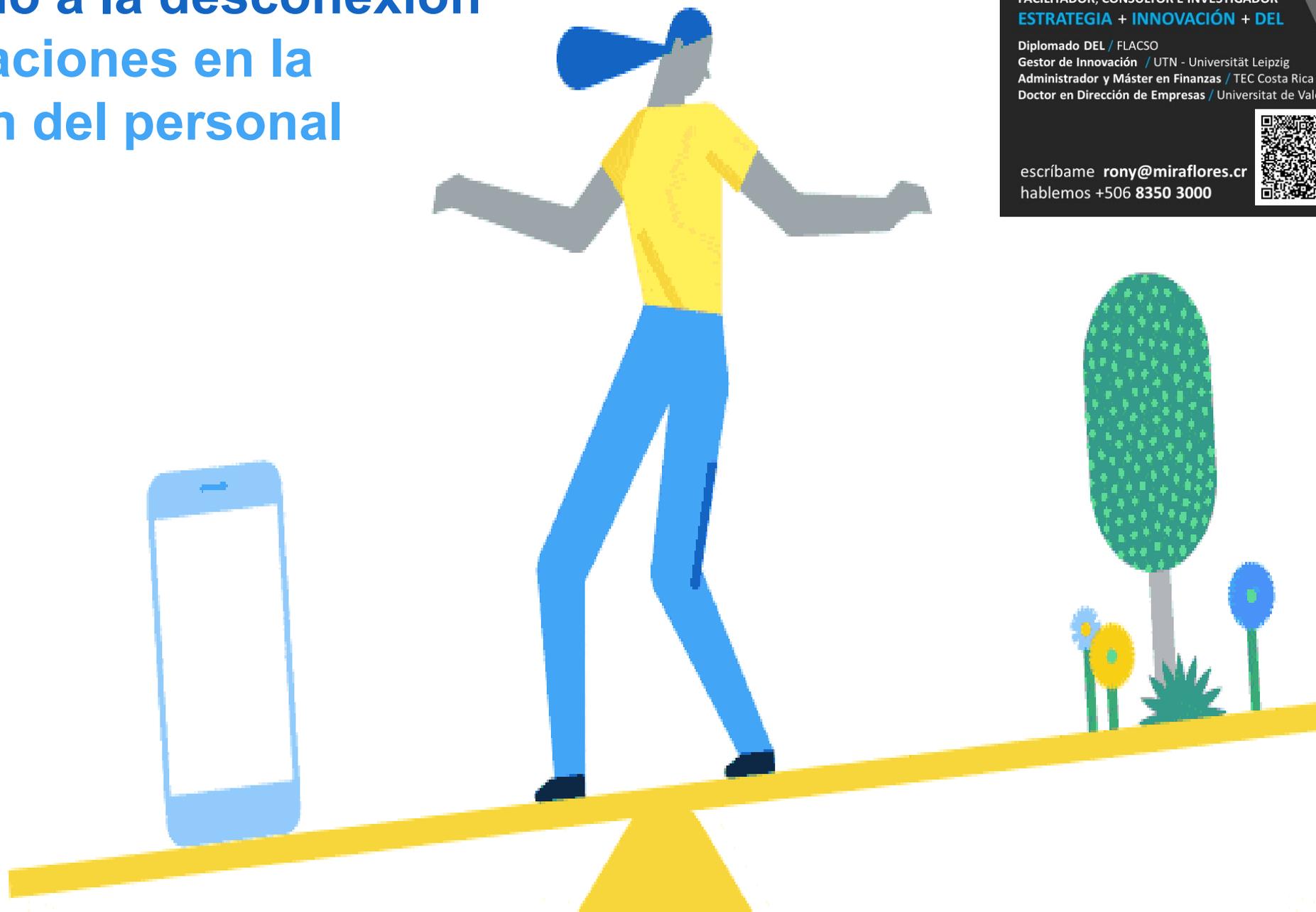


Derecho a la desconexión implicaciones en la gestión del personal



PH.D. **RONY**
RODRÍGUEZ BARQUERO

FACILITADOR, CONSULTOR E INVESTIGADOR
ESTRATEGIA + INNOVACIÓN + DEL

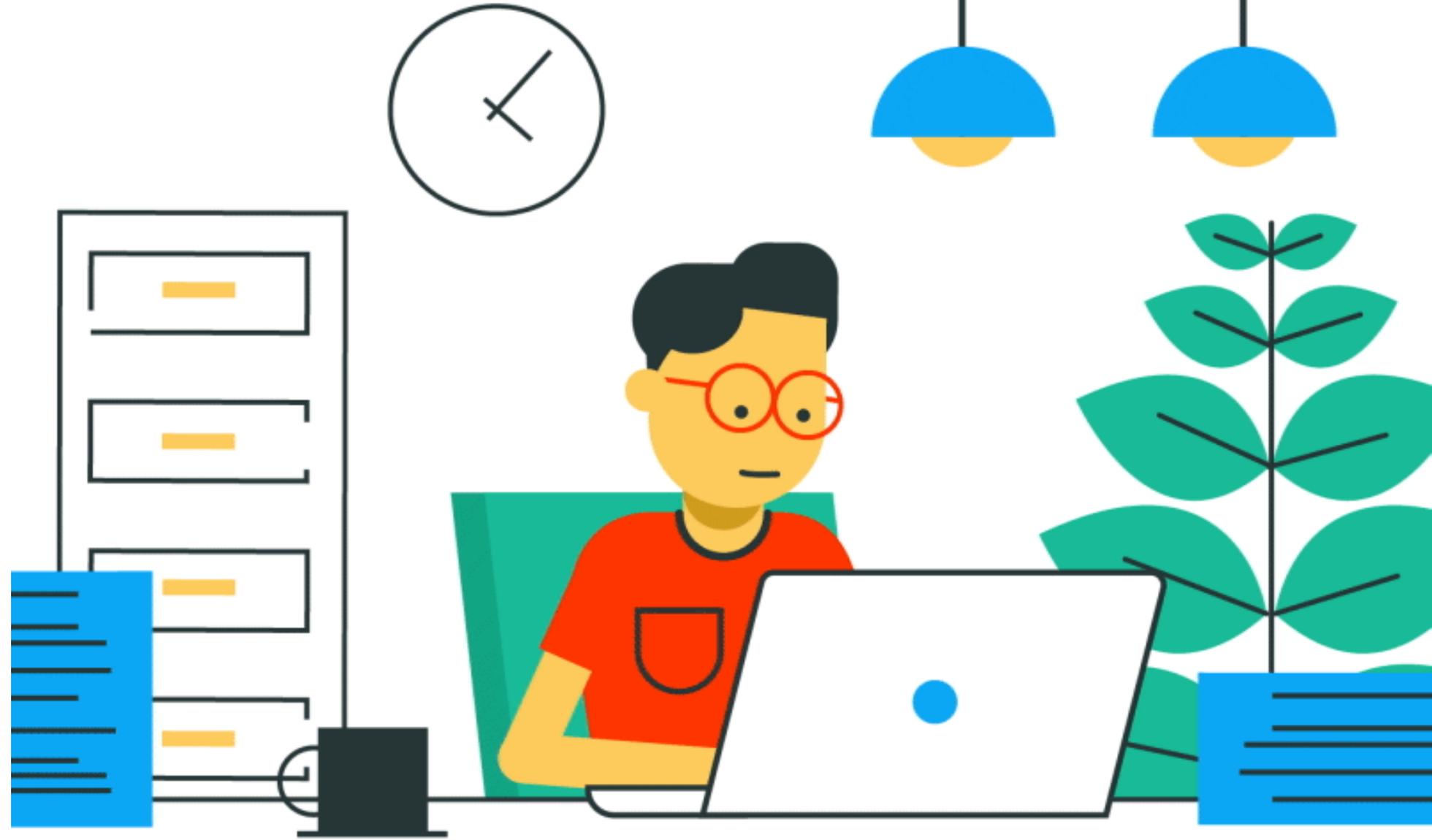
Diplomado DEL / FLACSO
Gestor de Innovación / UTN - Universität Leipzig
Administrador y Máster en Finanzas / TEC Costa Rica
Doctor en Dirección de Empresas / Universitat de València



