

ISSN (en línea): 2462-8611

BOLETINES COLPSIC

55

CAMPO DE

**Psicología de las
Organizaciones y del Trabajo**



ISSN (en línea): 2462-8611
BOLETINES COLPSIC
Campo de Psicología y Familias
Junio- 2022 Boletín 55

© Colegio Colombiano de Psicólogos
www.colpsic.org.co
Bogotá, D.C., Colombia

Consejo Directivo Nacional

Presidencia
Gloria Amparo Vélez de Cleves

Vicepresidencia
Blanca Patricia Ballesteros de Valderrama

Miembros Consejo Directivo Nacional
Juan José Cañas Serrano
Manuel José Alejandro Baquero Sierra
María Clara Rodríguez de Bernal
Santiago Mateo Trujillo Lemus

Dirección Ejecutiva Nacional
Rocío Hernández

Dirección de Campos, Programas y
Proyectos
Pedro Pablo Ochoa C

Dirección de Comunicaciones y
Mercadeo
Andrés Bayona Montoya

Jonathan Alejandro Cruz S.
Diseño y Diagramación

Representantes del Campo Psicología de las
Organizaciones y del Trabajo

Editora:
Eliana Quiroz González

Colaboradores:
Kiara Campo Landines
Johana Mildredh Sánchez Gómez
Paula Andrea Senior Mesa

Olga Elena Vallejo Calle – Subdirectora
Nacional del Campo Psicología de las
Organizaciones y del Trabajo



**DESCONEXIÓN LABORAL:
LAS FRONTERAS
PARA EL BALANCE
VIDA - TRABAJO**

11

REFERENCIAS



DESCONEXIÓN LABORAL: LAS FRONTERAS PARA EL BALANCE VIDA - TRABAJO

3 - 10

AUTOR

Representantes del Campo Psicología
de las Organizaciones y del Trabajo

DESCONEXIÓN LABORAL: LAS FRONTERAS PARA EL BALANCE VIDA - TRABAJO

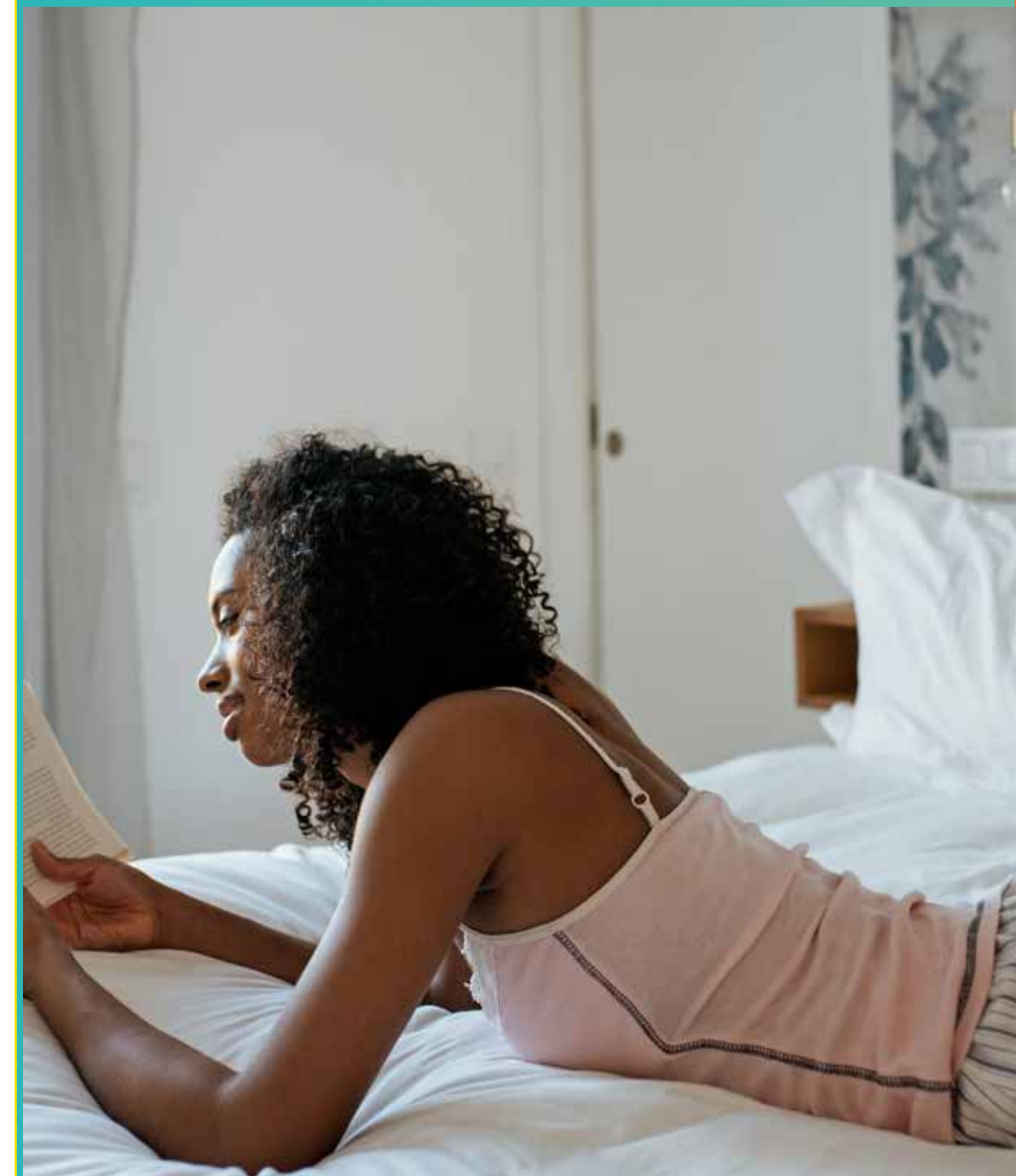
El 01 de mayo se conmemoró el día Internacional del Trabajo, esta fecha le recuerda al mundo la lucha de la clase obrera por obtener condiciones laborales dignas. Por ello, desde el campo de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo del Colegio Colombiano de Psicólogos, queremos aprovechar esta ocasión para hablar de un tema vigente, que por supuesto, se conecta con los derechos de los trabajadores, hacemos referencia a la desconexión laboral.

