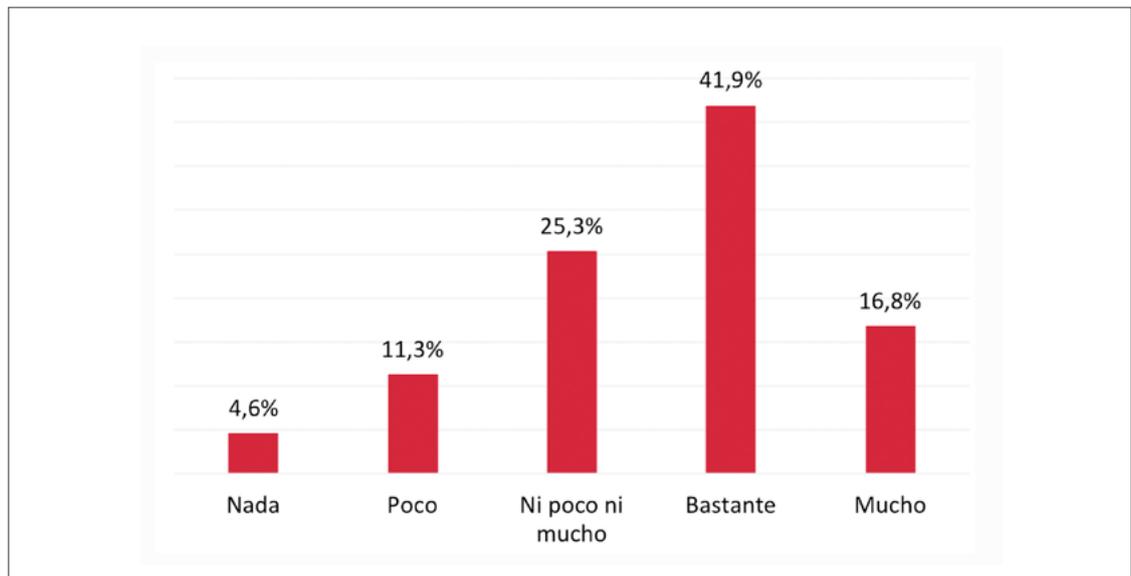


Figura 26. Cree que estar conectado/a digitalmente es perjudicial para la salud

En síntesis, del apartado que relaciona conectividad, calidad de vida –tanto personal como profesional– y hábitos y riesgos para la salud, se puede destacar que:

- La gran mayoría cree que estar conectado/a digitalmente hace estar más informado/a (89,1%).
- Cuando no se teletrabaja, se percibe que la conectividad digital sería positiva para el desarrollo profesional en un 50,7%, cifra superior a la obtenida entre las personas que justamente trabajan ya a través de dispositivos electrónicos (41,4%).

- Una gran mayoría de personas (76,8%) admiten que lo primero que hacen al levantarse y la última antes de acostarse es mirar el teléfono móvil.
- La mayoría (54,3%) admite que siente «fatiga digital» después de este tiempo de pandemia; especialmente lo manifiestan las personas que teletrabajan (57,1%).
- Globalmente, la muestra cree que la conectividad digital provoca desconexión emocional (46,7%), ante un 25,2% que opina claramente lo contrario.
- Son los teletrabajadores y teletrabajadoras los que más se inclinan a afirmar que la conectividad digital provoca desconexión emocional, en un 49,1%, ante un 39,7% de las que trabajan de forma presencial.
- Son las que trabajan con dispositivos electrónicos, es decir, las que teletrabajan, las que más piensan que esta conectividad provoca sentimientos de soledad (un 39,6% de las que teletrabajan por un 28,2% de las que trabajan presencialmente).
- Es decir, teletrabajo, conexión digital, desconexión emocional y soledad están relacionados.
- También son mayoría las personas (65,6%) que se sienten estresadas debido a la situación que provoca la pandemia.
- Casi un 42% admite que no descansa bien siete u ocho horas diarias.
- La mayoría cree que la conectividad digital es mala para la salud (58,7%), ante un 15,9% que cree que no es relevante.

Este apartado corresponde a las preguntas 3 y 4 de la encuesta.

7.4. Gestión del tiempo, comunicación telemática y satisfacción

7.4.1. Número de reuniones telemáticas

Preguntamos a continuación a las personas entrevistadas de la muestra si creen asistir a un número excesivo de reuniones telemáticas. Vemos que un 40% de las personas (la suma del 26,2% que dice «bastante» más el 13,8% que opina «mucho») creen que sí, que asisten a un número exagerado de reuniones *online*.

Frente a este posicionamiento, un 26,5% piensa que el número no es nada excesivo (11,0%) o quizás un poco (15,5%). Por último, una de cada tres personas (33,6%) encontraría equilibrado el número de reuniones a las que asiste en remoto a través de la tecnología.

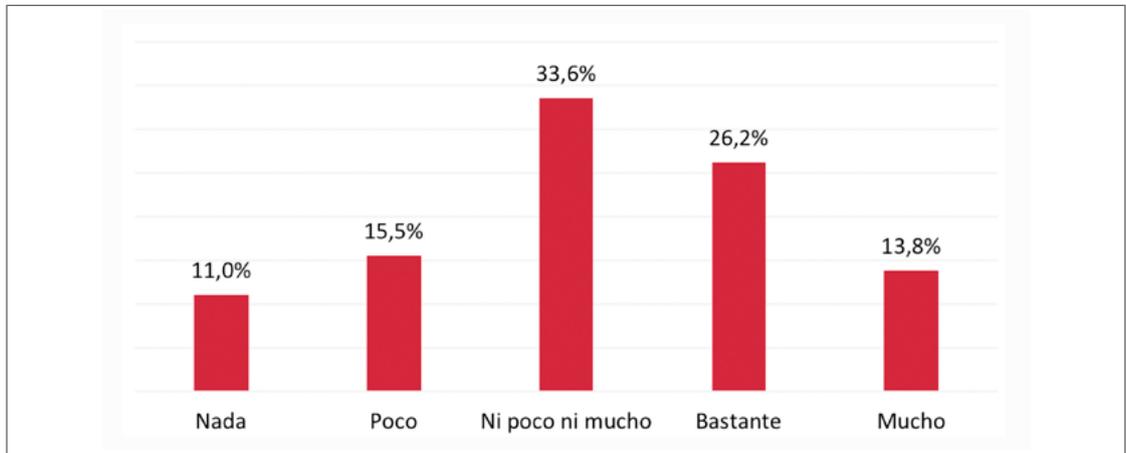


Figura 27. Cree que el número de reuniones a las que tiene que asistir vía telemática es excesivo

Profundicemos en los resultados, comparando la opinión de las personas que teletrabajan con la de las que llevan a cabo su trabajo de forma presencial.

Las personas que teletrabajan opinan en una cifra superior a las que desarrollan su trabajo presencialmente que el número de reuniones telemáticas a las que tienen que asistir es excesivo. Lo cree un 43,4% de teletrabajadores frente a un 30,1% de personas que trabajan presencialmente (suma de «bastante» y «mucho»). Lógicamente, son las personas que no teletrabajan las que creen que el número de reuniones telemáticas no es nada excesivo o poco (32,7%), ante un 24,3% de las que trabajan en remoto.

Con todo, la posición que prevalece en los grupos es considerar el número de reuniones telemáticas correcto (ni mucho ni poco). En síntesis, se manifiesta la tendencia a considerar que se hacen demasiadas reuniones telemáticas entre las personas que realmente las están llevando a cabo.

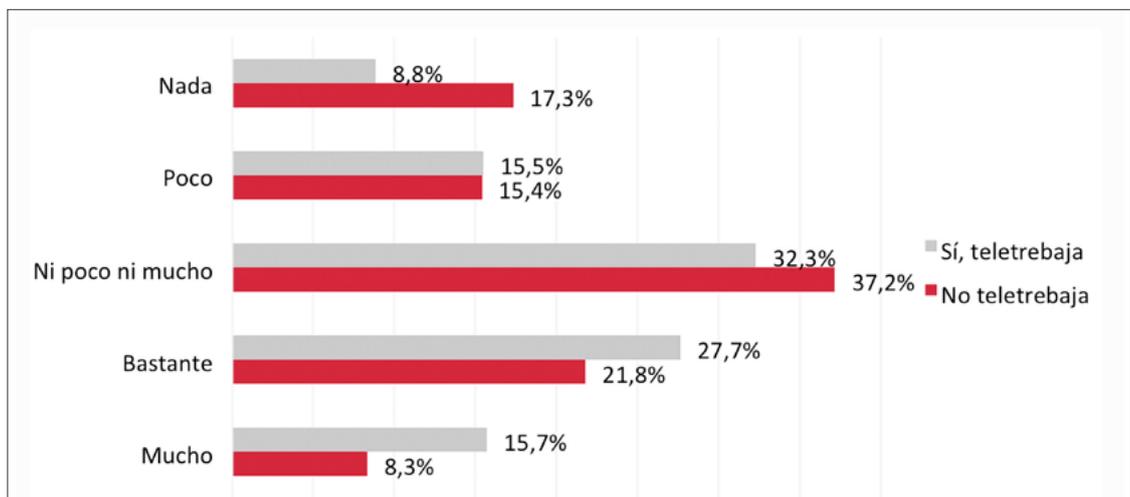


Figura 28. Cree que el número de reuniones a las que tiene que asistir vía telemática es excesivo, según si teletrabajan o no

7.4.2. Satisfacción de las comunicaciones telemáticas

- Grado de satisfacción de las comunicaciones telemáticas en general

El porcentaje de personas encuestadas a quienes satisface la comunicación *online* en la empresa es muy similar y solo ligeramente superior al de las que afirman no satisfacerlas esta modalidad de comunicación con compañeros, superiores, clientes o proveedores.

La suma de las que responden «bastante» (33,4%) y «mucho» (4,1%) es de un 37,5%, frente al 31,1% que dicen que no están nada satisfechas de este tipo de comunicaciones (7,1%) o poco (24,0%).

Un 31,4% restante se coloca en la posición intermedia: ni poca ni mucha satisfacción respecto a la comunicación telemática.

