



Especialización en Psicología Laboral

Influencia del derecho a la desconexión Laboral en Teletrabajo del personal Administrativo de una Universidad Privada del Ecuador

CANDIDATA A ESPECIALISTA

Estudiante: *CINDY PAMELA JIMA JIMA*
Correo: *cindy.jima@uisek.edu.ec*

DIRECTORA

CLAUDIA VARELA VIELMA
claudia.varela@uisek.edu.ec

Fecha: 02-10-2021

RESUMEN

Objetivos: El presente trabajo es un estudio dirigido a analizar la influencia del derecho a la desconexión laboral en teletrabajo en el personal administrativo de una universidad privada del Ecuador

Método: Se siguió un diseño de tipo cualitativo con un enfoque exploratorio mediante la aplicación de una encuesta anónima. Los participantes fueron 22 personas, del departamento administrativo, financiero y de talento Humano de la Universidad.

Resultados: Se puede observar que el 86.36% de la población frecuentemente responde llamadas, mensajes o correos en su tiempo de descanso, evidenciando la extensión de horas de trabajo, la disminución del tiempo familiar- social.

Conclusión: Se puede evidenciar que la mayor parte del personal, no tiene un adecuado derecho a la desconexión laboral, lo cual ha causado la presencia de afectaciones biopsicosociales como sentimientos de tristeza y/o angustia y también dolores físicos de cabeza, espalda y hombros en el personal administrativo. Entonces se debería implementar políticas enfocadas al derecho a la desconexión en la Universidad.

Palabras clave: Desconexión laboral, afectaciones biopsicosociales, extensión de horas laborables, descanso interrumpido

ABSTRACT

Objectives The present work is a study aimed at analyzing the influence of the right to disconnect from work in teleworking in the administrative staff of a private university in Ecuador

Method: This study followed a qualitative design with an exploratory approach through the application of an anonymous survey. The participants were 22 people, from the administrative, financial and Human talent department of the University.

Results: It can be observed that 86.36% of the population frequently answers calls, messages or emails during their rest time, evidencing the extension of working hours, the decrease in family-social time

Conclusion: It can be seen that most of the personnel do not have an adequate right to disconnection from work, which has caused the presence of biopsychosocial affectations such as feelings of sadness and / or anguish and also physical pain of the head, back and shoulders in administrative staff. Then it should be implemented regulations focused on the right to disconnect at the University

Keywords: Disconnection from work, biopsychosocial effects, extension of working hours, interrupted rest

Introducción

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 24. toda persona tiene derecho a disfrutar de su tiempo libre, a gozar del descanso y su tiempo de ocio, por ende, también tiene una limitación acorde de trabajo y vacaciones pagadas, lo que conlleva a que la persona garantice de tal manera el desarrollo pleno en su bienestar, generando una protección a su salud física y mental, para que, de esta manera, la persona tenga e influya con una alta productividad en el desarrollo económico y social. (ONU, 2018, párr. 10)

Por otro lado, la desconexión laboral se define como un derecho del que gozan todos los trabajadores tanto públicos como privados y consiste en tener y disfrutar a plenitud y libremente de su tiempo de descanso una vez terminadas las horas de trabajo, en sus vacaciones, licencias, permisos, entendiéndose que el mismo que no interferirá en la vida personal ni familiar; es decir, tener una desconexión digital se deduce como la no contestación de reuniones por zoom, videollamadas, WhatsApp, emails etc., respetando así el tiempo de descanso del colaborador. (Fernández C, 2021, párr. 3)

También, en la Constitución de la República del Ecuador (2011, pág. 29) en el art. 66 se garantiza a las personas el derecho a una vida digna que conforma el descanso y el ocio; además de garantizar el derecho a la intimidad familiar y personal; por ende, desde la constitución existe este interés en cuidar al individuo de todo aquello que perjudique su bienestar físico y mental.

En la actualidad tras la llegada de la Pandemia por el SARS-COV2 (COVID 19) y el confinamiento a nivel mundial, se implementaron nuevas medidas de trabajo y con esto nuevas modalidades e incluso en el ámbito legal se fueron regularizando varios cambios a nivel laboral; entonces, en la mayoría de los trabajadores sobre todo el personal administrativo tanto de empresas públicas como privadas se vieron obligadas a trabajar desde casa, con una nueva modalidad llamada teletrabajo, con la finalidad de evitar la exposición del personal a posibles contagios, disminuir la propagación del virus, además de fomentar la estabilidad laboral y evitar que las personas manteniendo la economía del país.