¿QUÉ ES LA DESCONEXIÓN LABORAL?

La Ley 2191 de 2022 define la desconexión laboral como “el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos” (p.1)

Esta ley les confiere a los trabajadores el derecho a desconectarse de su trabajo tan pronto finalice su jornada laboral. Sin embargo, los trabajadores podrán decidir si responden o no, a los mensajes o llamadas de sus empleadores y en caso de ser requeridos durante la jornada no laboral, deberán remunerarle el tiempo trabajado. Esta ley plantea tres únicas excepciones:

- 1 Los cargos de dirección, confianza y manejo tienen, por naturaleza, una disponibilidad permanente por parte del empleado.
- 2 Los organismos de socorro y los empleados de Fuerza Pública.
- 3 En los casos en los que se demuestre que el empleador tuvo que contactar al trabajador por casos de fuerza mayor para llevar a cabo una tarea vital para el normal funcionamiento de la empresa.



Ahora bien, debemos tener presente que durante la pandemia por Covid-19 las modalidades de trabajo como el teletrabajo y en general el trabajo desde casa se adoptaron con mayor vigor en nuestro país (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, MinTIC, 2020) y esto favoreció la presencia de otros riesgos psicosociales como el tecnoestrés y la tecnoadicción asociados al incremento en el uso de medios informáticos para la eficaz ejecución de las funciones laborales. Lo anterior ha influido en que los trabajadores cada vez estén más expuesto a las nuevas tecnologías, generando un impacto en la forma en cómo se da la comunicación e interacción entre el empleador y el empleado y las dificultades que se han presentado para desconectarse digitalmente al difuminarse los límites entre el tiempo del trabajo con el tiempo personal y familiar. Por ello, surge la desconexión laboral como un derecho para que no exista comunicación, asignación o cualquier tipo de interacción laboral entre el empleador y/o empleado después de finalizar la jornada laboral (López, 2018).

Es innegable que esta pandemia ha traído importantes cambios en la vida laboral de las personas, dejando en evidencia o agravando problemáticas laborales existentes desde antes, como la intensificación laboral, la fragmentación social y laboral, la inestabilidad y precarización laboral, la individualización, y la pérdida del balance vida-trabajo. Sin embargo, al cambiar la modalidad de trabajo, pasando del trabajo presencial al trabajo remoto, ya sea mediante trabajo en casa (home office), o teletrabajo, encontramos que se han evidenciado efectos nocivos sobre la salud mental de los trabajadores, tanto a nivel emocional como comportamental, tales como: incremento del estrés y del agotamiento laboral, ansiedad, depresión, trastornos de sueño, trastornos digestivos, consumo de sustancias psicoactivas, irritabilidad, agresividad, conflictos interpersonales, entre otros, debidos en gran parte a la dificultad de mantener un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar; que si bien podían existir desde antes de la pandemia, se vieron agravados y claramente evidenciados por el trabajo remoto y el confinamiento. Esto ha permitido sensibilizar y concientizar sobre la importancia que tiene para la salud mental de los trabajadores, lograr la conciliación vida-trabajo, lo cual implica ejercer el derecho a la desconexión laboral.