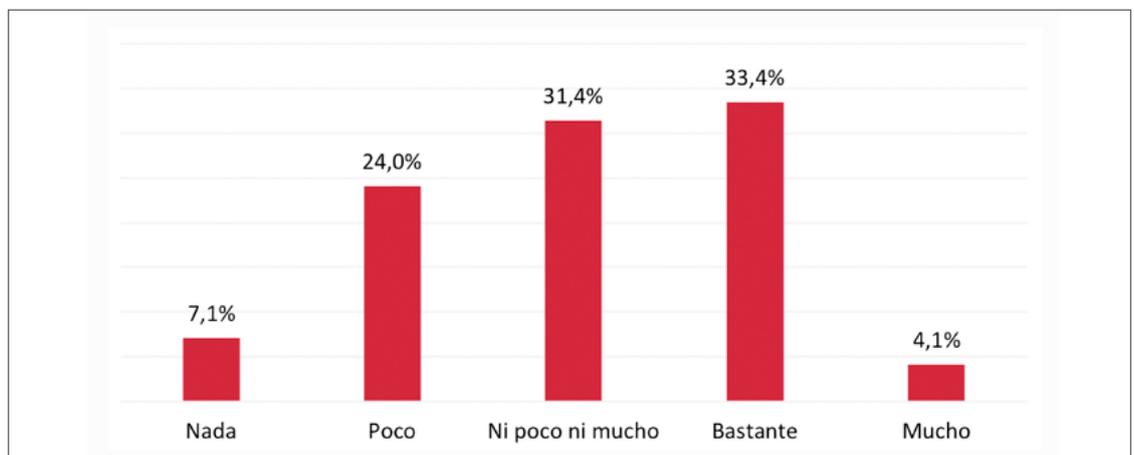


Figura 29. Le/la satisface la comunicación vía telemática con compañeros, superiores, clientes o proveedores

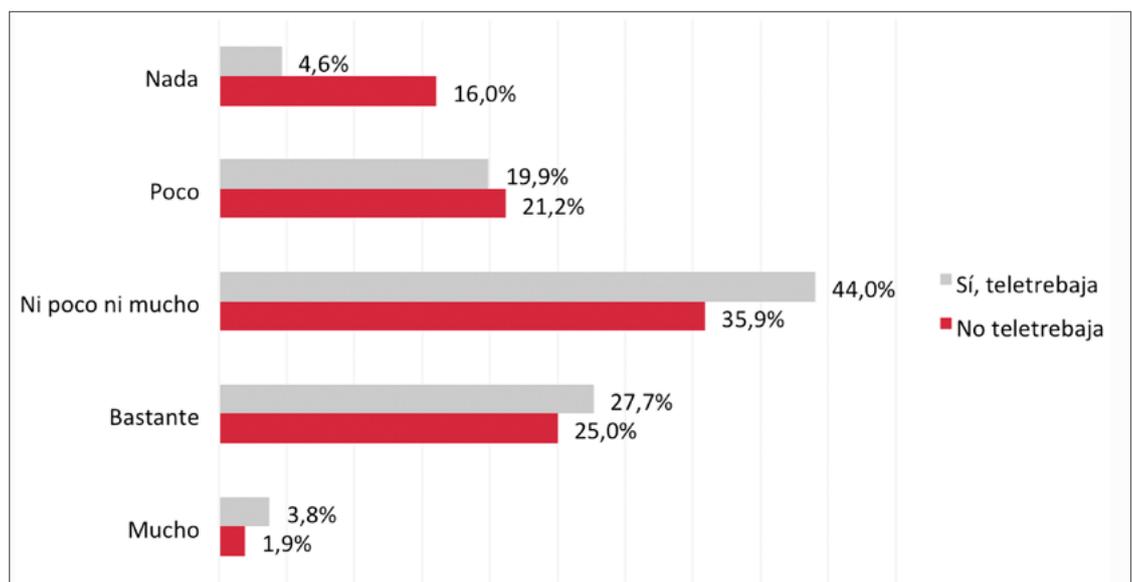


Figura 30. Le satisface la comunicación vía telemática con compañeros, superiores, clientes o proveedores según si teletrabajan o no

Cuando observamos la valoración en función de si las personas teletrabajan o acuden presencialmente a la empresa, vemos que hay una ligera tendencia a considerar las comunicaciones telemáticas como más satisfactorias por parte de las personas que teletrabajan (31,5%), que contestan «bastante» o mucho», frente a las que trabajan presencialmente (26,9%), a pesar de que las cifras más importantes las encontramos en la respuesta «ni poco ni mucho» en todo tipo de trabajadores.

7.4.3. Comunicación con el entorno profesional

- Responder a comunicaciones en general fuera del horario de trabajo

La práctica totalidad de las personas que conforman la muestra (94,6%) aseguran que de manera habitual responden a mensajes recibidos fuera del horario laboral, ya sea a través del teléfono móvil o de correos electrónicos.

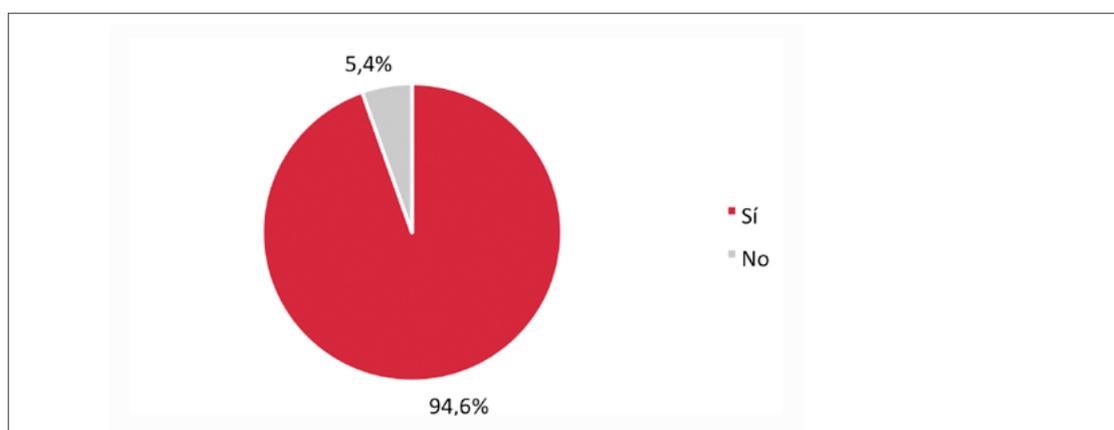


Figura 31. Habitualmente contesta a mensajes al móvil o al correo electrónico fuera del horario de trabajo

Del 94,6% de las personas que contestan afirmativamente a la pregunta de si responden a comunicaciones fuera del horario de trabajo, la gran mayoría (89,4%) asegura que lo hace si el tema tratado es urgente, importante o enviado por una persona con una responsabilidad superior dentro de la empresa. Encontramos otro 10,6% que siempre contesta a las comunicaciones recibidas fuera de los horarios de trabajo, sin hacer ninguna consideración en relación con el horario.

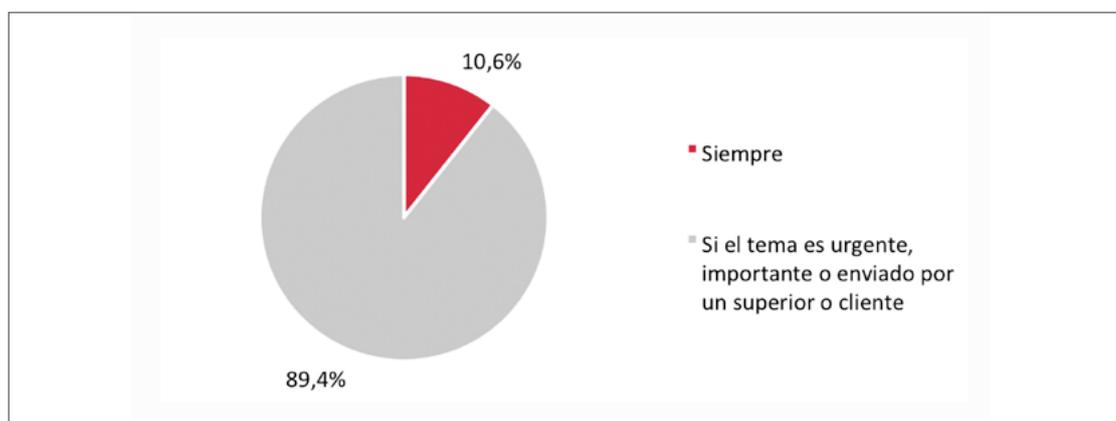


Figura 32. Circunstancias de las respuestas telemáticas de las personas que responden a las comunicaciones fuera del horario de trabajo (94,6% del total)

Entramos ahora en el detalle del tipo de mensajes que se contestan de forma generalizada fuera del horario laboral. Preguntaremos por tres clases de comunicaciones: a través de whatsapps, por correo electrónico o mediante llamadas telefónicas.

- **Comunicaciones por whatsapp fuera de los horarios de trabajo**

Observamos que más de tres cuartas partes (78,5%) de la muestra responde a whatsapps fuera del horario de trabajo, en días festivos y en periodos de vacaciones (de los interlocutores o propios).

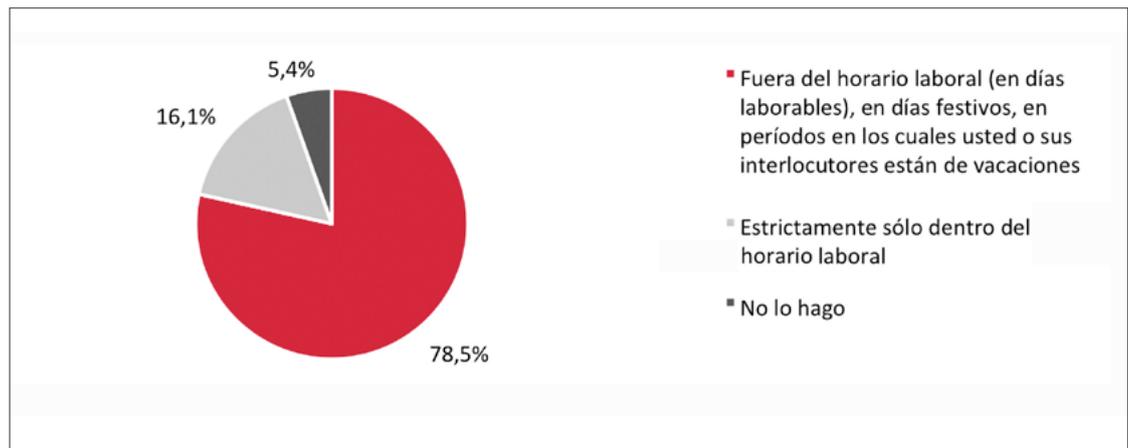


Figura 33. Responde a whatsapps fuera del horario laboral

Cuando preguntamos si los miembros de la muestra envían whatsapps fuera de las horas de trabajo, el porcentaje baja respecto a los que dicen que los responden, si bien más de la mitad (50,7%) admite hacerlo en cualquier momento fuera del horario laboral.