escríbame rony@miraflores.cr
hablemos +506 8350 3000



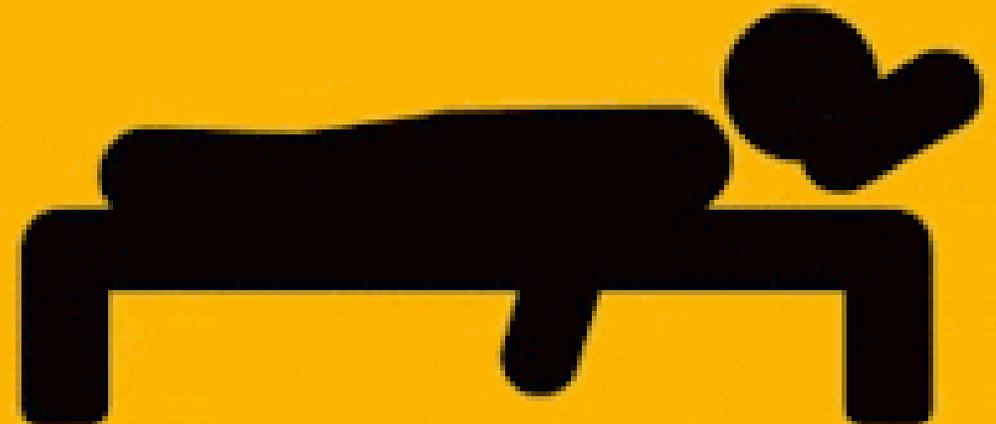
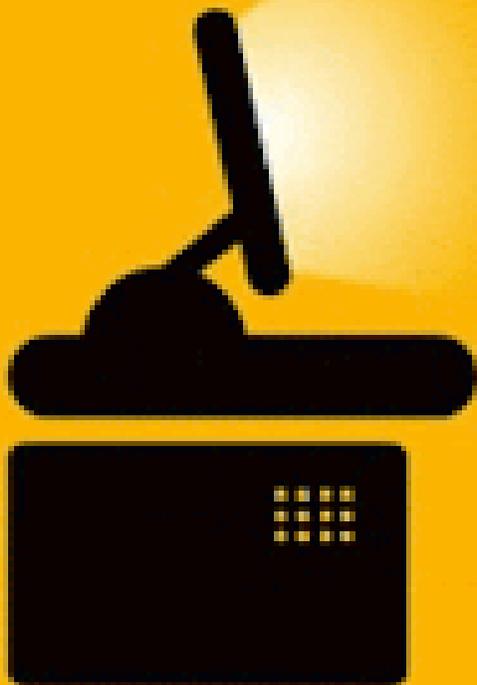
ANTECEDENTES





OIT, 1919: limitar las horas de trabajo a 8 diarias y 48 semanales en empresas industriales

**Antes el trabajo se
limitaba al lugar
establecido; ahora la
tecnología ha
difuminado esos límites**



Trabajar para un futuro más prometedor



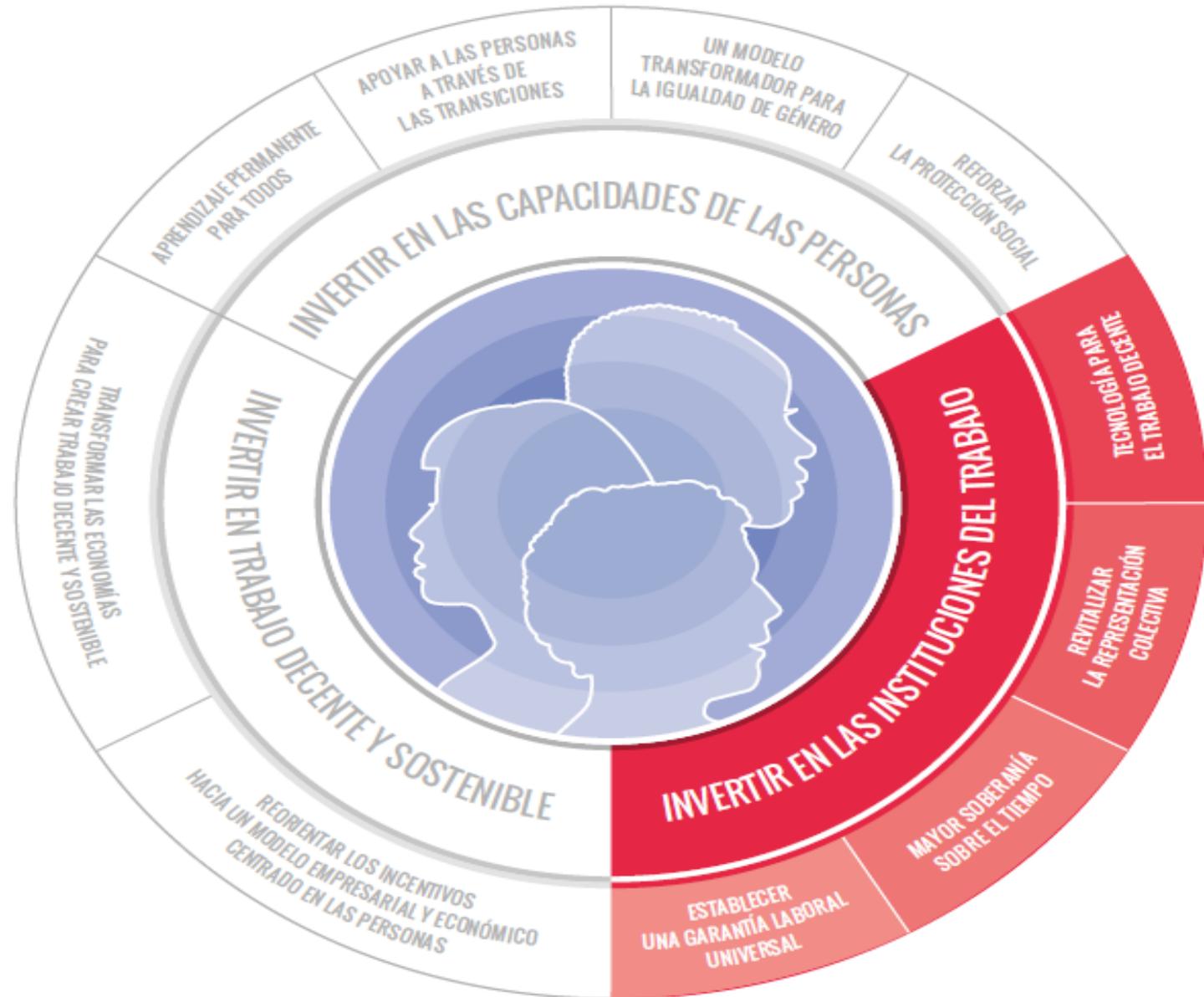
Las TICs han supuesto cambios en la organización del trabajo, lo que obliga a replantear la aplicación efectiva de los límites a la jornada laboral

Exhorta los gobiernos a que desarrollen instrumentos a nivel nacional que permitan aplicar de forma efectiva la limitación de las horas de trabajo