La desconexión laboral tiene como objetivo hacer prevalecer el derecho de los trabajadores a un descanso del uso recurrente de las Tecnologías de la Información y Comunicación (Tics), busca que las condiciones laborales sean las más idóneas, justas y dignas para las personas que hacen parte de la empresa (Bautista et al., 2020). En este sentido, Sánchez (2020) manifiesta que la desconexión laboral también se conoce como el derecho a desconectarse de los medios digitales, enfocándose en que los trabajadores conozcan su horario laboral y la disponibilidad que tienen en relación a sus funciones y obligaciones con su empleador, puesto que en muchas ocasiones, la mayoría de empleadores suelen realizar llamadas o enviar mensajes a los empleados fuera del horario de trabajo, lo cual se convierte en una vulneración del derecho al descanso, un irrespeto al horario laboral y una amenaza a la necesidad de equilibrio vida-trabajo de los colaboradores. Esto indica que los trabajadores podrán desconectarse de manera efectiva de su

trabajo y podrán dedicarles tiempo a sus actividades personales, a su familia y/o amigos.



ANTECEDENTES DE RELEVANCIA

Humblet, M., Zarka-Martres, M & otros (2001) afirman que desde 1919, año en que fue creada la Organización Internacional del Trabajo (OIT), viene adelantando acciones centrales sobre el tiempo de trabajo. Al respecto, el Preámbulo de la Parte XIII (Trabajo) del sistema de tratados de paz de Versalles, que estableció la OIT, manifestó expresamente la “reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo” como medidas imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo.

La OIT (2020) advierte que el uso de las nuevas tecnologías plantea diferentes problemas relacionados con la jornada laboral. Cuando la jornada laboral es presencial, el trabajador puede sentirse obligado, directa o indirectamente, a continuar en contacto con la empresa a través de los distintos dispositivos tecnológicos que existen, de manera que ese tiempo de disponibilidad, durante el cual sigue vinculado a la empresa, puede plantear la duda de si no debería ser considerado como tiempo de trabajo, si bien, generalmente, no se considera como tal y, por tanto, es tiempo no retribuido y sin compensación alguna. Cuando la jornada laboral es a distancia, es difícil establecer una diferencia clara entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Tamarones (2020) refiere los problemas derivados de la desconexión del trabajador con la empresa, los cuales se pueden plantear tanto en los supuestos en los que la jornada de trabajo se realiza de forma presencial en la empresa, como en los supuestos de teletrabajo. Con el trabajo pre-



sencial el problema de la desconexión tecnológica se plantea por la posibilidad que ofrecen las nuevas tecnologías de mantenerse en continuo contacto con la empresa. Cuando se habla de teletrabajo, el problema se plantea por la ausencia de un control diario de la jornada laboral.

Rojas (2017), en sala de prensa sobre Ciber enfermedades en el ámbito laboral, afirma sobre el uso de las nuevas tecnologías y los nuevos riesgos y nuevas enfermedades profesionales derivadas precisamente de esta sobreexposición tecnológica en el entorno laboral. Las nuevas tecnologías están provocando que se desdibuje, y en ocasiones casi desaparezca, la línea divisoria entre la vida personal y laboral del trabajador, de manera que **“la eliminación de la rígida frontera entre tiempo de trabajo y descanso puede terminar generando una situación en la que el trabajo (...) lo invada todo y el trabajador ya no disponga de un tiempo de descanso genuino y propio, situación que conlleva riesgos para los trabajadores a nivel de la salud de los trabajadores, especialmente, riesgos psicosociales como el tecnoestrés”**.

Desde el orden normativo, se da la exigencia a los empresarios sobre el deber de proteger la salud de los trabajadores y, en consecuencia, asegurar el respeto del tiempo que tienen para el descanso, vacaciones, así como de su vida personal y familiar. En relación con las nuevas tecnologías, en los últimos tiempos, el debate sobre lo que se ha venido a denominar el derecho del trabajador a la desconexión tecnológica se ejerce con el fin de controlar los límites de la jornada laboral y garantizar un tiempo mínimo de descanso para el trabajador como mecanismos legales para promover la calidad de vida laboral.