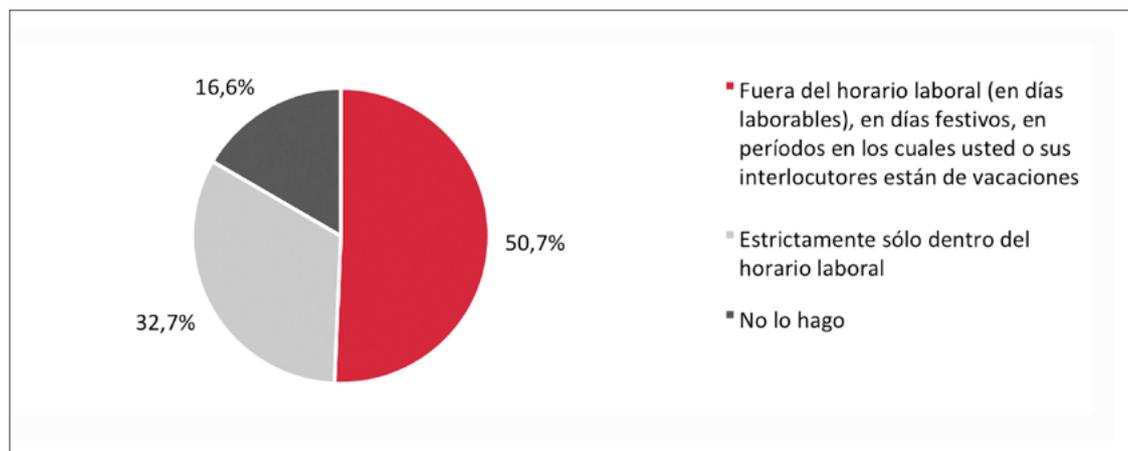


Figura 34. Envía whatsapps fuera del horario laboral

- **Llamadas telefónicas fuera de los horarios de trabajo**

De nuevo, la mayoría de la muestra (58,2%) admite hacer llamadas telefónicas a otras personas del ámbito laboral fuera de los horarios de trabajo.

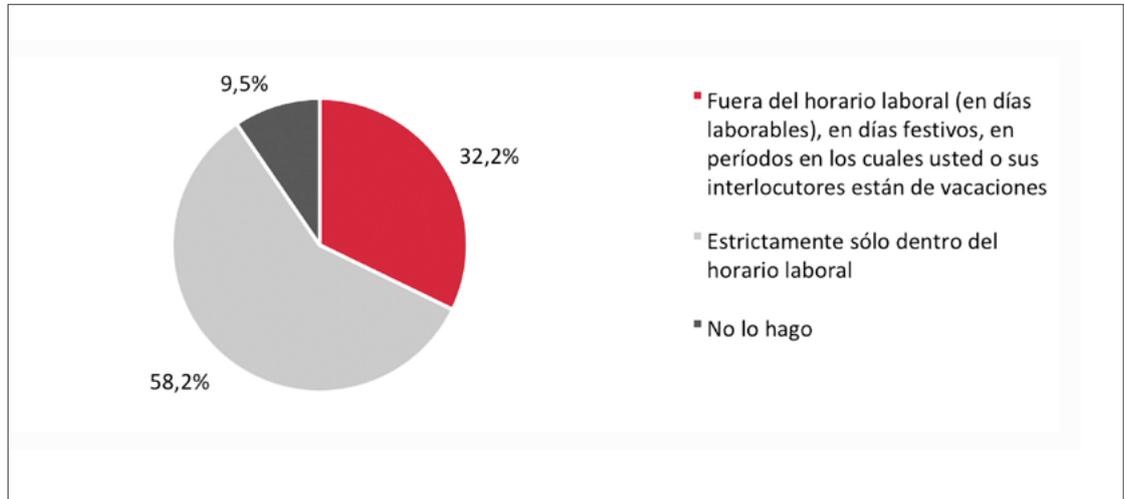


Figura 35. Hace llamadas telefónicas fuera del horario laboral

Tres cuartas partes de la muestra responde a las llamadas telefónicas que recibe de personas del ámbito de trabajo fuera de su horario laboral (75,0%).

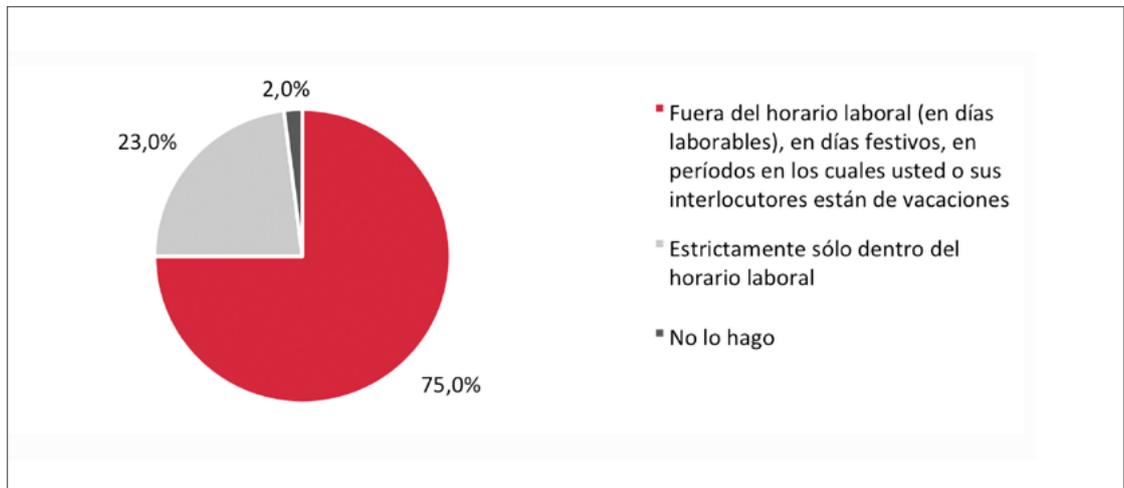


Figura 36. Responde a llamadas telefónicas fuera del horario laboral

- **Correos electrónicos fuera de los horarios de trabajo**

También la mayoría de la muestra (61,0%) envía correos electrónicos fuera del horario de trabajo.

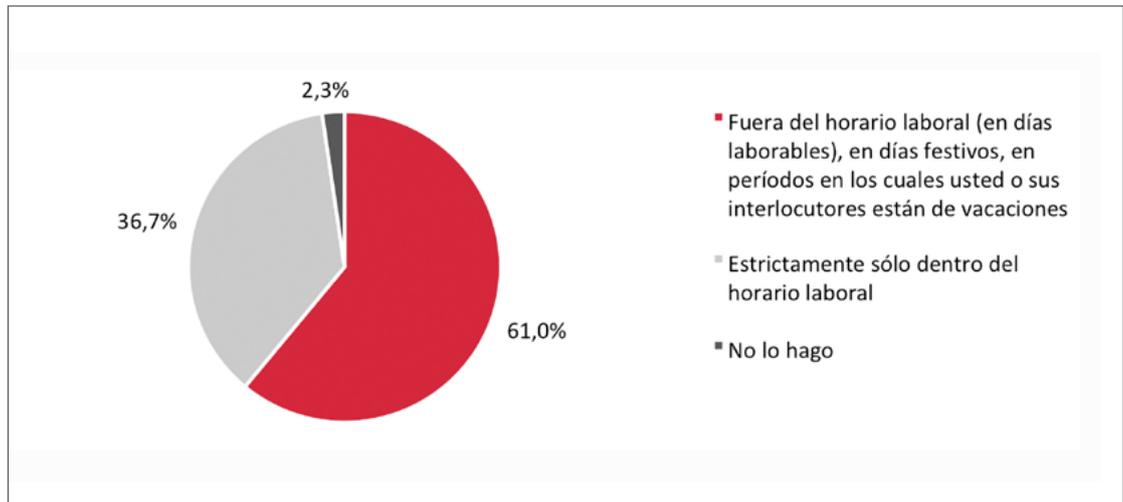


Figura 37. Envía correos electrónicos fuera del horario laboral

Y el porcentaje es mayor (74,5%) respecto a responder a los correos electrónicos recibidos fuera del horario de trabajo.

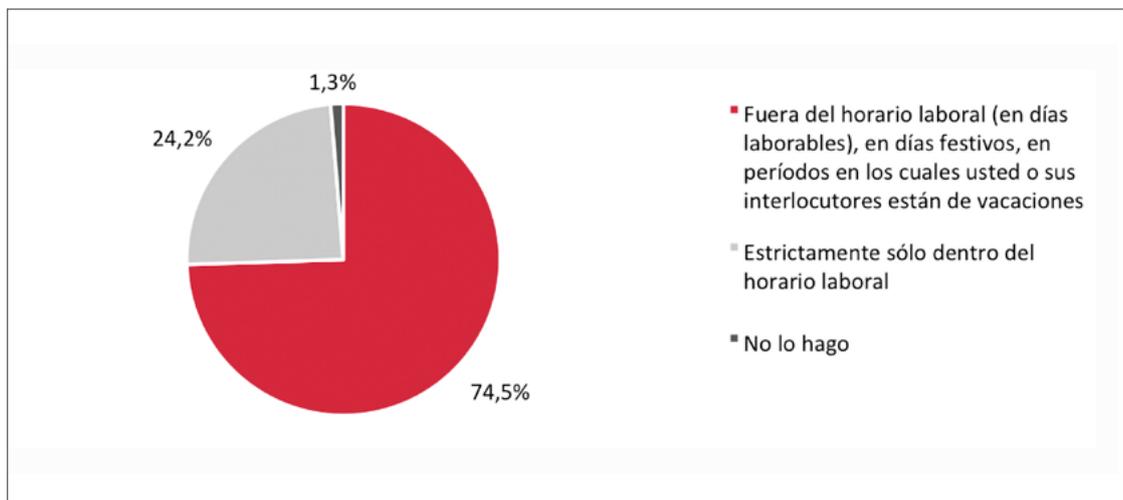


Figura 38. Responde a correos electrónicos fuera del horario laboral

- **Planificación de un tiempo dentro de la jornada laboral para atender a comunicaciones vía correo electrónico y whatsapps**

Comparamos ahora las personas que teletrabajan con las que trabajan de forma presencial en cuanto a si planifican un tiempo dentro de su jornada laboral para ocuparse de los correos electrónicos y los whatsapps.

En todas las modalidades de trabajo, las respuestas más relevantes son negativas. Si sumamos «nada» y «poco», un 47,4% de las personas que teletrabajan admiten no planificar dentro de su jornada laboral un tiempo para atender a las comunicaciones. El porcentaje

es del 57,1%, es decir, mayoritario, entre las personas que trabajan presencialmente. Con todo, observamos que son los teletrabajadores los que más planifican temporalmente sus comunicaciones telemáticas («bastante» + «mucho» = 39,0%), frente a los trabajadores presenciales (29,5%).