Sin embargo, conforme crecía la crisis sanitaria también crecía la crisis social y económica, llevando al pasar de los meses a desvinculaciones del personal de varios sectores; por ende, muchas empresas tuvieron que ajustar su presupuesto y realizar una nueva valoración de puestos, que implicaba reajustes de sueldos, horarios, tareas y funciones; lo que conllevó a un incremento de carga laboral, estrés, fatiga mental y en algunos casos hasta crisis de ansiedad. Lo anterior debido a que en muchos casos esta reestructuración de trabajo, incrementó las funciones del trabajador, pasando de una jornada de 8 horas a realizar el trabajo por cumplimiento de tareas o metas diarias definidas por los empleadores; además de reuniones, capacitaciones, entrega de informes etc. Como consecuencia las personas extendieron sus horarios de trabajo sin pagos de horas extras, sumado la carencia de las herramientas de

trabajo en casa. La vida laboral fue invadiendo poco a poco la privacidad del trabajador y en muchos de los casos sin derecho a la desconexión. (Ochoa M, 2020. Pág.11)

Entonces la ausencia del derecho a la desconexión laboral del personal administrativo en teletrabajo, podría suponer una repercusión evidente en la psiquis del trabajador, viéndose involucrado directamente el bienestar integral del colaborador tanto en el ámbito familiar como profesional.

Esta investigación pretende estudiar la forma como se visualiza el derecho a la desconexión laboral en los trabajadores y como puede influir en la calidad del trabajo, en el desempeño laboral, en los niveles de estrés e incluso fatiga mental, conllevando el ausentismo o deserción laboral. El objetivo de la investigación es analizar la influencia del derecho a la desconexión laboral en teletrabajo en el personal Administrativo de una Universidad Privada del Ecuador; además, este estudio exploratorio se pretende sentar un precedente para futuras investigaciones enfocadas alrededor de la temática.

Método

Este estudio siguió un diseño de tipo cualitativo con un enfoque exploratorio; ya que pretende investigar cómo influye el derecho a la desconexión laboral en el personal que ha venido realizando teletrabajo desde que empezó la pandemia por COVID-19, con la finalidad de explicar y describir cómo las nuevas formas de digitalización han impactado la duración de la jornada laboral conllevando posibles factores de riesgo psicosocial. Con los resultados de esta investigación se pretende dejar un precedente para futuras investigaciones.

El instrumento utilizado en la investigación es una encuesta anónima que permita recopilar información relevante, la cual se aplica al personal administrativo previo su consentimiento informado. La encuesta explora la influencia de posibles factores de riesgo psicosocial asociados a la desconexión laboral en el diario vivir del trabajador que realiza teletrabajo.

La selección de los participantes en esta investigación se realizó mediante un muestreo aleatorio, el número total de participantes son 22 personas, del departamento administrativo, financiero y de talento humano de una Universidad Privada en Ecuador, con los siguientes criterios de inclusión.

*Personal que se encuentre realizando Teletrabajo desde que empezó la pandemia.

*Hombres y mujeres mayores de 18 años que acepten voluntariamente participar en el estudio. Los criterios de exclusión fueron:

*Personal que haya retornado a oficinas y/o se encuentre realizando trabajo semipresencial y personas seleccionadas en la muestra que decidieron voluntariamente no participar en el estudio.

Resultados

Una vez aplicada la encuesta a las 22 personas del área administrativa de una Universidad Privada se puede evidenciar los siguientes resultados:

En la pregunta 1 respecto a que, si el personal ha escuchado alguna vez la definición de desconexión laboral, 14 personas que representan al 63,64% de la muestra total respondieron que sí, ellos conocen el significado de la palabra; mientras que las 8 personas que representan el 36,36% restante desconocían en su totalidad. En la pregunta 2, que indaga si conocen que la desconexión laboral es un derecho de los trabajadores de disfrutar a plenitud y libremente su tiempo de descanso sin interrupción una vez terminado las horas de trabajo, 12 personas con el 54.55% respondieron que SI; mientras que las otras 10 personas que representan el 45.45% respondieron que NO. Y en la pregunta 3 acerca del conocimiento de leyes nacionales e internacionales que garantizan a las personas el derecho a la desconexión 9 personas con el 40.91% respondieron que SI, mientras que 13 personas que representan el 59.09% su respuesta fue NO, es decir desconocen de estas leyes.

Por otro lado, al preguntar si las personas han extendido sus horarios laborales en teletrabajo, la respuesta indica que 8 personas con representación del 36.36% siempre extienden sus horarios laborales, otras 8 con la misma representación que el anterior casi siempre extienden sus horarios laborales, otros 5 con representación del 22.73% a veces extienden sus horarios laborales y 1 persona con representación del 4.55% casi nunca ha extendido sus horarios laborales en el teletrabajo.