Trabajar para un futuro más prometedor



2.2 Aumentar la inversión en las instituciones del trabajo



Trabajar para un futuro más prometedor



Cuadro 2. Un programa centrado en las personas

Incrementar la inversión en las capacidades de las personas

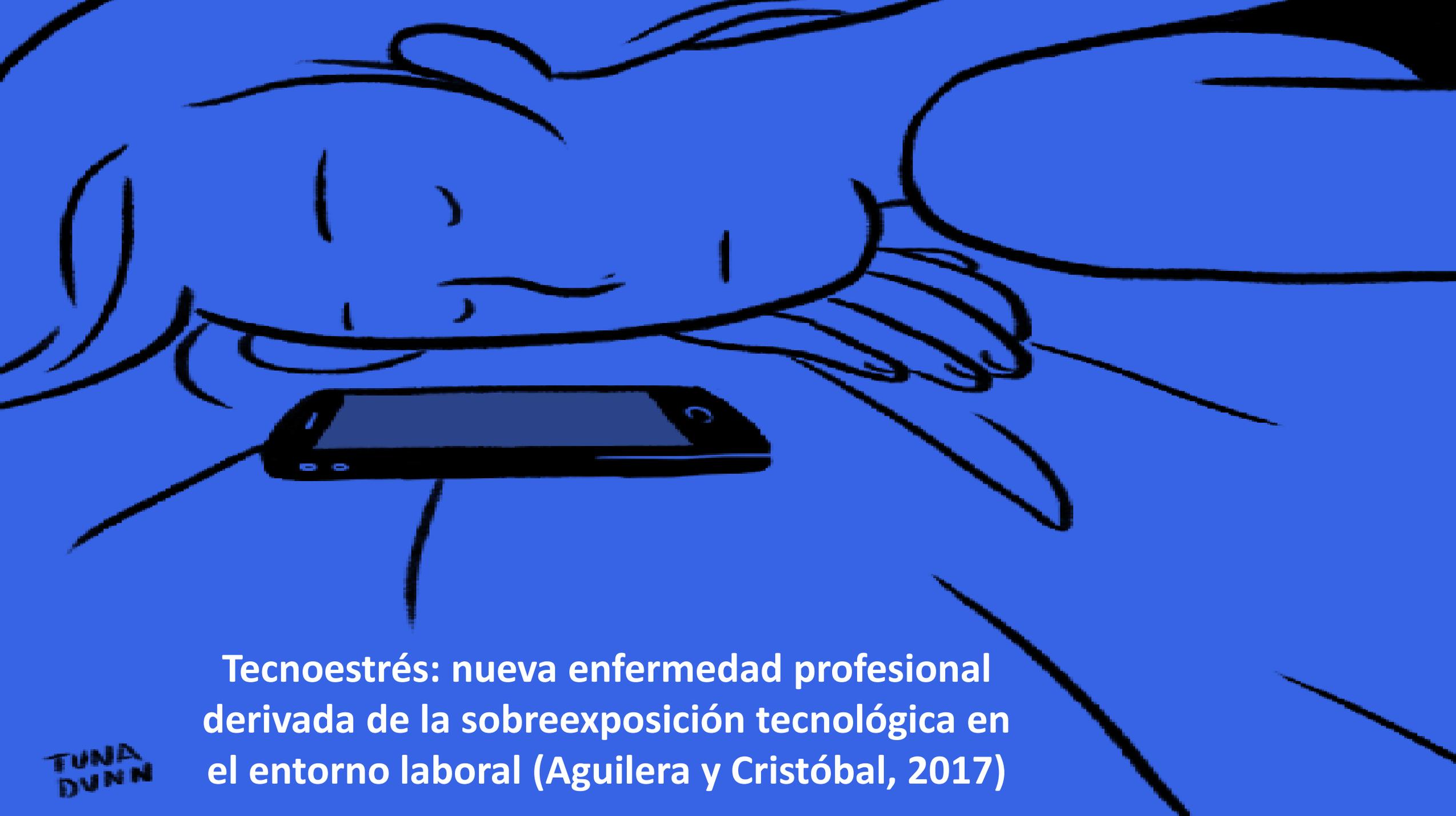
1. Reconocer **un derecho universal al aprendizaje permanente** y establecer un sistema efectivo de aprendizaje a lo largo de la vida de forma que las personas puedan adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente a lo largo de toda su vida.
2. Incrementar las inversiones en las instituciones, las políticas y las estrategias **que apoyan a las personas a través de las transiciones al futuro del trabajo**, abriendo vías para que los jóvenes puedan integrarse en los mercados de trabajo, ampliando las oportunidades para que los trabajadores de edad avanzada puedan seguir activos económicamente y preparando de manera proactiva a los trabajadores para las transiciones en el mercado laboral.
3. Aplicar **un programa transformador y mensurable para lograr la igualdad de género** que haga igualmente responsables de los cuidados a hombres y mujeres, garantice la rendición de cuentas para favorecer los progresos, refuerce la representación colectiva de las mujeres, acabe con la discriminación de género y ponga fin a la violencia y el acoso en el trabajo.
4. Fortalecer los sistemas de protección social **para garantizar la cobertura universal de protección social desde el nacimiento a la vejez** para todos los trabajadores en todas las formas de trabajo, incluido el empleo por cuenta propia, sobre la base de una financiación sostenible y los principios de solidaridad y reparto de riesgos.

Incrementar la inversión en las instituciones del trabajo

5. **Establecer una Garantía Laboral Universal** que facilite un piso de protección social para todos los trabajadores, entre ellos, los derechos fundamentales de los trabajadores, un salario vital adecuado, límites al tiempo de trabajo y mayor seguridad e higiene en el lugar de trabajo.
6. **Una mayor soberanía sobre el tiempo** mediante una ordenación del tiempo de trabajo que facilite a los trabajadores más opciones sobre sus horarios y su tiempo de trabajo para que puedan conciliar la vida profesional con la vida familiar, sujetos a las necesidades de la empresa de una mayor flexibilidad, y que garanticen horas mínimas.
7. **Promover activamente la representación colectiva de los trabajadores y de los empleadores**, así como **el diálogo social**, mediante políticas públicas.
8. **Aprovechar y gestionar correctamente la tecnología en aras del trabajo decente** y adoptar un planteamiento que favorezca el control humano de la tecnología.

Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible

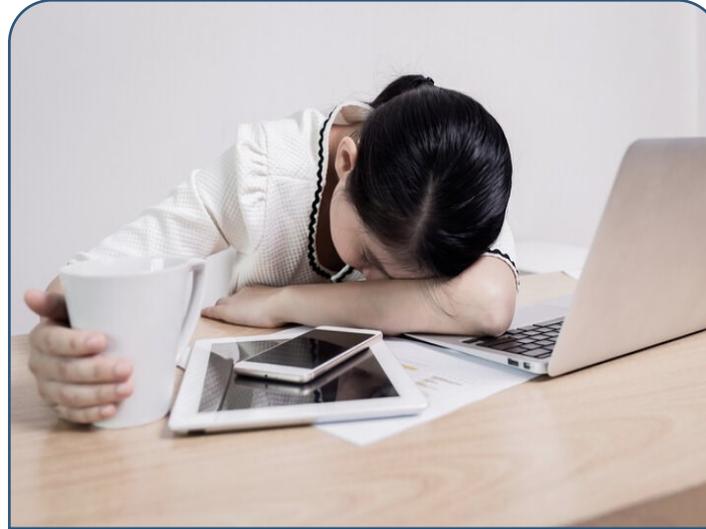
9. Crear incentivos para la **promoción de inversiones** en áreas clave que fomenten el trabajo decente y sostenible.
10. **Remodelar las estructuras de incentivos empresariales para alentar inversiones a largo plazo** en la economía real y **elaborar indicadores de progreso complementarios en aras del bienestar**, la sostenibilidad medioambiental y la igualdad.



Tecnoestrés: nueva enfermedad profesional derivada de la sobreexposición tecnológica en el entorno laboral (Aguilera y Cristóbal, 2017)



Tecnoansiedad



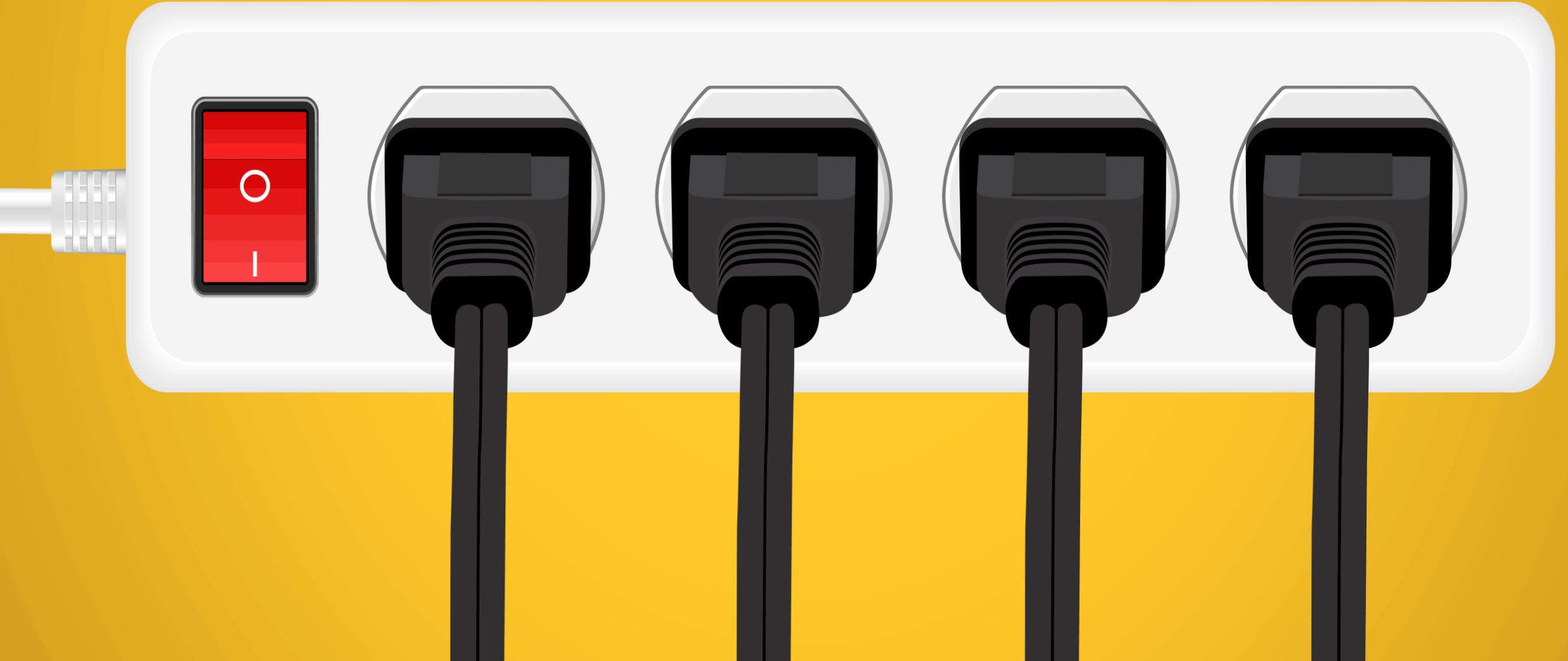
Tecnofatiga



Tecnoadicción

Clasificaciones del tecnoestrés del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España
(<https://www.insst.es/>)

En el contexto de entornos no laborales se está empezando a hablar del movimiento *slow*, que aboga por un estilo de vida más pausado, o el *unplugging* o desconexión digital (Naval et al., 2016)



Existen evidencias de que desconectar del entorno laboral aumenta la productividad y la proactividad. No desconectar es comparable a no dormir (Soldevila, 2016).