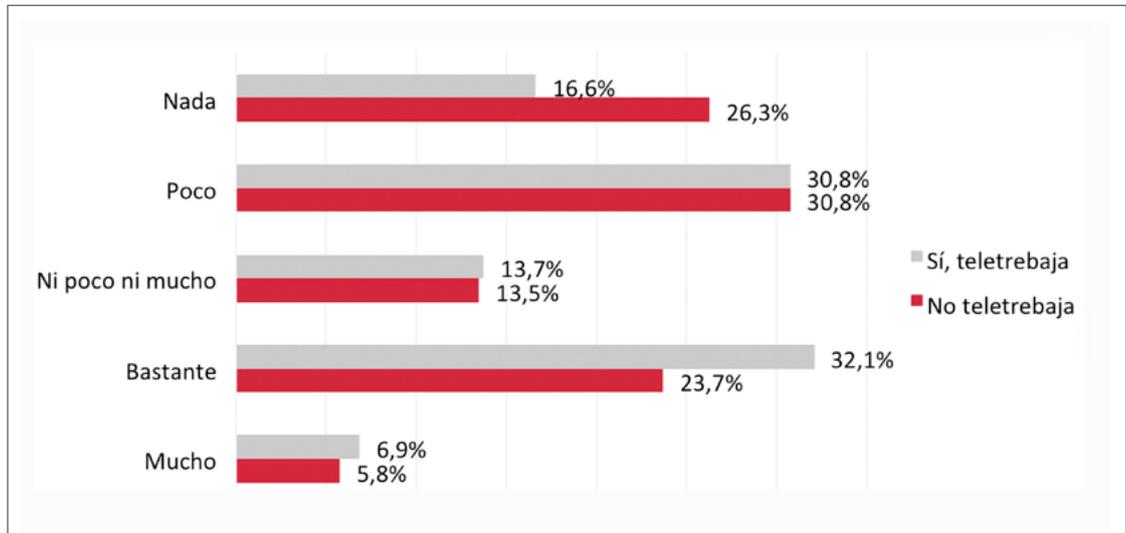


Figura 39. Planifica un tiempo dentro de su jornada laboral para ocuparse de los correos electrónicos y los whasapps

En resumen, cuando relacionamos la gestión del tiempo con las comunicaciones telemáticas y el grado de satisfacción que generan, observamos que la muestra cree que...

- Tiene que asistir a un número excesivo de reuniones online (40,0%), frente a los que no lo creen así (26,5%). La tendencia más crítica con la cantidad de reuniones la encontramos entre las personas que teletrabajan (43,4%).
- Las comunicaciones online en el ámbito profesional no generan mucha satisfacción específica. El número de personas que se sienten bien con ellas (37,8%) es ligeramente superior al de las personas a quienes les desagradan claramente. (31,1%).
- La práctica totalidad las personas de la muestra atienden y responden a las comunicaciones profesionales fuera de los horarios laborales (94,6%). Una gran mayoría (89,4) lo hace porque cree que en las diversas formas de comunicarse se abordan temas urgentes, importantes o enviados por una persona con una responsabilidad superior.
- A pesar de que los porcentajes son superiores al admitir que se contestan whasapps, correos electrónicos y llamadas telefónicas fuera de los horarios de trabajo en relación con los que se generan, en los dos casos y por todas las vías, la mayoría de la muestra afirma claramente interactuar digitalmente fuera de los horarios de trabajo con otras personas del entorno laboral.

- Hay una escasísima planificación horaria dentro de la jornada laboral para atender a comunicaciones telemáticas. Todavía más entre las personas que trabajan presencialmente, que, en su mayoría, admiten no hacer ninguna planificación horaria (57,1%), ante el 47,4% de las que teletrabajan.

Este apartado corresponde a las preguntas 5, 6, 7 y 8

7.5. Conectividad y productividad

Entramos a continuación a analizar la opinión sobre varias circunstancias relacionadas con la disponibilidad digital que tienen las personas de la muestra encuestada. Indicamos que el grado de acuerdo se sitúe entre el 1 y el 5 en función del nivel más bajo de acuerdo (1) o el más alto (5).



Figura 40. Disponibilidad digital, condiciones y consecuencias

Ordenadas las respuestas de mayor a menor grado de acuerdo, obtenemos que las personas encuestadas creen que:

- Decididamente, la disponibilidad digital en la empresa es una condición que se tiene que pactar, ya sea entre compañeros o con directivos o proveedores. Esta condición obtiene la calificación más alta de todas las propuestas en la muestra, con un 4,19 de acuerdo.
- La buena conciliación entre la vida laboral y la personal en la muestra de la encuesta obtiene una nota de un 3,41.
- Poderse desconectar digitalmente fuera del horario laboral es un anhelo bastante valorado, puesto que obtiene un 3,23.

- Ligeramente inferior es la opinión de que, en la situación actual de pandemia o en otras crisis, hay que tener mayor disponibilidad a conectarse con la empresa, si bien se valora con un 3,03.
- ¿Qué grado de acuerdo obtiene de media que desatender las comunicaciones fuera del horario de trabajo resulte perjudicial? Un 2,68.
- Por último, las personas encuestadas valoran poco que tener más disponibilidad digital comporte ser más productivos o productivas al trabajo. Su grado de acuerdo obtiene un 2,3.

7.6. El derecho a la desconexión digital

Entremos ahora en el ámbito contractual y del derecho en relación con la desconexión digital de los trabajadores y trabajadoras. Nuevamente les preguntamos sobre su grado de acuerdo respecto a los enunciados propuestos. Valoran del 1 al 5 las propuestas, de forma que el 5 es el mayor grado de acuerdo, y el 1 el nivel más alto de desacuerdo.

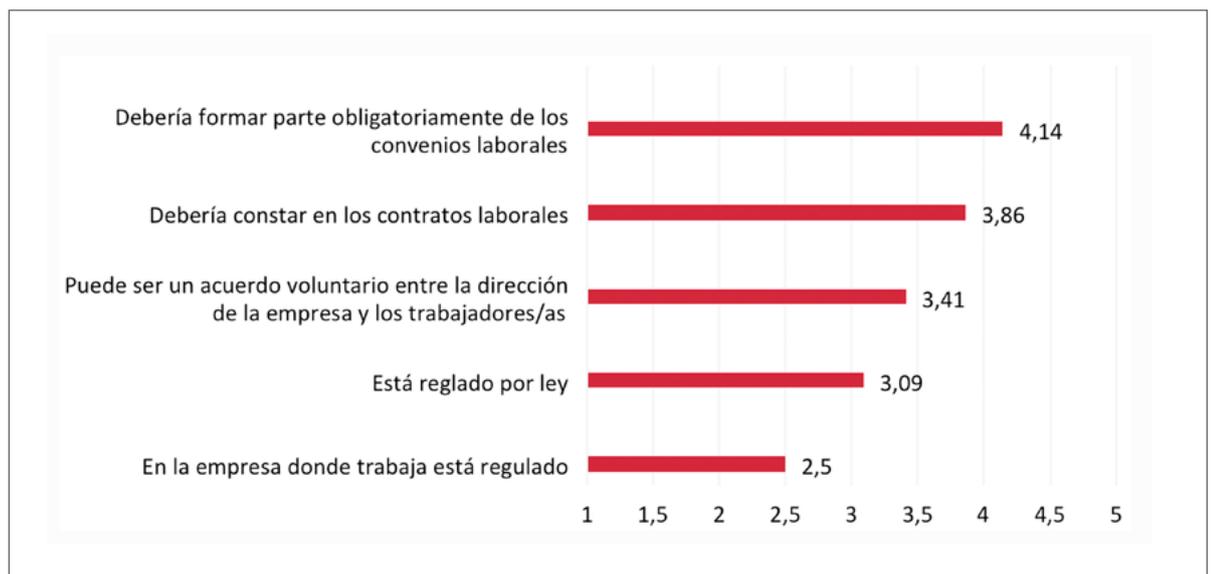


Figura 41. El derecho a la desconexión digital

Las tres primeras propuestas...

- Que la desconexión digital esté incluida en las condiciones que regulan los convenios laborales (4,14),
- Que hace falta que conste en los contratos (3,86), o bien
- Que se pacte entre empresa y trabajadores (3,41).

Obtienen un nivel importante de acuerdo; es decir, la muestra desea que la posibilidad de desconectarse digitalmente de la empresa esté acordada formalmente.

Valoraciones de acuerdo menores obtienen los enunciados de que...

- La desconexión digital ya está regulada por ley (3,09).

Y todavía menor que...

- En las empresas donde trabajan las personas encuestadas, la desconexión digital está regulada, con un grado de acuerdo de 2,5.

En síntesis, las personas encuestadas quieren que su desconexión digital esté pactada con la empresa, y mejor si se hace de manera formal.

8. CONCLUSIONES

8.1. Conclusiones por ámbitos temáticos

Desgranamos a continuación las conclusiones del presente estudio por ámbitos temáticos.

Características globales de la muestra

1. La muestra de la encuesta está formada por 608 personas, que trabajan en 93 empresas de 40 sectores diferentes. Es paritaria en cuanto al género y está formada mayoritariamente por personas adultas (87,4%), que ocupan lugares diferenciados en la empresa, con predominio de las que tienen alguna posición de responsabilidad (60,4%). Trabajan más en empresas de titularidad privada (66,0%), que doblan el número de las del sector público (34,0%).

Teletrabajo, evaluación por objetivos/horario y conciliación

2. La gran mayoría teletrabaja cada día o algunos días a la semana (73,3%), con una dedicación de más de 40 horas semanales (55,7%) y en especial en horario flexible (64,5%).
3. Son evaluados en la empresa por el logro de objetivos (62,2%) mucho más que por el cumplimiento del horario establecido, donde encontramos mucha disparidad de posiciones.
4. Las empresas se han fijado mayoritariamente como objetivo la conciliación de la vida profesional y personal de sus trabajadores y trabajadoras (63,2%).

Respecto a la relación entre conectividad, calidad de vida personal y salud, la opinión se sitúa en los siguientes parámetros:

5. Una gran mayoría de personas (76,8%) admiten que lo primero que hacen al levantarse y la última antes de acostarse es mirar el teléfono móvil.
6. La mayoría (54,3%) admite sentir «fatiga digital».
7. También son mayoría las personas (65,6%) que se sienten estresadas debido a la situación que provoca la pandemia.
8. Y casi un 42% admite que no descansa bien siete u ocho horas diarias.
9. Estar conectado/a digitalmente hace estar más informado/a (89,1%), pero se admite claramente que...

10. La conectividad digital es mala para la salud (58,7%), frente a un 15,9% que cree que no es relevante. Y, por último,
11. Es muy importante el número de personas que creen que la conectividad digital provoca desconexión emocional (46,7%), ante un 25,2% que opina claramente lo contrario.