Cuando se les pregunta si en el tiempo de descanso han tenido que responder llamadas, e-mails o mensajes de WhatsApp, la respuesta indica que 8 personas con representación del 36.36% siempre responden a llamadas etc., en su tiempo de descanso; las otras 11 con representación del 50% casi siempre han tenido que responder las llamadas y las otras 3 con representación del 13.64% solo a veces han respondido llamadas en su tiempo de descanso. Al preguntar el promedio de cantidad de horas que la persona se extiende en su jornada diaria, se evidencia lo siguiente: 13 personas con representación del 59.09% se extienden en promedio de 0 a 2 horas en su jornada diaria de trabajo; otras 6 personas con representación del 27.27% se extienden en promedio de 2 a 4 horas y otras 3 con representación del 13.64% se extienden en promedio de 4 horas en adelante en su jornada diaria de trabajo.

Al preguntar si en la actualidad en teletrabajo al personal se le aumentaron las funciones y responsabilidades las respuestas fueron las siguientes: 4 personas con representación del 18.18% siempre han evidenciado un aumentado de sus funciones; mientras que otras 7 personas con representación del 31.82% casi siempre han notado un aumento de sus funciones; por otro lado 8 personas con representación del 36.36% solo a veces han notado un aumento de las funciones y solo 3 personas con representación del 13.64% casi nunca han notado un aumento de sus funciones y responsabilidades al realizar actualmente teletrabajo.

Al preguntar si las personas en el diario vivir cuando realizan teletrabajo han tenido que parar porque han interferido las responsabilidades domésticas y/o familiares, las respuestas que se

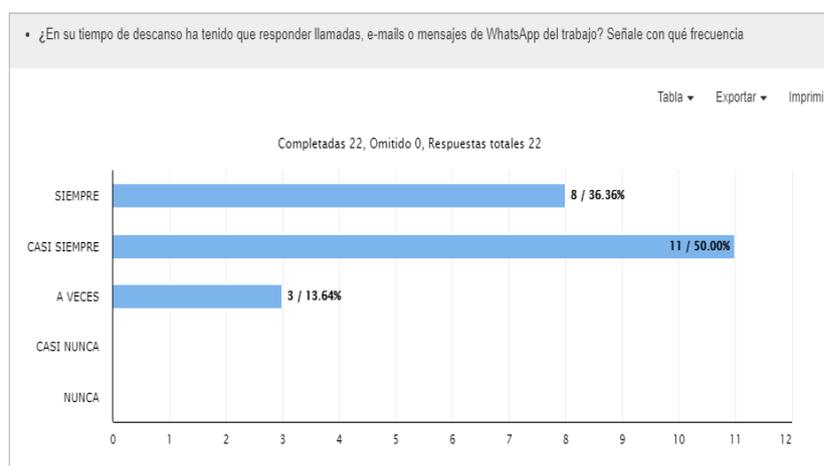
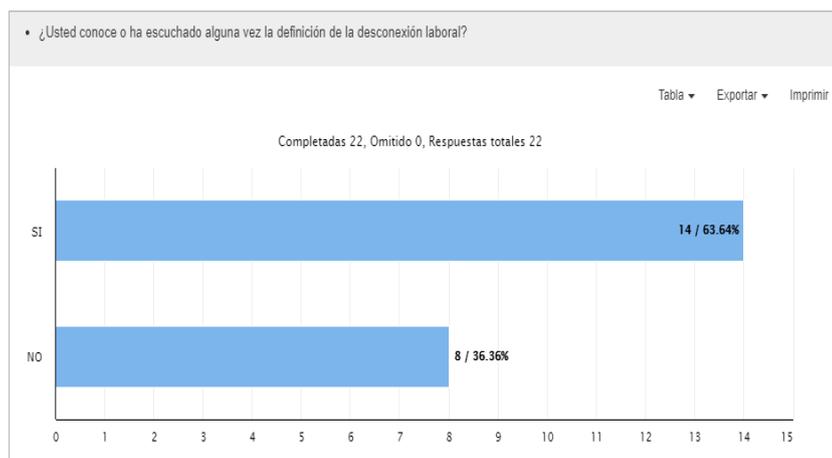
obtuvieron fueron 6 personas con representación del 27.27% siempre cuando realizan teletrabajo, han interferido las responsabilidades domésticas y familiares; otras 5 personas con representación del 22.73% casi siempre al realizar teletrabajo se ha interferido con sus responsabilidades domésticas y familiares; en cambio a 11 personas con representación del 50% solo a veces se han interferido las responsabilidades domésticas y familiares al realizar teletrabajo.