La trascendencia que ha adquirido la desconexión laboral en los últimos tiempos ha generado actualizaciones normativas, una de ellas la Ley francesa 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, conocida como Travail o reforma laboral francesa de 2016, que regula el “derecho a la desconexión” laboral, la cual ordena al trabajador desconectarse con su empresa una vez finalizada su jornada laboral. De acuerdo con el informe METTLING de ORANGE que ha servido de antecedente a la normativa francesa (Transformation numérique et vie au Travail, septiembre de 2015), señala que la utilización de equipos informáticos por el trabajo fuera del horario laboral podía producir, en ocasiones, una sobrecarga de Información y comunicación dañina para su vida privada por el riesgo de incumplir los tiempos de descanso diarios o semanales.

Si bien la digitalización, el uso de las TIC's y el teletrabajo han facilitado que la población en general desarrolle sus asuntos laborales de forma eficaz y eficiente, y que los trabajadores perciban más libertad y autonomía al momento de realizar su trabajo, resulta perjudicial si se considera que debe estar conectado permanentemente, lo que puede causar un exceso en la jornada laboral al cumplir más horas laborales del horario legalmente estipulado, lo que puede producir afectaciones en la salud mental, física y social del trabajador, pues impacta en su bienestar en general y se puede enfrentar ante la depresión, estrés, fatiga, malestar psicológico, bajo rendimiento laboral, sedentarismo y pérdida del tiempo para compartir en familia y con amigos (Moncada & Moreno, 2021).

Centrando la atención en la salud mental, se derivan ciertas psicopatologías asociadas al ambiente laboral y a la interacción con los demás empleados. Las que se desencadenan con más frecuencia son el estrés laboral, el burnout y la adicción al trabajo. Estas patologías tienen relación directa con la jornada de trabajo que los trabajadores cumplen, puesto que el estrés puede desarrollarse al percibir que no se cumplen con las labores asignadas por falta de tiempo o por exceso de tareas, resultando en el burnout. Asimismo, la idea de trabajar sin tiempos de descanso o sin un horario claramente establecido, pueden desembocar en la adicción al trabajo (Castaño y Cedeño, 2021).

En España, un estudio realizado por UPF Barcelona School of Management (2021), encontró que el (94,6%) de las personas evaluadas, atienden y responden a las comunicaciones laborales fuera de sus horarios de trabajo, y refieren que se sienten fatigadas y estresadas. Además, un (46,7%) de los encuestados consideran que la conectividad digital produce desconexión emocional. Otro estudio desarrollado por el Instituto Federal Alemán de Seguridad y Salud en el Trabajo (2017), refiere que para que los empleados mantengan una salud mental y percepción de bienestar adecuado, es importante desconectarse del trabajo después de la jornada laboral, debido a que el no contar con periodos de descanso, generan consecuencias negativas para la salud, a saber: enojo, cinismo, agotamiento emocional, estrés y en última instancia, depresión. Es por esto que los autores recomiendan una completa desconexión del trabajo una vez que se termine la jornada laboral y así, evitar daños nefastos a la salud de los empleados.

En el caso de Colombia, según la OIT (2017), uno de cada cinco trabajadores, padecía fatiga y estrés, producto de la falta de desconexión laboral luego de que se termine la jornada y durante vacaciones. Además, según el Conpes 3992 Sobre Salud Mental (2020), el 20 % y el 30% de los empleados refirieron la exposición a factores perjudiciales para la salud asociado con el estrés laboral debido a la sobrecarga de trabajo, la inexistencia de periodos de descanso durante la jornada laboral y el constante cambio en las funciones y expectativas que se tienen del trabajador (Cruz & Delgado, 2020).

Debido a lo anterior, se hace necesario poner énfasis en su bienestar psicosocial en relación con el trabajo, previniendo así el riesgo de padecer alguna patología profesional. Esto se logra respetando los espacios que el empleado tiene para el ocio y libre esparcimiento, teniendo en cuenta al ocio como un conjunto de actividades que permita crecer como persona íntegra, autónoma y serena. Es un espacio pensado para que el trabajador pueda participar de su vida social, junto a su familia y contactos cercanos para así estrechar vínculos y que también, participe y se enriquezca de actividades culturales y comunitarias. Todo esto es posible en tanto se dé una completa desconexión del trabajo después de que finalice la jornada laboral (Monteiro, 2019).

En este sentido, se pone de manifiesto la importancia de que se regule la desconexión laboral en Colombia y así, se respete el bienestar psicosocial de los empleados, puesto que el derecho a la desconexión del trabajo viene a superar una urgente necesidad de regular el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación asociadas al trabajo, con la finalidad de salvaguardar el descanso, vida personal, social y familiar, y el trabajo digno en estos tiempos.