Una vez analizada la relación entre conectividad y aspectos de la vida profesional, las opiniones más destacadas se inclinan por:

12. La mayoría (52,5%) opina que la conectividad digital en el ámbito laboral está en línea con el compromiso y la implicación en la empresa, ante un 17,4% que claramente opina lo contrario.
13. La conectividad digital es un elemento favorable en la carrera profesional (43,8%) es la tendencia más importante, frente a un 17% que tiene la opinión contrapuesta.

Cuando nos adentramos en la gestión del tiempo profesional, las comunicaciones *online* y el grado de satisfacción que generan, destaca que:

14. Se manifiesta una tendencia creciente a considerar excesivo el número de reuniones telemáticas a las cuales se tiene que asistir (40,0%).
15. Las comunicaciones online en el ámbito profesional no generan una satisfacción específica, con un equilibrio entre las personas a las cuales les gusta esta modalidad y las personas a las que les desagrada.
16. Prácticamente todas las personas atienden y responden a las comunicaciones profesionales fuera de sus horarios de trabajo (94,6%).

Sobre las condiciones que se tendrían que establecer en relación con la disponibilidad digital de los trabajadores y las trabajadoras, destaca que:

17. La disponibilidad digital en la empresa se tiene que pactar (nota de 4,19 de acuerdo). Lo veremos más en detalle en el bloque de análisis siguiente.
18. En general, las personas encuestadas concilian bastante bien la vida laboral y la personal (nota de un 3,41). Hemos visto que, mayoritariamente, es ya un objetivo también para la empresa.
19. Se anhela bastante poderse desconectar digitalmente de la empresa (3,23), pero...
20. La disponibilidad a estar conectado digitalmente con la empresa en situación de la actual pandemia sanitaria u otras crisis no es un valor tan absoluto (3,03).
21. Desatender las comunicaciones fuera del horario de trabajo no se valora como muy perjudicial en la carrera profesional propia (2,68). Y...
22. Una mayor disponibilidad digital no necesariamente comporta más productividad. El grado de acuerdo/desacuerdo es de un 2,3.

Al estudiar el posicionamiento de los trabajadores y trabajadoras de la muestra analizada (que recordamos que ocupan lugares diferentes de responsabilidad) respecto a la necesidad de pactar claramente las condiciones de su disponibilidad digital con la empresa, destaca de modo muy claro que:

23. Hace falta que la desconexión digital esté incluida en las condiciones que regulan los convenios laborales (4,14 de acuerdo),
24. La desconexión digital tiene que estar fijada en los contratos laborales (3,86 de acuerdo).
25. Se tiene que pactar entre empresa y trabajadores (3,41 de acuerdo).
26. En pocas empresas la desconexión digital está pactada (nota de 2,5).
27. En síntesis, las personas encuestadas quieren que su desconexión digital esté acordada con la empresa, y mejor si el pacto se establece formalmente.

Además de las respuestas en el formulario de entrevista, las personas que forman la muestra, en un número superior al centenar, quisieron invertir un tiempo en escribir libremente sus comentarios en relación con la encuesta, una vez respondida. Dado que ya habíamos destinado unos 10 minutos a las preguntas cerradas, el hecho que una sexta parte quisiera añadir comentarios nos daría una idea de que la desconexión digital en el ámbito de la empresa es un tema que los trabajadores y directivos consideran bastante relevante.

Del contenido de los comentarios libres, destacamos las siguientes ideas, una vez recopiladas, ordenadas y sintetizadas.

VALORACIONES CUALITATIVAS DE LA MUESTRA ENCUESTADA

FORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

1. Hay que formar y concienciar de la necesidad y el derecho a desconectarse digitalmente. Las empresas tendrían que incluir planes de formación sobre este tema.

LA RESPONSABILIDAD DE LOS LÍDERES Y DIRECTIVOS

2. Se manifiesta como superior a la del resto de trabajadores en cuanto a las buenas prácticas y el ejemplo al regular sus comunicaciones digitales fuera de horario.

HERRAMIENTAS DIGITALES Y COSTES A CARGO DE LA EMPRESA

3. Hay una demanda de dispositivos a la empresa (ordenador y teléfono móvil), que es quien tendría que asumir los costes cuando se tiene que teletrabajar.

CONCILIACIÓN LABORAL Y PROFESIONAL, Y TELETRABAJO

4. Se valora positivamente el teletrabajo en relación a no tener que invertir tiempo en desplazamientos. Consiguientemente, se dispondría de más tiempo para la vida personal y familiar.

REGULACIÓN Y ACUERDOS

5. La conciliación personal y profesional tiene relación directa con la flexibilidad horaria y la conexión y desconexión digital.
6. Hay que regular la desconexión digital especialmente cuando se teletrabaja o se tiene un horario flexible. También en función del tipo de trabajo. Y según el puesto de responsabilidad que se ocupe y quien sean los interlocutores.
7. Se manifiesta la necesidad de un acuerdo de flexibilidad en la conexión/desconexión digital, al tiempo que más información explícita entre las partes (empresa y trabajadores) cuando las compañías tienen nivel internacional, con diferencia horaria entre los países.
8. Los ERTE provocarían que las personas que se mantienen trabajando en la empresa tengan que aumentar su horario de trabajo sin remuneración extraordinaria y con una reducción de su desconexión digital.

TELETRABAJO

9. Se aprecia la necesidad de profundizar más sobre el número de días teletrabajados a la semana y la adecuación a la realización del trabajo.
10. Se relaciona teletrabajo con una mayor dedicación y horarios de trabajo más largos (ya estás en casa).

VALORACIÓN POR OBJETIVOS O PRESENCIALISMO

11. Se reclama más valoración por objetivos y no por cumplimiento de horarios.

SENTIMIENTOS RESPECTO A LA NO DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA EMPRESA

Se manifiestan opiniones dirigidas a la percepción de:

12. Pérdida de libertad individual por la disponibilidad digital mantenida.
13. Angustia al pensar que, si no se contesta al momento al chat, el interlocutor creará que no se trabaja.
14. Estrés causado por el alto nivel de conectividad digital mantenido en el tiempo.
15. Exigencia cada vez superior a emitir respuestas casi instantáneas a las demandas formuladas telemáticamente.
16. La no desconexión digital también existe en el ámbito personal.

SALUD

17. Los aspectos relacionados con la salud se tienen que incluir de forma decidida en los acuerdos sobre disponibilidad digital entre empresa y trabajadores.
18. Hay que implementar fórmulas tecnológicas que ayuden, como por ejemplo que las notificaciones recibidas a los teléfonos móviles se desconecten a partir de una hora determinada.

NUEVA ETAPA

19. Se ha entrado en una nueva etapa en la que hay que revisar y adaptar las características, las condiciones y los procesos del desarrollo de los trabajos.

AGRADECIMIENTO

20. Muchos comentarios han ido en la línea de expresar un agradecimiento por llevar a cabo este estudio a través del protocolo de entrevista (encuesta), puesto que ha permitido reflexionar sobre la propia vida, a la vez que ha comportado un mayor grado de conocimiento y conciencia sobre los aspectos que se abordan.

8.2. Conclusiones generales

A partir de las conclusiones temáticas de la muestra encuestada, teniendo en cuenta los comentarios cualitativos, llegamos a las siguientes conclusiones generales:

1. **El teletrabajo** –asumido como una solución de urgencia a raíz de la pandemia por el covid-19– **ha desdibujado los límites temporales y de espacio en relación con el trabajo**, de forma que se establecen comunicaciones profesionales fuera de cualquier horario de trabajo, en días festivos e incluso en época de vacaciones, sobre todo a través de los propios dispositivos electrónicos privados. **Se mezclan tiempo, espacio y herramientas profesionales y personales.**
2. Respecto a la salud, **las personas están fatigadas digitalmente y se sienten estresadas.** Un gran número admite que duerme mal. Son conscientes de que la conectividad digital llega a ser perjudicial para la salud y puede aislarlas emocionalmente, pero **se sienten empujadas a mantener comunicaciones** a través de dispositivos electrónicos **a todas horas**, a pesar de que ello no aporte un aumento de la productividad. Su anhelo es poder desconectarse.
3. Y reclaman de forma rotunda **que la disponibilidad a la conexión digital dentro del ámbito laboral esté consensuada** entre dirección y trabajadores, y a la vez regulada legalmente.

9. DISCUSIÓN Y LIMITACIONES

Este estudio se basa en la percepción que trabajadores y trabajadoras y directivos y directivas tienen de su conectividad digital en el campo profesional. Se lleva a cabo en época de covid-19, más de un año después de iniciarse la crisis sanitaria, económica y humana, cuando todavía se dan restricciones de movilidad importantes, a la vez que la vacunación en nuestro país comienza a avanzar, pero no se ha completado. Es, pues, un tiempo de transición y de cambio.

El teletrabajo, que se utilizó como solución de urgencia en muchas empresas, ha mostrado gradualmente los aspectos positivos que conlleva, pero también los negativos que desencadena, especialmente si no se lleva a cabo de manera muy planificada y en detalle.

Obligados a pasar gran parte del tiempo sin contacto presencial, tanto a nivel personal, como familiar, social y profesional, las comunicaciones telemáticas han aparecido en un intento de paliar los efectos negativos de ello. Al mismo tiempo, hay que tener presente que la tendencia creciente de la población a estar conectada a través de dispositivos electrónicos era ya muy importante con anterioridad al estallido de la crisis sanitaria. Poco a poco, aumentaba el número de personas que tenían comportamientos adictivos. En consecuencia, delimitar qué nivel de uso es responsabilidad directa de las dinámicas profesionales y no de las personales es una cuestión compleja. Detectar a la vez el nivel de comunicaciones personales que se llevan a cabo en horario laboral ha quedado fuera del objeto de estudio de esta investigación, aunque la observación directa nos

permite señalar que se incrementa. Discriminar también qué comportamientos están relacionados exclusivamente con la pandemia tampoco se puede manifestar nítidamente a partir de las percepciones personales, si bien las respuestas sí nos marcan unas tendencias clarísimas, encaminadas al deseo de vivir en una situación de mayor bienestar.

En síntesis, los resultados obtenidos parten de la percepción personal y de la opinión expresada de las personas encuestadas; es decir, que conllevan el límite de su propia subjetividad.

A pesar de que la muestra analizada es muy importante (608 personas y 93 empresas de Cataluña), las conclusiones nos marcan una tendencia significativa, si bien no nos permiten generalizar que estas corresponderían exactamente a las opiniones de toda la población de Cataluña.

A su vez, los resultados obtenidos siguen la línea de los estudios e informes anteriormente mencionados llevados a cabo por Eurofund (2020).