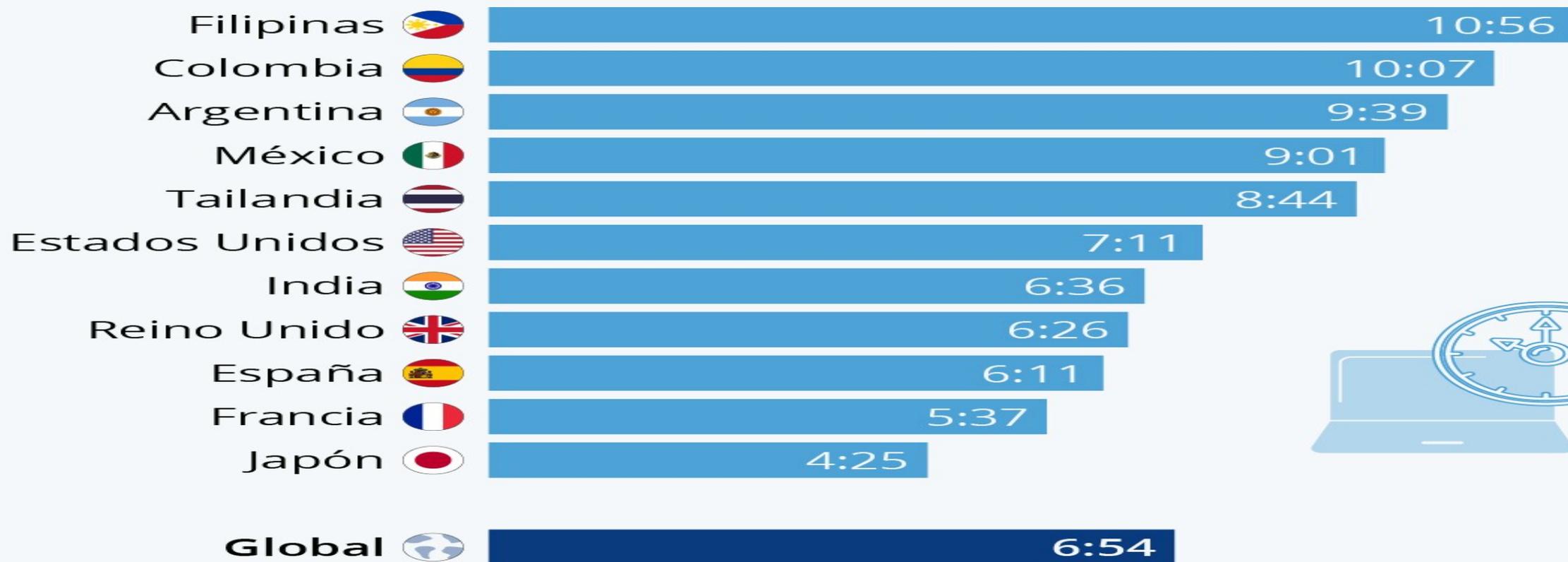




COVID-19
aumentó el uso
de la tecnología

¿Cuántas horas al día pasamos conectados a Internet?

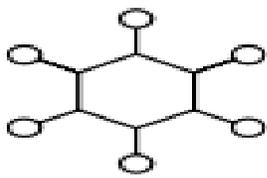
Tiempo medio de uso diario de Internet, en países seleccionados (en horas y minutos)*



* Usuarios de Internet de 16 a 64 años. Uso desde cualquier dispositivo. Datos de enero de 2021.

Fuente: Digital 2021 Global Overview Report





Science and innovation investments

Short term	Scientific publications 2019 → 2020	R&D expenditures		International patent filings 2019 → 2020	Venture capital deals 2019 → 2020
		Total 2018 → 2019	Business 2018 → 2019		
	7.6%	8.5%	7.2%	3.5%	5.8%
Long term	2010 → 2020 (annual growth)	2009 → 2019 (annual growth)	2009 → 2019 (annual growth)	2010 → 2020 (annual growth)	2010 → 2020 (annual growth)
	5.4%	4.9%	5.2%	5.3%	3.6%



Technological progress

Short term	Microchip transistor count 2018 → 2019	Costs of renewable energy		Drug approvals 2019 → 2020
		Solar photovoltaic 2018 → 2019	Onshore wind 2018 → 2019	
	90.5%	-13.1%	-9.2%	10.4%
Long term	2009 → 2019 (annual growth)	2010 → 2019 (annual growth)	2010 → 2019 (annual growth)	2010 → 2020 (annual growth)
	32.3%	-6.9%	-3.7%	9.7%



Socioeconomic impact

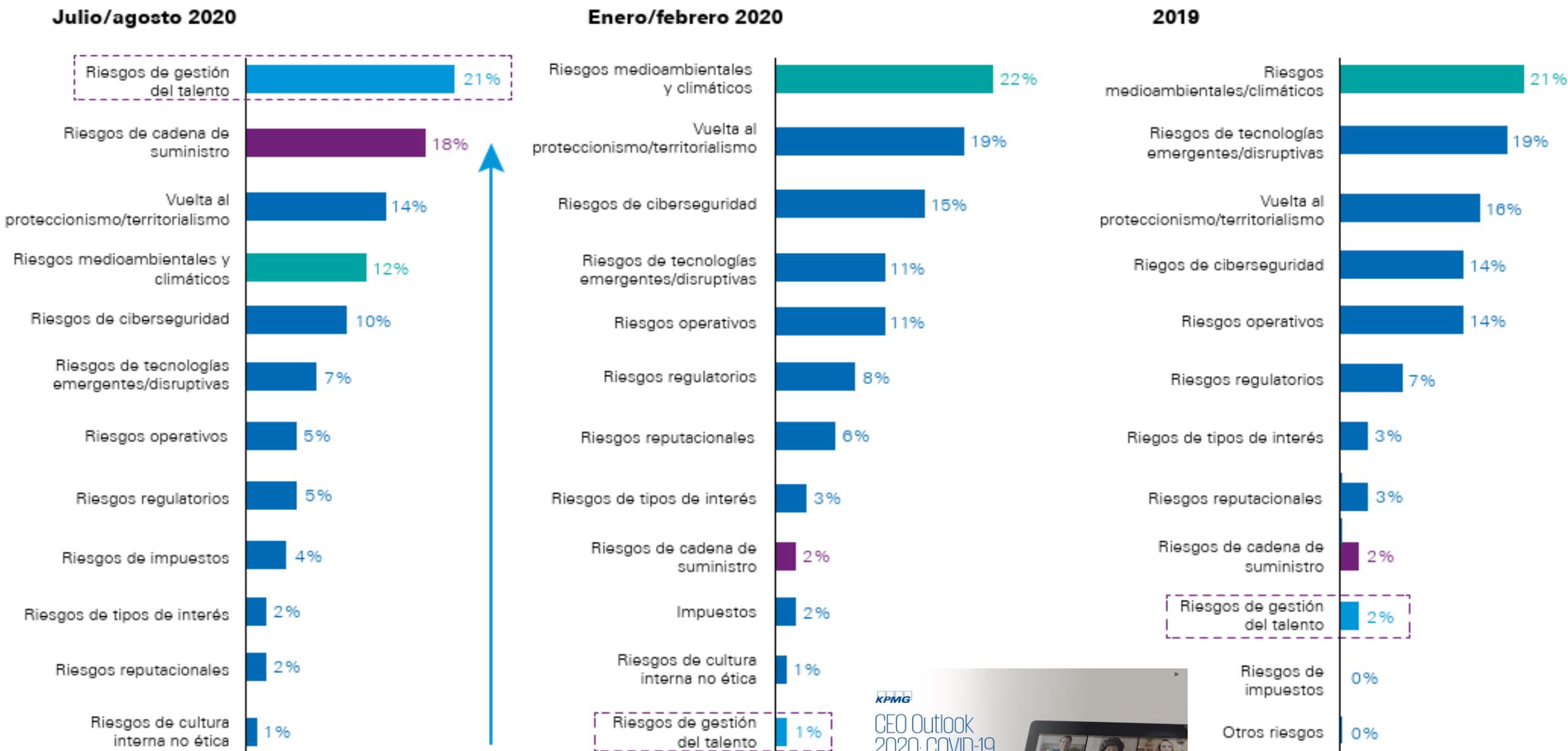
Short term	Labor productivity 2019 → 2020	Life expectancy 2018 → 2020	Carbon dioxide emissions 2018 → 2020
Long term	2010 → 2020 (annual growth)	2009 → 2019 (annual growth)	2009 → 2019 (annual growth)
	2.2%	0.3%	1.48%