También cuando se pregunta si el trabajador ha tenido que reajustar su tiempo de atención tanto en su vida familiar como personal al realizar teletrabajo, las respuestas que se obtuvieron fueron: 4 personas con una representación del 18.18% siempre están reajustando su tiempo de atención en lo familiar como lo personal; mientras que otras 10 personas con representación del 45.45% casi siempre han tenido que reajustar su tiempo y otras 7 personas con representación del 31.82% solo a veces han tenido que reajustar su tiempo y solo 1 persona con representación del 4.55% casi nunca ha tenido que reajustar su tiempo de atención tanto en lo familiar como en lo personal al realizar teletrabajo.

Al preguntar si las personas han tenido que interrumpir reuniones sociales y/o actividades extralaborales como son reuniones, salidas, viajes, hobbies etc., por cumplir con sus obligaciones laborales los resultados obtenidos fueron los siguientes: 4 personas con representación del 18.18% siempre han tenido que interrumpir sus reuniones sociales, mientras que 8 personas con la representación del 36.36% casi siempre las han interrumpido, y otras 8 con la misma representación que la anterior solo a veces han interrumpido estas reuniones sociales; y una persona casi nunca con la representación del 4.55% y otra 1 con el mismo porcentaje que la anterior nunca ha interrumpido sus reuniones sociales o actividades extralaborales por cumplir con sus obligaciones laborales en Teletrabajo.

Otra de las preguntas fue si al venir realizando teletrabajo las personas se han encontrado con emociones o sentimientos relacionados al miedo, frustración, tristeza y/o angustia se pudo obtener como resultados lo siguiente: 7 personas con representación del 31.82% siempre se están encontrando con dichas emociones; mientras que otras 5 con representación del 22.73% casi siempre han venido presentando estas emociones; otras 3 personas con representación del 13.64% a veces han presentado estas emociones; y otras 5 personas con la representación del 22.73% casi nunca han presentado estas emociones y solo 2 personas con representación del 9.09% nunca han presentado ni se han encontrado con sentimientos relacionados al miedo, frustración, tristeza y/o angustia al realizar teletrabajo.

Y finalmente al preguntar si durante el día al realizar su trabajo las personas han presentado dolores de cabeza, hombros y cuerpo, se obtuvieron los siguientes resultados: 4 personas con representación del 18.18% siempre han presentado algún tipo de dolor; mientras que 11 personas con representación del 50% casi siempre han presentado algún tipo de dolor, otras 4 personas con representación del 18.18% a veces se les ha presentado algún tipo de dolor y solo a 3 personas con representación del 13.64% casi nunca han presentado algún tipo de dolor de cabeza, hombros y/o cuerpo.

Tabla N° 1. Título de tabla

Discusión

De acuerdo con la literatura revisada y con base en los resultados más relevantes, se puede evidenciar que del total de la muestra, el 63.64% conocen o han escuchado alguna vez la definición de desconexión laboral; sin embargo, también se puede observar que solo el 40.91% tiene conocimiento que existen leyes nacionales e internacionales que garantizan al trabajador al derecho a la desconexión laboral. Entonces con los resultados otorgados se puede demostrar que la mayor parte del personal administrativo entienden el concepto de la desconexión laboral; sin embargo, muchos desconocen que existen leyes que garantizan el derecho a tener un descanso interrumpido.

Por otro lado, al atravesar una pandemia mundial por COVID-19 varios sectores se vieron obligados a cambiar la modalidad de trabajo en su personal, realizando teletrabajo desde casa, por lo cual se trató de evidenciar si las personas continuaban realizando sus obligaciones laborales en jornada normal de horario y en base a los resultados se puede observar que un 72.72% casi siempre extiende sus horarios laborales desde que realiza teletrabajo, es decir la mayor parte del personal estudiado, dejando en evidencia probablemente la realidad de todo el

personal administrativo. Además, también se puede ver reflejado que el 86.36% la mayor parte del personal, casi siempre responde en su tiempo de descanso, llamadas, mensajes o incluso correos relacionados con el trabajo; reflejando de tal manera que no hay una desconexión laboral y seguramente a futuro causando repercusiones en la psiquis humana.