Este informe recoge una parte importante de los datos obtenidos, elegidos a partir de la relevancia que muestran a nivel global. Con posterioridad a este informe, desde el Observatorio de Liderazgo en la Empresa, de la UPF-BSM, se quieren llevar a cabo nuevas explotaciones estadísticas que nos permitan generar más conocimiento de forma más detallada.

10. RECOMENDACIONES

Hay que tener en cuenta los aspectos siguientes antes de pasar a formular las recomendaciones:

- a. La desconexión laboral es un derecho que se tiene que cumplir.
- b. Es, pues, un derecho de los trabajadores y un deber para la empresa.
- c. Hace falta que haya acuerdo entre las dos partes (trabajadores/as y empresa) para respetarlo.
- d. Es necesario que se dé una buena disposición por parte de los dos actores.
- e. El derecho de desconexión se tiene que encajar y adaptar a las necesidades de cada perfil laboral; es decir, se tiene que establecer con flexibilidad.
- f. Estamos ante una normativa nueva, que tardará tiempo en implementarse.
- g. Legislativamente, hay espacio para definir de forma más concreta el precepto de desconexión digital.

La percepción que la población encuestada tiene de su conectividad digital en el ámbito de la empresa, en relación tanto a aspectos estrictamente profesionales como a aspectos de salud, nos llevan a sugerir las recomendaciones siguientes:

1. De un modo general, recomendamos formar y concienciar de la necesidad de descansar y desconectarse digitalmente tanto por lo que afecta a la salud, como en términos de eficacia empresarial.

Nos inclinamos también por incidir en lo siguientes puntos:

2. Desarrollar la legislación vigente por parte de las Administraciones competentes, puesto que el contenido no ha sido definido y se traslada la responsabilidad a los agentes sociales y a las empresas a través de la negociación colectiva y las políticas empresariales.
3. Añadir en los convenios de empresa y en los contratos personales los puntos referidos al derecho a la desconexión digital.
4. Crear una política interna de actuación que hay que pactar con los trabajadores.

5. Relacionar el derecho a la desconexión digital en los convenios con el derecho a la conciliación de la vida profesional y personal.
6. Diseñar programas de formación en estas cuestiones tanto por parte de las organizaciones empresariales como por parte de los agentes sociales y las universidades y centros educativos.
7. Llevar a cabo campañas informativas dirigidas a toda la población, que aumenten el grado de conocimiento, de formación y de concienciación de los hábitos saludables en relación al uso de los dispositivos móviles desde todos los ámbitos, empresas y administraciones públicas y privadas; especialmente desde las áreas y departamentos de trabajo, empresa y salud.
8. Como medida preventiva, formar sobre los patrones de comportamiento (especialmente la pérdida de control sobre el tiempo de consumo) que derivan en conductas adictivas a Internet, con el consiguiente riesgo para la salud.
9. Incrementar la percepción que hay que disponer de tiempo para desarrollar la vida personal y la profesional de manera conciliada y diferenciada a la vez, especialmente en la modalidad de teletrabajo.
10. Establecer dinámicas de trabajo en las empresas que incorporen de forma clara la gestión del tiempo, tanto en la modalidad de teletrabajo como cuando se trabaja presencialmente. Tanto si se trabaja en horario flexible como en horario fijo.
11. Acordar, pactar y regular en el seno de las empresas y en marcos legales superiores los horarios de disponibilidad digital de los trabajadores en todos los niveles de responsabilidad, especialmente en la modalidad de teletrabajo.
12. Cumplir los acuerdos de disponibilidad digital en todos los estamentos y niveles de responsabilidad a las empresas.
13. Por parte de los trabajadores, reclamar el derecho si no se cumple.
14. Establecer mecanismos de regulación en la configuración de los dispositivos móviles que, por defecto, se desconecten digitalmente a partir de un horario establecido voluntariamente y predeterminado.
15. No llevarse el teléfono móvil u otros dispositivos electrónicos a la habitación al acostarse.
16. En periodos de vacaciones o fuera de la jornada laboral, configurar un correo electrónico y un mensaje por whatsapp automáticos, que indiquen la no disponibilidad.

11. AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, queremos manifestar nuestro agradecimiento al **Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat** y al **Ayuntamiento de Barcelona** por la confianza y el apoyo al Observatorio de Liderazgo en la Empresa, de la UPF-BSM. Desde el primer momento, caminamos de la mano.

De **Oriol Amat**, rector de la **Universitat Pompeu Fabra**, hemos recibido el impulso inicial y el apoyo mantenido con optimismo. La transferencia del conocimiento nos marca el camino a seguir. La excelencia, su maestría. Simplemente, gracias.

De **José Manuel Martínez-Sierra**, director general de la UPF-BSM, hemos recibido, y queremos subrayarlo y agradecerlo, el liderazgo decidido y estratégico para que este Observatorio llegue a sus máximos objetivos, siendo cada vez más un referente nítido y de prestigio en los ámbitos social, laboral y académico. Agradecemos su empuje e inspiración.

La colaboración de las **608 personas** que han respondido a la encuesta ha sido simplemente esencial. Que **93 empresas** hayan querido colaborar compartiendo su experiencia de conectividad digital con este equipo de investigación ha sido fundamental.

Queremos manifestar nuestro agradecimiento también al **Ayuntamiento de Barcelona**, con **Sara Berbel** como gerente municipal y **Marta Otero** como directora, puesto que, generosamente, nos han conectado con las empresas de su ámbito que voluntariamente han querido participar en este estudio. Así

como también lo ha hecho **Iolanda Batallé**, al frente del **Institut Ramon Llull**, en relación con las empresas culturales de la **Generalitat de Catalunya**, y **Josep Ginesta** y **Sílvia Miró** desde **PIMEC**, con quien además mantene- mos y ampliamos la difusión de los estudios que lleva a cabo el Observatorio en jornadas organizadas *ad hoc* por esta organización que agrupa a las micro, pequeñas y medianas em- presas de Cataluña.

Gracias también a las 10 personas que nos han dedicado su tiempo para expresarnos su opinión cualitativa y experta sobre la desconexión digital: **Javier Albares**, médico, especialista en Medicina del Sueño; **Joan Colom**, médico, subdirector general de Drogodependencias de la Agència de Salut Pública de la Generalitat de Catalunya; **Ana Fernández Larragueta**, directora general de Laboratorios Théa en España; **Anna Fornés**, directora de la Fundació Factor Humano; **Joan Carles Gallego**, diputado de Catalunya en Comú en el Parlament de Catalunya y exsecretario general de Comisiones Obreras en Cataluña; **Fabián Mohedano**, promotor de la Iniciativa sobre la Reforma Horaria y expresidente del Consejo Asesor para la Reforma Horaria; **Gabriela Paoli**, psicóloga especialista en Salud Digital; **Camil Ros**, secretario general de la UGT en Cataluña; **Cristina Torre**, secretaria de Acción Sindical de Comisiones Obreras en Cataluña, y **Enric Vinaixa**, secretario general del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

A **Lluís Casado**, miembro del Comité Asesor de la Fundació Factor Humà, le queremos reconocer la exquisitez de sus gestiones y su maestría.

Queremos hacer una mención especial y agradecida a **Anna N. Schlegel**, vicepresidenta de Product, *International Markets and Globalization* de Santa Clara, California, EE.UU., por abrirnos puertas de futuro.

A **Pilar Soldevila, Ramon Bastida, Llorenç Bagur, Clara Kirchner, Eva Revilla, Toni Aira, Vicenç Margalef, Carmen Lahoz, Roger Fàbregas, Aiats Agustí, Ruth Pérez, Tomàs Rubió, Mariano de las Heras y Antoni Aparicio**, todos ellos y ellas compañeras y compañeros de la UPF-BSM, les queremos agradecer la buena disposición siempre y la colaboración en infinidad de detalles que han ayudado a hacer que este estudio vea la luz.

Nuestras **familias y los amigos y amigas** con quienes compartimos la vida nos han manifestado su amor y afecto sincero, escuchándonos con paciencia, atención y una sonrisa en el rostro, cuando explicábamos mil y un detalles sorprendentes que descubríamos mientras elaboraban la investigación. No somos capaces de prometer que lo dejaremos de hacer, porque el entusiasmo nos empuja a generar y transmitir el conocimiento que vemos nacer y crecer.

*Sílvia Còppulo y
Erola Palau i Pinyana*

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADAMS, R., APPLETON, S., TAYLOR, A., MCEVOY, D., Y ANTIC, N. (2016). *Report to the sleep Health*. Foundation 2016 sleep health survey of Australian adults. The Adelaide Institute for Sleep Health. <https://www.sleephealthfoundation.org.au/pdfs/surveys/SleepHealthFoundation-Survey.pdf>
- AGÈNCIA DE SALUT PÚBLICA DE CATALUNYA (2019). *Pla de drogues i addiccions comportamentals*. Departament de Salut. Generalitat de Catalunya. Barcelona, 2019. https://drogues.gencat.cat/web/.content/minisite/drogues/contingutsadministratius/pla_drogues/Pla-de-Drogues-i-Addiccions-Comportamentals-2019-23_OK_def.pdf
- ARIAS, MAX (2017). *Cap a un dret a la «desconnexió» digital*. Mòn jurídic: butlletí del Col·legi d'Advocats de Barcelona.
- BELIKIN, L., BECKER, W. J. Y CONROY, S. (2016). *Exhausted But Unable to Disconnect: After-Hours Email, Work-Family Balance and Identification*. Academy of Management. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2016.10353abstract>
- BOE (2017). *Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Axa*. BOE-A-2017-11622 [https://www.boe.es/eli/es/res/2017/09/21/\(16\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2017/09/21/(16))
- BOE (2018 a). *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. BOE-A-2018-16673. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-16673-consolidado.pdf>
- BOE (2018 b). *Resolución de 19 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol*. BOE-A-2018-160. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-160
- CHANG, A.M., AESCHBACH, D., DUFFY, J.F. Y CZEISLER, C.A. (2014). *Evening use of light-emitting eReaders negatively affects sleep, circadian timing, and next-morning alertness*. Proc Natl Acad Sci U S A. 2015;112(4):1232-7. doi: 10.1073/pnas.1418490112. Epub 2014 Dec 22. PMID: 25535358; PMCID: PMC4313820.
- CIALTI, P.H. (2017). *El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?* Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (137), 163-181.
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) (2018). *Acuerdo Horario IKEA, artículo 13*. <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/comercio/Acuerdo-horario-ikea.pdf>
- CÓPPULO, s. Y PALAU, e. (2020). *Cómo liderar presencialmente y en remoto a raíz de la crisis del COVID-19. Comunicación, gestión del cambio y transformación de competencias directivas*. Observatorio de Liderazgo en la Empresa, UPF-BSM. <https://bit.ly/3gJCiqv>