Global Innovation Index 2021

Tracking Innovation through the COVID-19 Crisis



Gráfico 7: ¿Cuál considera que es el principal riesgo para el crecimiento? (Global)



Fuente: CEO Outlook 2020: COVID-19



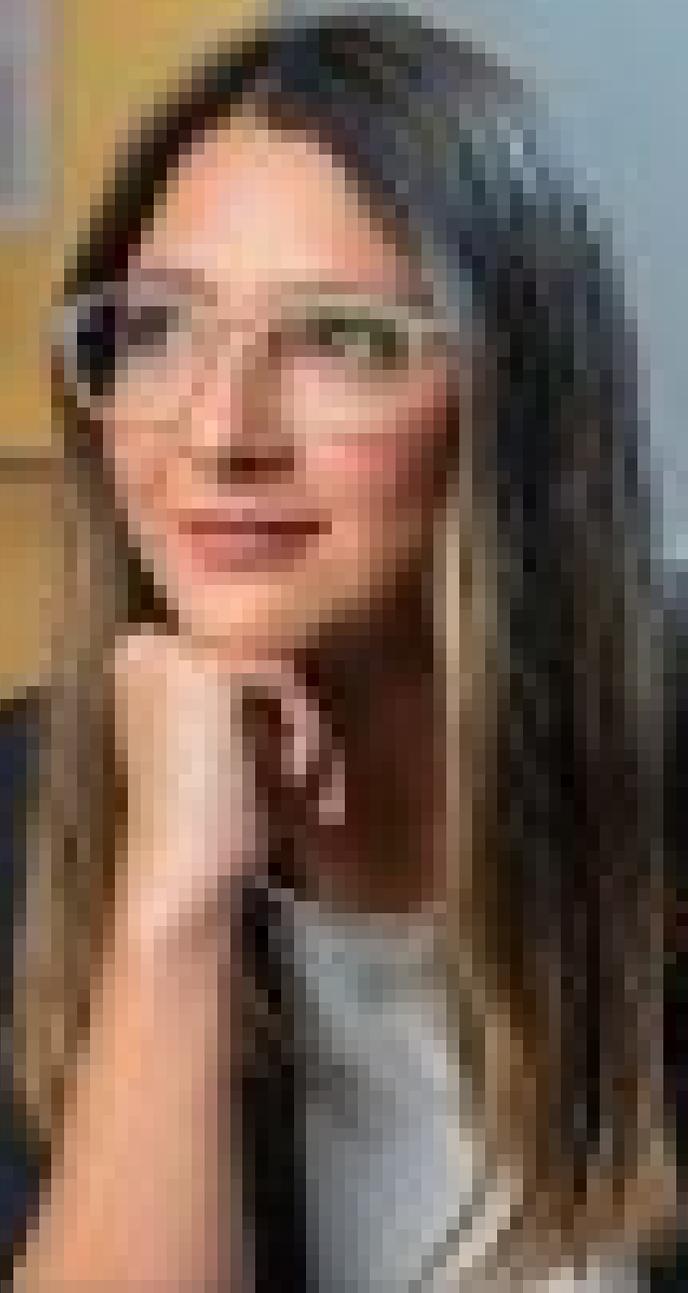
Síndrome *burnout*:

una consecuencia indeseada del exceso de conexión digital



¿Qué es el burnout?

Clases
abiertas
analisis

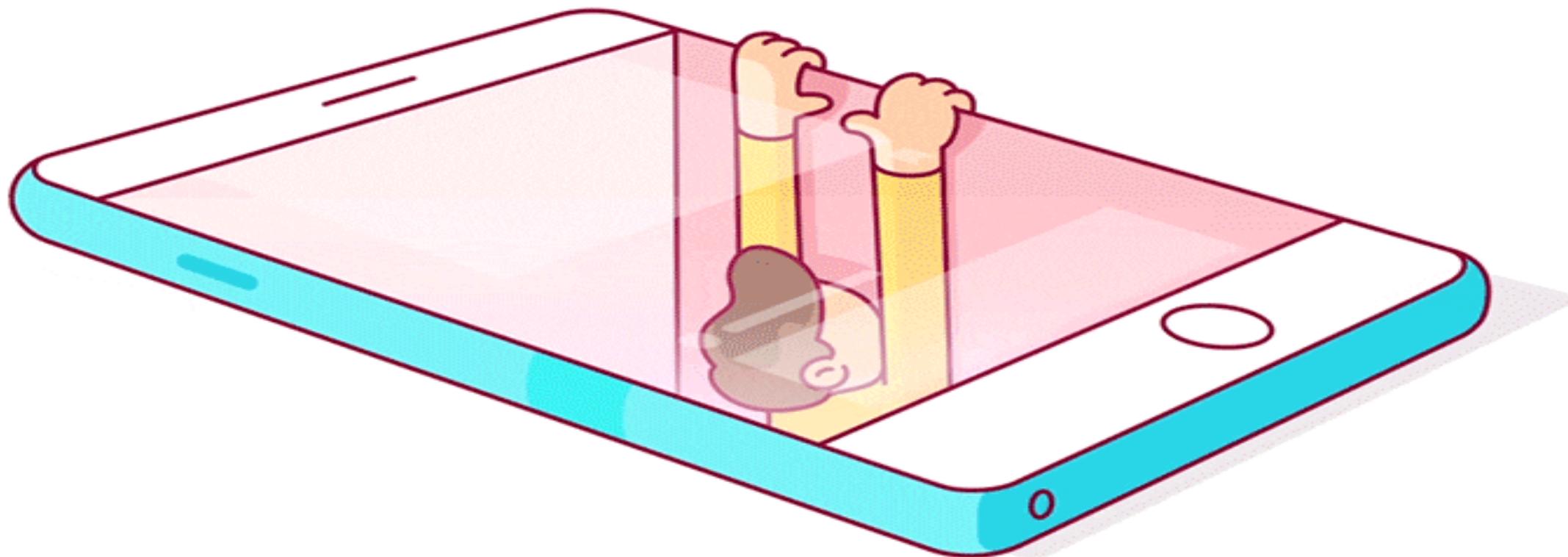


Habilidad gerencial o directiva

Capacidad adquirida por el aprendizaje, para producir resultados previstos, en el menor tiempo, con economía y con el máximo de seguridad (Knapp, 2007)



Herramienta de ¿ocio?, ¿trabajo?, ¿malestar?



TEST: ¿Eres adicto al móvil?

<https://www.psicologia-online.com/test-eres-adicto-al-movil-4555.html>



18 comentarios

Por Equipo editorial. 22 mayo 2019



La adicción al teléfono móvil también es llamada nomofobia. La adicción al móvil o nomofobia se trata de una adicción conductual, en la que la conducta de utilizar el teléfono móvil sirve para aliviar el malestar emocional. De esta manera, se convierte en un refugio y se genera la necesidad de usar el móvil continuamente: la llamada dependencia. A continuación, llega la sensación de pérdida de control de la conducta, lo que significa que se gasta mucho