También al tratar de investigar si el personal asumió un incremento de funciones y responsabilidades dentro de sus puestos de trabajo, con la adaptación de la nueva modalidad de teletrabajo, llama la atención que solo el 50% del personal administrativo si ha tenido que realizar funciones adicionales y/o asumido otras responsabilidades; mientras que la otra mitad del personal no tuvo ningún cambio en sus responsabilidades laborales, denotando seguramente las funciones que represente cada cargo. Asimismo, es curioso al indagar que solo al 50% de los trabajadores al realizar teletrabajo, las responsabilidades domésticas y/o familiares sí han interferido en medio de la jornada, por lo cual puede influir algunos otros criterios de inclusión.

Por otro lado, al tratar de investigar cómo influye la vulneración del derecho a la desconexión laboral en el personal administrativo y como se ve afectado el bienestar biopsicosocial del trabajador; se puede denotar que el 63.63% más de la mitad de personal casi siempre ha tenido que reajustar su tiempo de atención tanto en la vida familiar como en la personal. Incluso queda en evidencia que en el ámbito social el 54.54% de la población estudiada, casi siempre ha interrumpido reuniones sociales y/o actividades extralaborales, interrumpiendo sus compromisos a nivel social con la finalidad de cumplir sus obligaciones laborales.

Finalmente en relación al teletrabajo y el crecimiento de la crisis sanitaria, se puede denotar que también existe una crisis social; la misma que puede generar en las personas que presenten emociones negativas que posiblemente lo encaminen hacia el estrés y/o incluso ansiedad; de esta manera se puede evidenciar que el 54.55% del personal desde que ha venido realizando teletrabajo, casi siempre se ha encontrado con sentimientos o emociones relacionados al miedo, frustración, tristeza y/o angustia. Además de tener emociones negativas, también se puede observar que el 68.18% del personal, durante el tiempo que ha venido realizando teletrabajo ha presentado dolores de cabeza, hombros y/o cuerpo, siendo un porcentaje representativo en la población.

En conclusión, el derecho a la desconexión laboral es una ley que se debe aplicar en todo ámbito laboral para garantizar al personal en su totalidad su bienestar integral; en cuanto a los resultados de este estudio, se puede evidenciar que el cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo sí ha influido significativamente en más del 50% del personal administrativo de una universidad privada; ya que, han presentado cambios tanto en su vida personal, social y laboral; pese a que la mayoría de los trabajadores conocen o han escuchado alguna vez el concepto de desconexión laboral, tan solo el 40.91% sabe que hay leyes que los amparan y en este sentido se debería implementar políticas de desconexión socializando a todo el personal; también se puede recalcar que más del 70% de los trabajadores ha venido extendiendo sus horarios laborales hasta por 2 horas diarias; incluso teniendo que dar respuesta por cualquier medio tecnológico en su tiempo libre no permitiéndoles así un descanso de corrido. Algo que también llama la atención es que solo a la mitad de la población el realizar

el trabajo desde casa ha interferido en las responsabilidades domésticas, siendo así un punto que se podría profundizar con base en más criterios. Por otro lado se evidenció que la mayor parte del personal ha venido reajustando su tiempo de atención en la vida personal, social y familiar para cumplir con las obligaciones del trabajo, momentos que son necesarios e influyen de manera psicológica en la vida de la persona y finalmente se puede evidenciar que en la mayoría de la población estudiada ha presentado afectaciones biopsicosociales asociadas a la vulneración del derecho a la desconexión desde que se ha empezado a realizar esta modalidad de teletrabajo, presentando emociones negativas como es la tristeza, miedo, frustración, angustia y también presentan afectaciones físicas como es dolor de cabeza, hombros y cuerpo; por lo cual, se debe tomar medidas desde la implementación de políticas, como la obligación tanto del empleador como el trabajador a respetar y acceder a este derecho; ya que de lo contrario a futuro pueda desencadenar en afectaciones a la salud, incluso ausentismo o deserción laboral.

Referencias bibliográficas

- Ochoa M, (2020). "El impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Jornada de Trabajo en el Ecuador". Cuenca- Ecuador. Recuperado el 27/06/2021 de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34113/1/Trabajo%20de%20titulaci%C3%B3n.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas, (2018). "Declaración Universal de los derechos Humanos: Derecho al Descanso y Tiempo Libre". Recuperado el 27/06/2021 de <https://news.un.org/es/story/2018/12/1447471>
- Constitución (2011). "CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008". Ecuador. Recuperado el 27/06/2021 de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Fernández C, (2021). "Derecho a la desconexión digital: qué es y por qué es tan difícil respetarlo en tiempos de la COVID-19". La Vanguardia. Recuperado el 14/07/2021 de <https://www.lavanguardia.com/economia/20210325/6605207/derecho-desconexion-digital-dificil-tiempos-covid19-brl.html>