- EUROFUND (2020). *Telework and ict-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf
- FICA (2019). *Guía de buenas prácticas digitalización y conectividad*, pag 6. https://www.ugt-fica.org/images/RETOS_21_enero_2019_web_vx.pdf
- FUNDACIÓ FACTOR HUMÀ (2019). *Desconnexió Digital. Unitat de coneixement*. <https://factorhumana.org/attachments/article/14089/desconnexio-digital-cat.pdf>
- GARCÍA GONZÁLEZ, G. (2020). *El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos: alcance y significado de un derecho emergente en el contexto de la crisis sanitaria*. Revista Catalana de Dret Públic. 2020
- GREENFIELD, S. (2015). *Mind Change: How Digital Technologies Are Leaving Their Mark On Our Brains*. New York: Random House, 2015. ISBN 9780812993820.
- GRIFFITHS, MARK D. (2005). *A 'components' model of addiction within a biopsychosocial framework*. International Gaming Research Unit, Psychology Division, Nottingham Trent University, Nottingham, UK.. *Journal of Substance Use*, August 2005; 10(4): 191–197 <https://www.addictionpsychologist.org/wp-content/uploads/2019/03/griffiths-2005-addiction-components.pdf>
- GRIFFITHS, MARK D. (2013). *Is «loss of control» always a consequence of addiction?*. *Front Psychiatry*. 2013; 4:36. doi:10.3389/fpsyt.2013.00036
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, DAVID. (2020). *La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación*. *IDP: revista de Internet, derecho y política*.
- HILLMAN, D.R. I LACK, L.C. (2013). *Public health implications of sleep loss: the community burden*. *Medical Journal of Australia*, 199, S7-S10. <https://doi.org/10.5694/mja13.10620>
- ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) de CCOO (2020) *Estudio Condiciones de trabajo, inseguridad y salud en el contexto del COVID-19*. <https://istas.net/noticias/presentacion-del-estudio-condiciones-de-trabajo-inseguridad-y-salud-en-el-contexto-del>
- LÉGIFRANCE (2019). *Code du travail. Deuxième partie : Les relations collectives de travail. Article L2242-17, 7°* https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096.
- LÉGIFRANCE (2019). *LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1). Chapitre II. Article 55*. https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORF-TEXT000032983213?init=true&page=1&query=2016-1088+&searchField=ALL&tab_selection=all
- LEPP, A., BARKLEY, J.E., Y KARPINSKI, A.C. (2014). *The relationship between cell phone use, academic performance, anxiety, and satisfaction with life in college students*. *Computers in human behavior*, 31, 343-350. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.10.049>
- LIU, J., LI, B., SUN, Y., CHEN, Q. Y DANG, J. (2021). *Adolescent Vision Health During the Outbreak of COVID-19: Association Between Digital Screen Use and Myopia Progression*. *Front Pediatr*. 2021;9:j662984. doi:10.3389/fped.2021.662984

- MORRISON, C.M., Y GORE, H. (2010). *The relationship between excessive Internet use and depression: a questionnaire-based study of 1,319 young people and adults*. *Journal of Psychopathology*, 43(2), 121-126. DOI: <https://doi.org/10.1159/000277001>
- MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL (2017). *Plan de Acción sobre Adicciones 2018-2020. Estrategia nacional sobre adicciones 2017 - 2024*. Edita: Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas. Madrid, 2017 https://pnsd.sanidad.gob.es/pnsd/planAccion/docs/PLAD_2018-2020_FINAL.pdf
- OIT (2017). *Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548599.pdf
- PAOLI, GABRIELA (2020). *Salud Digital. Claves para un uso saludable de la tecnología*. JL Servicios Editoriales. Amazon Fulfillment. Polònia.
- PARLAMENT DE CATALUNYA (2014). *Diari de sessions*. Comissió d'Estudi de la Reforma Horària. <https://www.parlament.cat/document/dspcc/56665.pdf>
- SÁBADA, C., GARCÍA-MANGLANO, J., FERNÁNDEZ, A., LÓPEZ, C. Y SERRANO, C. (2021). *De moderats a hiperconnectats: sis perfils d'ús del mòbil i el seu impacte en el benestar personal*. L'Observatori Social «la Caixa». 2021
- STEC (Intersindical Canaria) (2020). *Sindicato de trabajadores y trabajadoras de la enseñanza. Guía práctica para garantizar el derecho a la desconexión digital*. https://www.stec.es/stec/archivos_subidos/gal_descargas/2/guia_desconexion_digital-ok_118.pdf
- THE ADECCO GROUP INSTITUTE (2021). *Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el empleo (II): la evolución del teletrabajo y el empleo a tiempo parcial durante la pandemia*. <https://www.adeccoinstitute.es/informes/monitor-adecco-de-oportunidades-y-satisfaccion-en-el-empleo-ii-la-evolucion-del-teletrabajo-y-el-empleo-a-tiempo-parcial-durante-la-pandemia/>
- UGT (2019). *Negociació col·lectiva. Orientacions i Recomanacions*. http://www.ugt-cat.net/subdominis/premsa/negociacio_colectiva_2019.pdf
- UGT (2020). *Propuesta para la regulación del Teletrabajo en la AGE (Administración General del Estado)*. https://www.ugt.es/sites/default/files/propuesta_ugt_regulacion_teletrabajo_en_la_age_1.pdf
- VANDELANOTTE, C., SUGIYAMA, T., GARDINER, P. Y OWEN, N. (2009). *Associations of leisure-time internet and computer use with overweight and obesity, physical activity and sedentary behaviors: cross-sectional study*. *J Med Internet Res*. 2009;11:e28. doi: 10.2196/jmir.1084
- WORLD HEALTH ORGANISATION (WHO) (2019). *International Classification of Diseases (ICD) 11th Revision*. The global standard for diagnostic health information.

ANEXOS

Anexo A: protocolo de encuesta

Investigadoras: Dra. Sílvia Cópulo y Erola Palau.

Muchas gracias para participar en este cuestionario. No tardará más de 8 minutos en responder. Esperemos poder compartir con usted las conclusiones, que a buen seguro aportarán valor a toda la comunidad de personas que trabajan y también a las empresas.

Si lo desea, puede contactarnos en:

silvia.coppulo@bsm.upf.edu · erola.palau@bsm.upf.edu

Recuerde que las respuestas y la información son confidenciales.

Dirección electrónica

CONDICIONES DE TRABAJO

1. ¿Usted tiene un horario de trabajo...

Fijo Flexible

2. Actualmente... (hay que escoger una única opción)

Teletrabajo algunos días a la semana Teletrabajo cada día

No teletrabajo

HÁBITOS DE DESCANSO, SALUD, TECNOLOGÍA Y CONECTIVIDAD

3.

	Sí	No
3.1. ¿Lo primero que hace cada día cuando se levanta y antes de acostarse es mirar el teléfono móvil?		
3.2. ¿Duerme bien siete u ocho horas cada noche?		
3.3. ¿Últimamente se ha sentido estresado debido a la situación provocada por la pandemia?		
3.4. Después de este tiempo de pandemia, ¿siente «fatiga digital»?		

4. Cree que estar conectado/ada siempre digitalmente, a través de los dispositivos electrónicos...

	Nada	Poco	Ni poco ni mucho	Bastante	Mucho
4.1. Hace sentirse más despierto.					
4.2. Hace sentirse más vinculado personalmente.					
4.3. Hace estar más informado/ada.					
4.4. Es un signo de compromiso e implicación con la empresa.					
4.5. Es positivo para la carrera profesional.					
4.6. Provoca desconexión emocional.					
4.7. Acaba generando sensación de soledad..					
4.8. Es malo para la salud.					

5. Gestión del tiempo. Comunicación telemática y satisfacción

	Nada	Poco	Ni poco ni mucho	Bastante	Mucho
5.1. ¿Planifica un tiempo dentro de su jornada laboral para ocuparse de los correos electrónicos y los whatsapps?					
5.2. ¿Le gusta asistir a reuniones vía telemática?					
5.3. ¿Cree que el número de reuniones a las que tiene que asistir vía telemática es excesivo?					
5.4. Le/la satisface la comunicación vía telemática con compañeros, superiores, clientes o proveedores?					

6. Nos puede indicar si a otras personas del entorno profesional, para optimizar el trabajo, usted... (marque tantas x como corresponda, en las casillas correspondientes)

	En días laborables, fuera del horario de trabajo.	En días festivos.	En periodos en que usted está de vacaciones.	En periodos en que sus interlocutores están de vacaciones.	Estrictamente solo dentro del horario laboral.	No lo hago.
6.1. Les envía whatsapps.						
6.2. Les envía correos electrónicos.						
6.3. Hace llamadas telefónicas.						
6.4. Responde a whatsapps.						
6.5. Responde a correos electrónicos.						
6.6. Responde a llamadas telefónicas.						

7. Incidiremos algo más en esta cuestión. ¿Nos puede concretar, cuando recibe mensajes al móvil o al correo electrónico, fuera del horario de trabajo, si habitualmente los contesta? (Marque con una x debajo de la casilla o casillas correspondientes)

- Sí, siempre.
- Sí, si veo que el tema es urgente.
- Sí, si veo que el tema es importante.
- Sí, si quién me lo envía es un superior mío.
- Sí, si quién me lo envía es un cliente o un proveedor.
- Sí, porque las características de mi trabajo me obligan a ello (hago guardias, trabajo internacionalmente, etc.).
- No. Espero a hacerlo dentro de mi horario laboral.

8. Usted cree que...

1 es «nada de acuerdo» y 5 es «muy de acuerdo»

	1	2	3	4	5
8.1. ¿Piensa que en la situación de pandemia y en otras posibles situaciones de crisis hay que tener más disponibilidad a conectarse digitalmente fuera del horario habitual de trabajo?					
8.2. Cree que se tiene que acordar con compañeros / directivos / clientes / proveedores la disponibilidad digital que se quiere tener?					
8.3. ¿Usted diría que concilia bien su vida laboral y personal?					
8.4. ¿Le gustaría desconectarse digitalmente de compañeros, superiores, proveedores y clientes fuera del horario laboral, pero el cargo o el tipo de trabajo no se lo permiten?					
8.5. No atender a correos electrónicos, whatsapps o llamadas fuera de su horario de trabajo, ¿le puede perjudicar dentro de la empresa?					

CONECTIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD

9. Cree que...¿Más disponibilidad digital horaria implica una productividad más alta?

Sí, mayoritariamente No necesariamente

10. En la empresa donde trabaja...?

(Marque una x en las casillas que corresponda) [NO OBLIGATORIA]

	Nada	Poc	Ni poco ni mucho	Bastante	Mucho
10.1. Se evalúa principalmente el trabajo de las personas por los objetivos logrados.					
10.2. Se evalúa a los trabajadores/as por el cumplimiento del horario					
10.3. La conciliación laboral y personal es un objetivo de la empresa.					