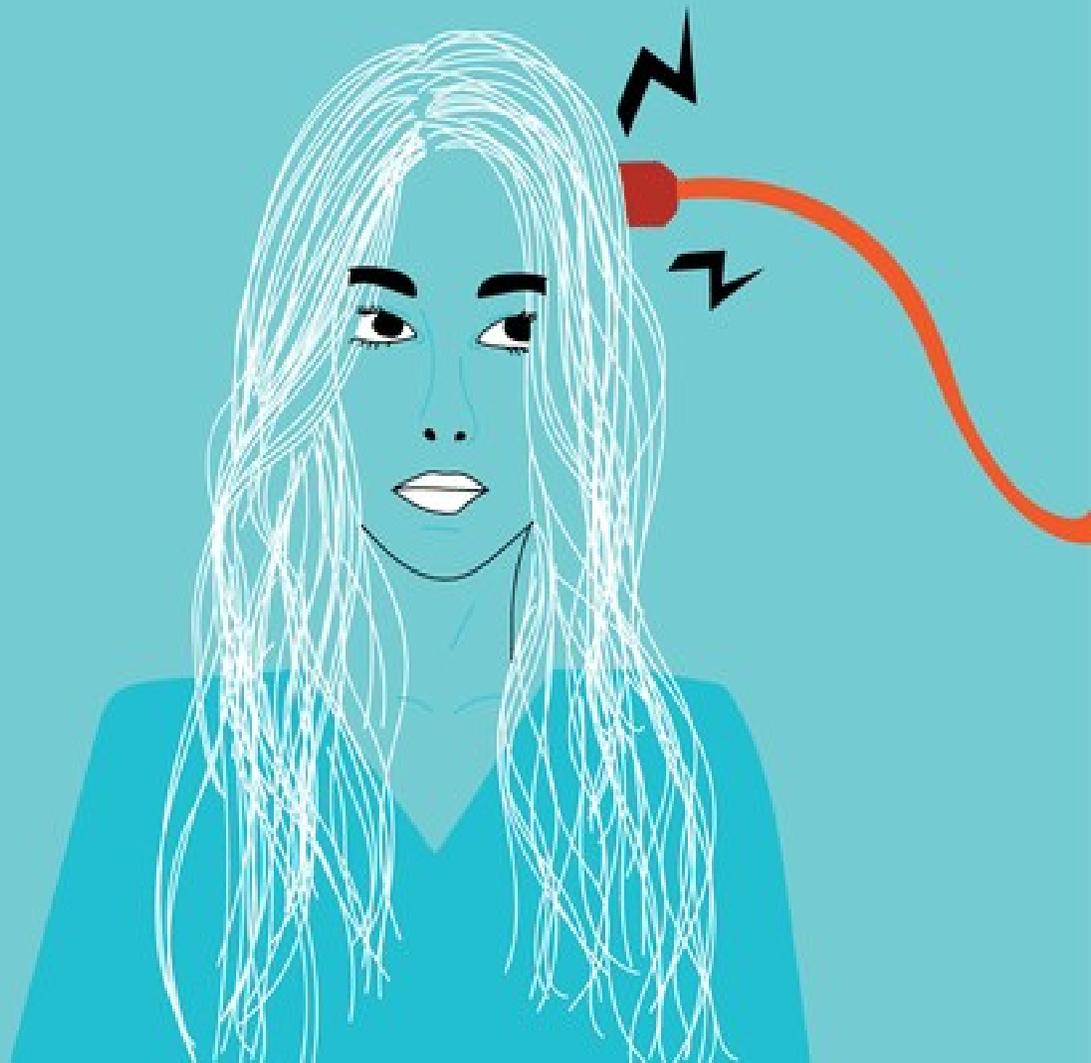
tiempo utilizando el móvil. Además, cuando el objeto no está disponible, ya sea porque se ha dejado olvidado, se ha quedado sin batería o sin cobertura, aparecen los síntomas típicos de abstinencia. En la abstinencia se puede observar ansiedad, nerviosismo e irritabilidad.

En la adicción al teléfono también se suele dar el *phubbing*. ¿Qué es el phubbing? Es el acto de ignorar a las personas que están a tu alrededor por el hecho de estar atento a un dispositivo electrónico.

La nomofobia no es para menos, pues numerosas investigaciones alertan de la gran cantidad de personas que presentan síntomas suficientes como para considerarse adictos al móvil. Si te preguntas: ¿cómo saber si se es adicto al móvil? Puedes comprobarlo con este **test: ¿eres adicto al móvil?** de Psicología-Online. El test psicológico es gratis, online y con resultados inmediatos. Puedes realizarlo contestando las preguntas del breve test de adicción al móvil o nomofobia, de forma gratuita y online. En las respuestas podrás ver soluciones para la adicción al móvil y el tratamiento de la adicción al móvil.

REFORMA A LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO





En 2016 Francia fue pionera al legislar la desconexión digital en el ámbito laboral

“las modalidades de pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto al tiempo de descanso y vacaciones, así como a su vida personal y familiar”

ASAMBLEA

LEGISLATIVA



Expediente 22230

REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO N° 9738, DE 18 DE SETIEMBRE DE 2019 PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES

HISTÓRICO DE TEXTOS

28 SET, 2020	Texto base	>
13 ABR, 2021	Criterio Servicios Técnicos	>
20 OCT, 2021	Dictamen afirmativo de mayoría	>
20 OCT, 2021	Texto sustitutivo	>
10 FEB, 2022	Texto actualizado	>
7 MAR, 2022	Texto final	>

HISTÓRICO DE VOTACIONES

2 MAR, 2022	Primer debate	>
10 MAR, 2022	Segundo debate	>



Asamblea Legislativa Costa Rica

25,600 suscriptores

La persona teletrabajadora tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones imprevistas y urgentes, en las que se debe contar con su anuencia. Así lo establece el expediente 22230, aprobado en el Plenario Legislativo.

ARTÍCULO ÚNICO- Se reforma el inciso d) del artículo 9 de la Ley 9738, Ley para Regular el Teletrabajo, de 18 de setiembre de 2019.

Artículo 9-Obligaciones de las personas teletrabajadoras

Sin perjuicio de las demás obligaciones que acuerden las partes en el contrato o adenda de teletrabajo, serán obligaciones para las personas teletrabajadoras las siguientes:

(...)

d) La persona teletrabajadora debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada. El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo, conforme al inciso a) del artículo 72 de la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior y con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona teletrabajadora tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones imprevistas y urgentes, en las que se debe contar con su anuencia.

GESTIÓN DE LA DESCONEXIÓN TECNOLÓGICA EN EL CONTEXTO LABORAL



Los retos que tiene por delante el trabajo híbrido



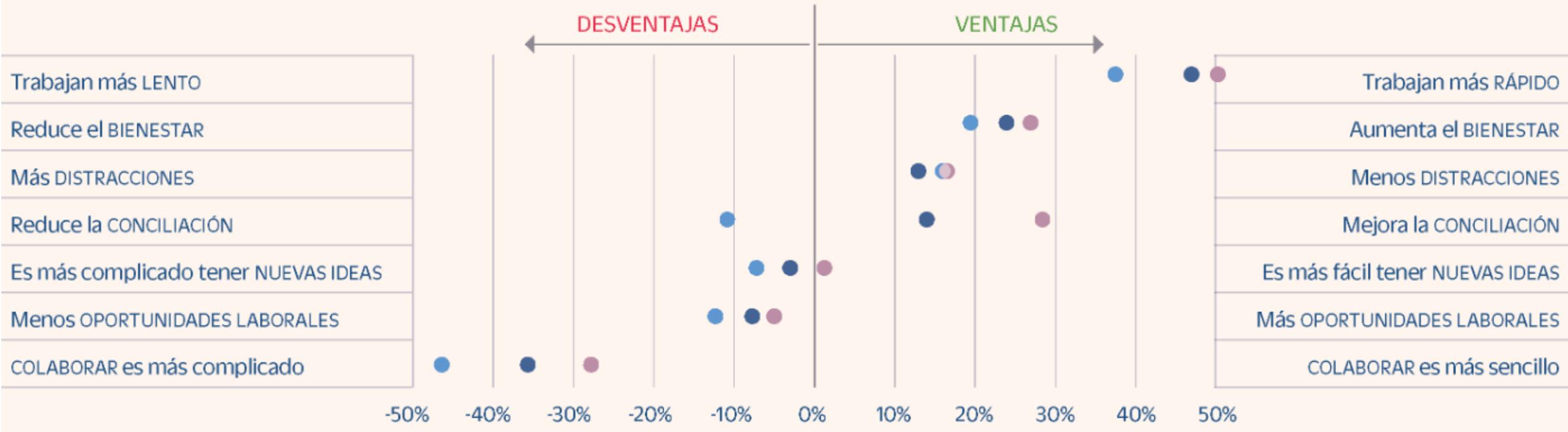
ANA
MUÑOZ
VITA

- El teletrabajo mitigó el impacto económico del Covid, pero puede ser un caballo de Troya para el mercado laboral

Todo ello abre la puerta a nuevos debates: “¿Se debería pagar menos a quienes trabajen en remoto desde ubicaciones más económicas dentro del mismo país?”, plantean desde Deutsche Bank. La deslocalización hacia países emergentes, que ya venía despuntando en los últimos años, podría intensificarse. Un movimiento que afectará también a los gobiernos, que deberán desarrollar nuevas leyes, sistemas de recaudación y de seguridad social para adaptarse a la nueva realidad.