RECOMENDACIONES PARA LOGRAR UNA EFECTIVA DESCONEXIÓN LABORAL

Es evidente que todos los cambios sociales, económicos, políticos y laborales que se generan en el entorno, representan desafíos para las organizaciones, las cuales deben ser flexibles para adaptarse a estos y así garantizar la productividad, la competitividad y la sostenibilidad. Sin embargo, para lograr esto, es indispensable preservar la salud mental de los trabajadores y el balance vida-trabajo, dado que inciden en el rendimiento, la motivación y la satisfacción laboral y, por ende, pueden afectar la calidad y la productividad.

Ahora bien, teniendo en cuenta la importancia de mantener un equilibrio vida-trabajo, a continuación, presentamos unas recomendaciones para aplicar la desconexión laboral, con el fin de lograr un adecuado balance vida-trabajo y proteger la salud mental de los trabajadores:

1. Reconocer la importancia de proteger la salud mental.
2. Planear cada día incluyendo actividades laborales, familiares, personales, etc..
4. Administrar efectivamente el tiempo, estableciendo prioridades y respetando los horarios para las actividades laborales y no laborales.
5. Evitar realizar actividades laborales en jornada no laboral, o actividades personales/familiares en jornada laboral.

6. Aprender a decir no, evitando asumir compromisos que no puede cumplir.

7. Mantener una comunicación efectiva con sus jefes y compañeros de trabajo.

8. Ser práctico, positivo, proactivo y productivo.

9. Realizar actividades que permitan descargar la tensión tales como: ejercicio físico, relajación, respiración, meditación, yoga, danza, aeróbicos, pilates, etc.

10. Identificar los agentes y condiciones estresantes para establecer estrategias con el fin de enfrentar las situaciones de ansiedad, tensión, frustración, malestar, estrés, ira, para aplicar estrategias de mejoramiento continuo.

11. Practicar hábitos de vida saludable, tales como alimentación balanceada, higiene del sueño, ejercicio físico y no consumir sustancias psico-activas.

12. Buscar ayuda profesional cuando lo considere necesario.

Es importante que el proceso de integración de las condiciones de la Ley de Desconexión Laboral, sean aplicadas de inmediato, sin embargo, es recomendable establecer estrategias para la modificación de las prácticas de conexión permanente, para lo cual es recomendable hacer una revisión de las mismas desde las organizaciones y

desde las personas. A continuación, se presentan estas recomendaciones adicionales:

Para la organización:

La hiperconectividad se convirtió en un modelo de trabajo, incluso uno entendido como “exitoso” que apunta a mejorar la competitividad de la organización, sin embargo, no es un modelo ajustado a la responsabilidad social empresarial que implique el mantenimiento y mejoramiento de la salud mental de los colaboradores, por tanto, se recomienda:

- Verificar canales de comunicación que se están utilizando para el contacto con los colaboradores, de tal manera que puedan tener una regulación de uso en términos de horario.
- Socializar la forma de aplicación que se le dará a la Ley de Desconexión Laboral a todos los colaboradores de la organización, sensibilizando acerca de la necesidad de su implementación, los beneficios que acarreará en términos de gestión para la organización y salud mental para los colaboradores. Así como también los cambios que se han de establecer para su implementación.

Para las personas:

La conectividad permanente en la mayoría de los casos no es parte de las funciones de un colaborador, no deberían estar asociadas a la percepción de un mejor desempeño o de mayor compromiso, por el contrario, la desconexión laboral es necesaria para el desarrollo de otras dimensiones de la persona, como la familiar, social o el autocuidado, por tanto, se recomienda:

- La hiperconectividad no sólo se deriva de un hábito laboral, sino también asociado al uso de las redes sociales, siendo así, es de vital importancia aprender a regular el uso de las mismas y generar estrategias de autocontrol que faciliten la desconexión.
- Revisar las prácticas laborales en torno al uso del tiempo en el trabajo, esto puede facilitar el cumplimiento de las actividades al interior de la jornada laboral, verificando las acciones que se desarrollan para el cumplimiento de las funciones, sus objetivos, y de ser necesario, realizar los cambios necesarios.
- Generar estrategias de trabajo en equipo y comunicación efectiva al interior de la organización, para que el trabajo sea eficiente y se desarrolle solo durante el tiempo de la jornada laboral. Esto requiere de un liderazgo facilitador de las condiciones de trabajo y de la gestión de las relaciones.

Estas recomendaciones seguramente han de ser adaptadas a la cultura de cada organización, a sus prácticas, dinámicas de trabajo y comunicación, tanto alineando a las personas, como a las condiciones del trabajo.