11. Cuántas horas trabaja a la semana aproximadamente?

Marque una x en la casilla que corresponda, por favor.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Menos de 35 horas semanales | <input type="checkbox"/> De 36 a 40 horas semanales |
| <input type="checkbox"/> De 41 a 50 horas semanales | <input type="checkbox"/> De 51 a 60 horas semanales |
| <input type="checkbox"/> De 61 a 80 horas semanales | <input type="checkbox"/> Más de 80 horas semanales |

12. Cree que el derecho a la desconexión digital en el trabajo...

	Sí	No	No lo sé	Depende del tipo de empresa o de actividad
12.1. Está regulado por ley.				
12.2. Puede ser un acuerdo voluntario entre la dirección de la empresa y los trabajadores/as.				
12.3. Tendría que formar parte obligatoriamente de los convenios laborales.				
12.4. Tendría que constar en los contratos laborales.				
12.5. En la empresa donde trabaja está regulado.				
12.6. Los autónomos pueden plantearse el derecho a la desconexión igual que los trabajadores por cuenta ajena.				

NOS REFERIMOS SEGUIDAMENTE A LA SITUACIÓN ECONÓMICA

13. Usted o la empresa donde trabaja han pasado por problemas económicos durante la pandemia? Marque una x donde corresponda.

	No he/hemos tenido problemas económicos.	He/hemos tenido problemas económicos, pero ya los hemos solucionado.	Actualmente tengo o tenemos problemas económicos importantes.
13.1. Yo, personalmente			
13.2. La empresa			

Prácticamente hemos terminado. Solo nos gustaría que nos aportara unos datos adicionales de clasificación y análisis.

14. ¿Qué responsabilidad tiene usted a la empresa o entidad donde trabaja?

- Presidente/a CEO/Director general Director/a de Recursos Humanos
- Subdirector/a de Recursos Humanos Director/a de otra área
- No tengo ningún cargo directivo Soy autónomo/a
- Otros, especifique

15. Usted es...

- Hombre Mujer Prefiero no indicarlo

16. ¿Nos puede indicar su edad?

- Menos de 30 años De 30 a 45 años De 45 a 60 años
- De 60 a 75 años Más de 75 años

17. ¿Cuántas personas tiene bajo su responsabilidad en el trabajo?

- Ninguna persona Menos de 5 personas De 5 a 10 personas
- De 10 a 25 personas De 25 a 100 personas De 100 a 200 personas
- Más de 200 personas

18. La empresa o entidad donde usted trabaja es... Marque una x en una de las casillas.

- Privada Pública

19. ¿Qué volumen tiene la empresa donde trabaja?

- Gran empresa (más de 1.000 trabajadores y trabajadoras)
- Pyme grande (de 501 a 1.000 trabajadores y trabajadoras)
- Pyme mediana (de 51 a 500 trabajadores y trabajadoras)
- Pyme pequeña (de 11 a 50 trabajadores y trabajadoras)
- Microempresa (de 1 a 10 trabajadores y trabajadoras)

Soy autónomo/a

20. ¿A qué sector pertenece la empresa o entidad donde trabaja?

- Actividades culturales, artísticas y de entretenimiento
- Actividades asociativas Actividades auxiliares de empresa
- Actividades inmobiliarias Actividades jurídicas
- Actividades sanitarias Administración pública
- Arquitectura e ingeniería Artes gráficas Asesoría fiscal/contable/laboral
- Asociacionismo social a mujeres en emprendimiento Banca y seguros
- Comercio al por menor Comercio electrónico Comunicación
- Consultoría Defensa Derechos humanos Edición
- Educación Elaboración e industria de electrodomésticos
- Empresa de servicios para el mundo local Energía
- Fabricación y elaboración de bebidas
- Formación, orientación, empleo y atención a las personas
- Fundación privada sin ánimo de lucro Gestión patrimonial
- Industria alimentaria Industria química Inversiones
- Investigación y educación Logística ONG Patronal
- Política Predicciones meteorológicas Restauración/Hostelería
- Salud Servicio de comidas Servicios de emergencias
- Servicios personales Sindicato Tecnologías de la información
- Tecnológico: IT + ingeniería Telecomunicaciones Textil y calzado
- Otros: especifique

.....

21. Opcionalmente, ¿quiere indicar el nombre de la empresa donde trabaja?

.....

22. ¿Le gustaría añadir algún comentario final?

.....

.....

.....

.....

Muchísimas gracias por haber respondido a esta entrevista sobre conexión y desconexión digital en el trabajo. Su colaboración genera conocimiento y permite transferirlo a la sociedad para mejorar las condiciones de trabajo de todos, el grado de satisfacción y la salud.

Le haremos llegar el informe de este estudio a la dirección de correo electrónico que nos ha proporcionado tan pronto como esté terminado.

Gracias una vez más.

Anexo B: lista de empresas colaboradoras

Agència Energia Barcelona • Industrias Tapla • Amat Immobiliària •
Institució Cultural del CIC • AMTU • Institut Barcelona Esports (IBE) •
ASM Horta Guinardó • Institut de Cultura de Barcelona •
Asociación Española de Directivos AED •
Institut Municipal d'Educació de Barcelona • Barcelona Activa •
Institut Municipal de l'Habitatge i Rehabilitació de Barcelona •
Barcelona Cicle de l'Aigua, S.A. • Institut Municipal de Mercats de Barcelona •
Barcelona d'Infraestructures Municipals • Institut Municipal de Parcs i Jardins •
Barcelona Regional • Institut Ramon Llull • Calaf Constructora •
Instituto de Fotomedicina • Calmell Group • Integra Pirineus • Cebex3 Solutions •
Intermèdia Comunicació • CEM Formació • Isoveri Formació •
Cementiris de Barcelona • Iterem • Comisiones Obreras • JYMPA •
Consorti d'Educació de Barcelona • Know How Advisers • Criteria •
Laboratorios Gebro Pharma SA • David Vilar • Mercabarna • Digital Transformers •
MERS • Dra Villanueva • Metodee • Ellas Deciden • Most Engineers •
Espai Ambiental Cooperativa • Museu de Ciències Naturals de Barcelona •
Espais de Comunicació Social Slp • Museu Picasso Barcelona •
Estabanell • Nextway • Extraordinaria • Openetics •
Federació intercomarcal d'Hostaleria, Restauració i Turisme • Palex • Focus Group •
Parc d'Atraccions Tibidabo • For-Tune Strings • Penguin Random House •
Frigoríficos Costa Brava SA • PIMEC • Fundació Alícia • Primer Punt •
Fundació BIT Habitat • Randstad • Fundació Ernest Lluch •
Rocamora Assessorament i Gestió SLP • Fundació Factor Humà • Roger
Balada • Fundació GAEM • Servicios Claris • Fundació Gentis • SORLI •
Fundació Universitària Bages • Taurus • Gb Formació • Tendam • GD Aparatos •
Tintoré Associats • Gifting • TNC • GIR-ADR • Torrella • Grup Montaner • Ubicue •
Grup Som • UGT Catalunya • Grup Som Via • UPF-BSM • Grup Tera •
Vallformosa • Grup VL • Virolai • Health for Life BCN • Visiona TV •
World Wood Future •

Anexo C: logos de empresas colaboradoras





Anexo D: lista de figuras

Figura 1. Género de las personas encuestadas **31**

Figura 2. Edad de las personas encuestadas **32**

Figura 3. Tienen personas bajo su responsabilidad profesional **32**

Figura 4. Número de personas que tienen bajo su responsabilidad **33**

Figura 5. Posición dentro de la empresa **33**

Figura 6. Empresas públicas y privadas **34**

Figura 7. Volumen de la empresa **34**

Figura 8. Número de horas de trabajo a la semana **35**

Figura 9. Modalidad del horario de trabajo **36**

Figura 10. Evaluación por objetivos **36**

Figura 11. Evaluación por cumplimiento horario **37**

Figura 12. La conciliación laboral y personal es un objetivo de la empresa **37**

Figura 13. Trabajo presencial y teletrabajo **38**

Figura 14. Lo primero que hace cada día al levantarse y antes de acostarse es mirar el teléfono móvil **39**

Figura 15. Últimamente se ha sentido estresado/a debido a la situación provocada por la pandemia **39**

Figura 16. Después de este tiempo de pandemia, siente «fatiga digital» **40**

Figura 17. Fatiga digital según si teletrabajan o no **40**

Figura 18. Duerme bien siete u ocho horas diarias **40**

Figura 19. Cree que estar conectado/a digitalmente es un signo de compromiso e implicación con la empresa **41**

Figura 20. Cree que estar conectado/a digitalmente es positivo para la carrera profesional **42**

Figura 21. Cree que estar conectado digitalmente es positivo para la carrera profesional, según si teletrabajan o no **43**

Figura 22. Cree que estar conectado/a digitalmente facilita estar más informado/a **43**

Figura 23. Cree que estar conectado/a digitalmente provoca desconexión emocional **44**

Figura 24. Cree que estar conectado/a digitalmente provoca desconexión emocional, según si teletrabajan o no **45**

Figura 25. Cree que estar conectado/a digitalmente acaba generando sensación de soledad, según si teletrabajan o no **45**

Figura 26. Cree que estar conectado/a digitalmente es perjudicial para la salud **46**

Figura 27. Cree que el número de reuniones a las que tiene que asistir vía telemática es excesivo **48**

Figura 28. Cree que el número de reuniones a las que tiene que asistir vía telemática es excesivo, según si teletrabajan o no **48**

Figura 29. Le/la satisface la comunicación vía telemática con compañeros, superiores, clientes o proveedores **49**

Figura 30. Le/la satisface la comunicación vía telemática con compañeros, superiores, clientes o proveedores según si teletrabajan o no **49**

Figura 31. Habitualmente contesta a mensajes al móvil o al correo electrónico fuera del horario de trabajo **50**

Figura 32. Circunstancias de las respuestas telemáticas de las personas que responden a las comunicaciones fuera del horario de trabajo (94,6% del total) **50**

Figura 33. Responde a whatsapps fuera del horario laboral **51**

Figura 34. Envía whatsapps fuera del horario laboral **51**

Figura 35. Hace llamadas telefónicas fuera del horario laboral **52**

Figura 36. Responde a llamadas telefónicas fuera del horario laboral **52**

Figura 37. Envía correos electrónicos fuera del horario laboral **53**

Figura 38. Responde a correos electrónicos fuera del horario laboral **53**

Figura 39. Planifica un tiempo dentro de su jornada laboral para ocuparse de los correos electrónicos y los whatsapps **54**

Figura 40. Disponibilidad digital, condiciones y consecuencias **55**

Figura 41. El derecho a la disponibilidad digital **56**