Opinión sobre el teletrabajo por grupo de edad En Reino Unido

● 16-29 años ● 30-49 años ● 50-69 años



Principios para la **desconexión digital**

Respeto al tiempo de descanso de los colaboradores una vez finalizada la jornada laboral



Sensibilización sobre el buen uso de las tecnologías (riesgos, desafíos y buenas prácticas)



Buenas prácticas para la desconexión digital

1. Clarificar qué es el derecho a la desconexión

Componentes:

1. Derecho a no trabajar en horas no laborales
2. Derecho a no ser perjudicado por ello
3. Deber de los demás de respetar el derecho a la desconexión

Los líderes juegan un papel fundamental

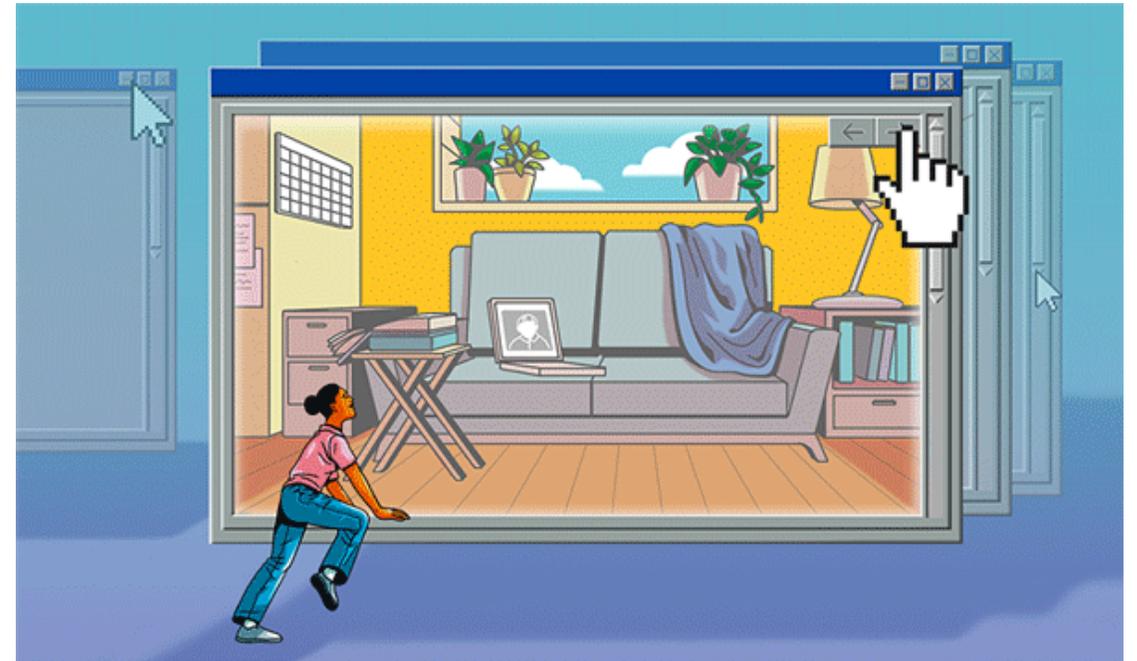


Buenas prácticas para la desconexión digital

2. Gestión de la carga laboral

Realizar un análisis de las causas que originan la necesidad de trabajar por encima de la jornada laboral

Los líderes juegan un papel fundamental nuevamente, especialmente gestionando el proceso y los colaboradores



Buenas prácticas para la desconexión digital

3. Realizar análisis de hábitos

Conocer los hábitos de conexión digital fuera de hora laboral, tanto formales como informales

Sobre la base de estos datos se pueden establecer prácticas específicas

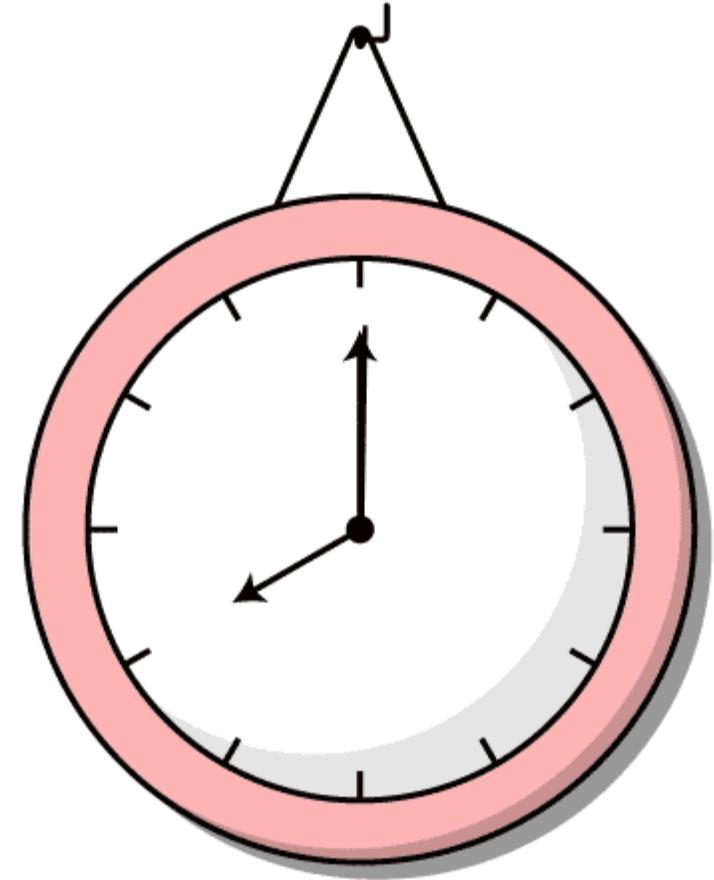


Buenas prácticas para la desconexión digital

4. Definir el horario laboral

Esto dependerá de las labores por realizar, las interacciones con interesados y las relaciones internacionales

Deben estar claros los horarios de trabajo, disponibilidad y descanso



Buenas prácticas para la desconexión digital

5. Garantizar la perspectiva de género e igualdad de oportunidades

Conocer la situación de vida de cada colaborador es fundamental para garantizar trato justo



Buenas prácticas para la desconexión digital

6. Involucrar e informar a todo el personal

Implica un cambio de cultura organizacional, por lo que todos deben opinar con respecto al desarrollo y aplicación de la desconexión digital





Iniciar un formulario nuevo

Galería de plantillas



En blanco



Evaluación



Información de contacto



Confirmación de asiste...



Invitación a una fiesta



Registro para la obtenc...

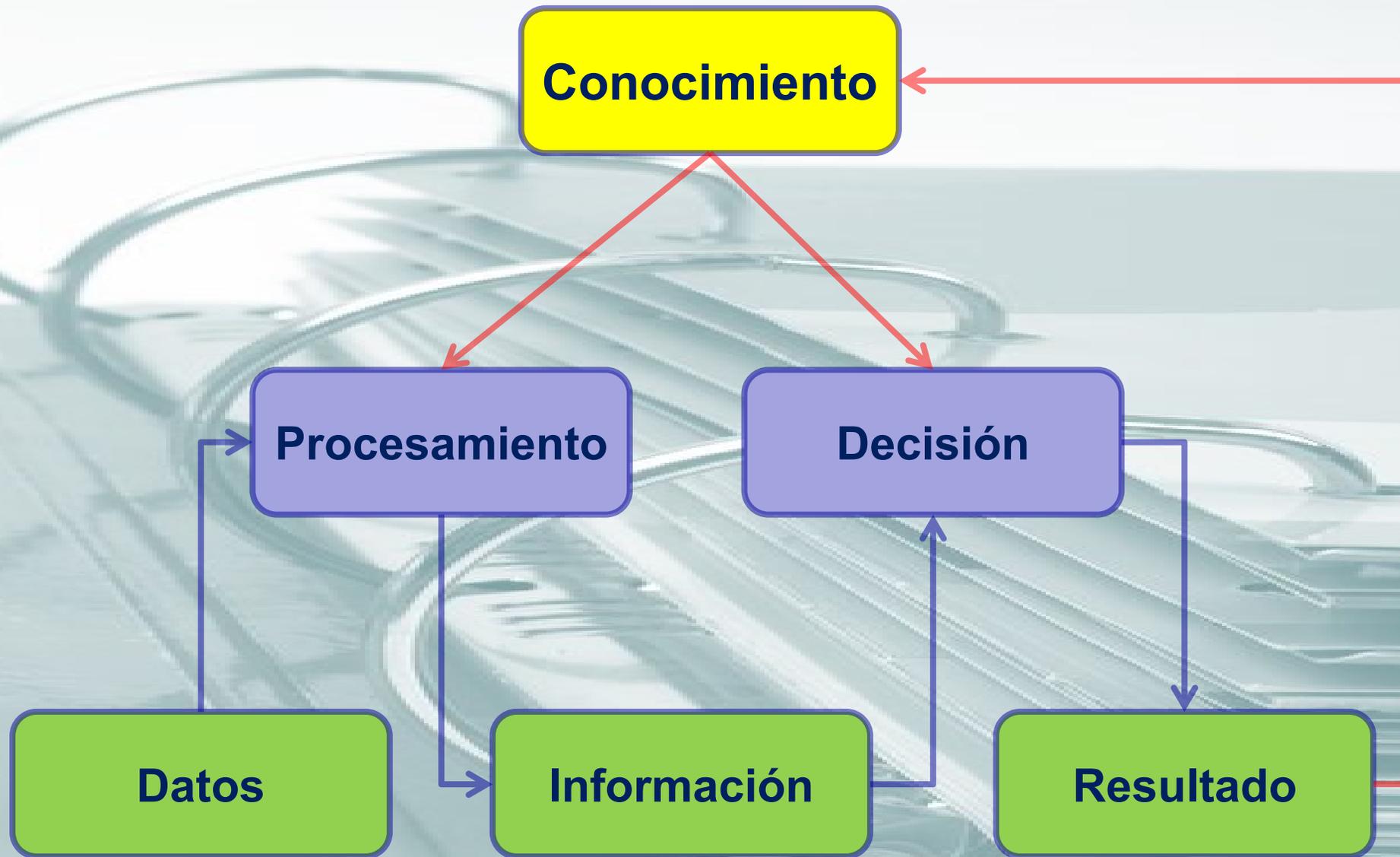


Buenas prácticas para la desconexión digital

7. Formar especialmente a los líderes

Si los líderes no se implican, no hay forma de tener éxito, y el primer paso es tener el conocimiento adecuado, y soporte de Departamento de Talento Humano





Buenas prácticas para la desconexión digital

8. Aprovechar la tecnología

Identificar acciones que pueden contribuir con la gestión de la desconexión: recordatorios automáticos, gestores de tareas, mensajes automáticos de correo electrónico





Microsoft To Do

To Do te ayuda a concentrarte, ya sea para trabajar o para jugar.

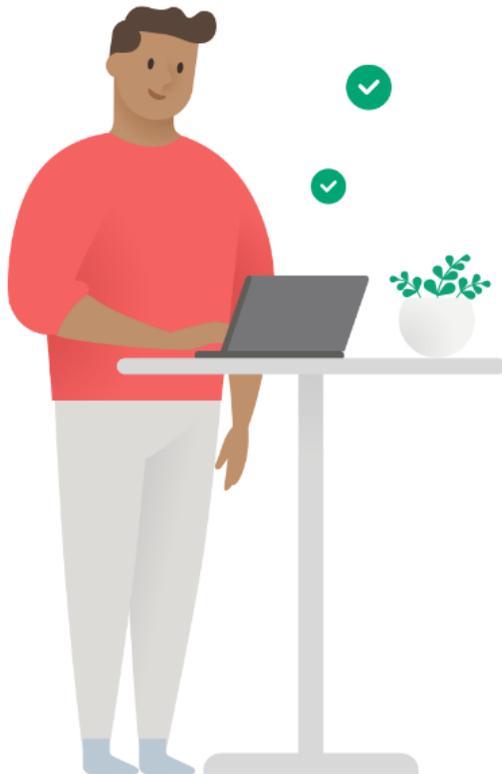
Empezar

Más información

Descargar To Do



Términos de uso de To Do



<https://to-do.microsoft.com/tasks/>

Buenas prácticas para la desconexión digital

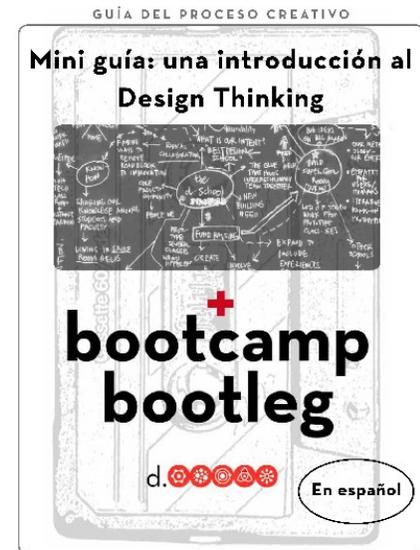
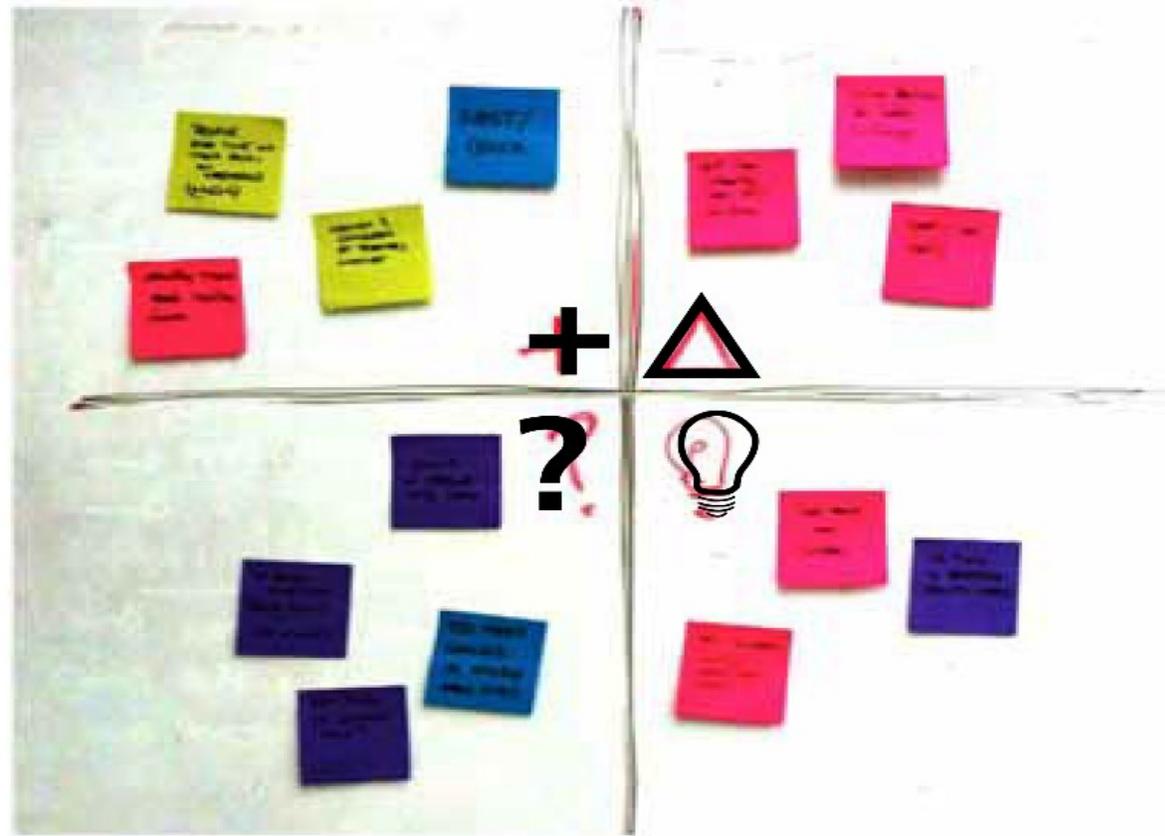
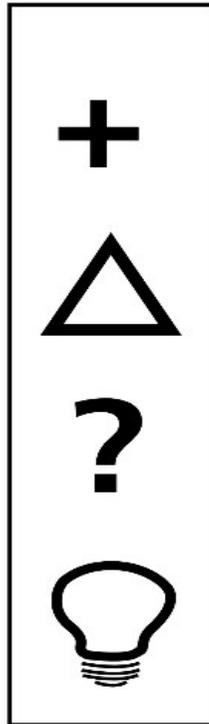
8. Aplicar técnicas de mejora continua

Sumar a los colaboradores en el análisis periódico de la gestión de la desconexión



MÉTODO 19

Malla receptora de información



Matriz feedback para:

Anote aquí

Lo mejor

Lo que se puede cambiar

Dudas

Innovaciones

Plantilla de trabajo generada por Rony Rodríguez Barquero
t. +506 8350 3000 Correo: rony@miraflores.cr v 1.1 2022
Basada en la obra bootcamp bootleg



<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1RMzBwYXaBXBU8eqTaTVTr8X5WOjjFoV7/edit?usp=sharing&oid=103763159226671525512&rtpof=true&sd=true>