



Observatorio Bienestar Digital-Laboral



Análisis y propuestas
para un entorno
tecnológico saludable



Fraternidad
Muprespa



Fundación
Personas y Empresas

Diciembre 2025

ÍNDICE

01. Introducción	03
02. Encuesta	04
03. Resultados	05
3.1 Perfil sociodemográfico	05
3.2 Condiciones laborales	06
3.3 Modalidad laboral	06
3.4 Sectores de actividad	06
3.5 Uso de dispositivos	07
3.6 Hábitos digitales	07
3.7 Salud digital y prevención	09
3.8 Protocolo de desconexión	09
04. Focus Group	10
4.1 Síntesis de los Focus Group	12
4.2 Resultados Focus Group	15
05. Conclusiones finales	16
06. Propuestas de actuación prioritarias	17

5 INTRODUCCIÓN

A principios de 2025 se constituyó el Primer Observatorio de Bienestar Digital, fruto de la colaboración entre Fraternidad-Muprespa y la Fundación Personas y Empresas (AUREN). Su propósito es estudiar y comprender cómo la creciente presencia tecnológica impacta en el bienestar de las personas trabajadoras, y proponer enfoques que ayuden a gestionarlo de manera más saludable.

Con este objetivo se realizó una encuesta a 565 profesionales de más de 400 empresas, que ha permitido obtener una muestra amplia y representativa de usuarios digitales en entornos laborales. El cuestionario abordó aspectos clave del bienestar digital —como la inmediatez, la carga tecnológica, la multitarea, los hábitos de desconexión o las relaciones mediadas por plataformas— aportando una visión detallada del contexto actual.

Para complementar esta información cuantitativa, se llevaron a cabo dos focus group: el primero con responsables empresariales de salud laboral y el segundo con expertos en prevención de riesgos laborales. Agradecemos sinceramente la participación de instituciones como el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid, junto a grandes empresas públicas y privadas, profesionales y pymes. Sus aportaciones han permitido interpretar los datos con mayor profundidad y matizar los retos y oportunidades que afrontan las organizaciones.

El resultado es un estudio que pretende ser un **punto de partida** para seguir trabajando. El Observatorio aspira a acompañar a las empresas en la identificación de mejoras y en el diseño de propuestas que contribuyan a una experiencia de trabajo más equilibrada y, en última instancia, a un mayor bienestar físico y mental en un entorno cada vez más digitalizado.

Agradecemos profundamente a todas las personas implicadas, aquellas que respondieron la encuesta o participaron en los focus group, y quienes han trabajado en la consolidación de este estudio por parte del **equipo investigador de Fraternidad-Muprespa y de la Fundación Personas y Empresas (AUREN)**.

Como recordaba Mahatma Gandhi, *“hay más en la vida que incrementar su velocidad”*. **La tecnología no es el problema; lo es, en ocasiones, el ritmo que imprimimos a nuestra vida digital.** Aprender a cambiar de carril a tiempo puede permitirnos disfrutar mejor del camino.

Javier Cantera Herrero

Presidente
FUNDACIÓN PERSONAS Y EMPRESAS (AUREN)

Natalia Fdez. Laviada

Sub. Gral. Prevención, Calidad y Comunicación
FRATERNIDAD-MUPRESPA

ENCUESTA

La encuesta del Observatorio de Bienestar Digital Laboral fue respondida por 565 profesionales, de más de 400 empresas. Su función en el Observatorio es establecer una línea de base cuantitativa que permita dimensionar los fenómenos clave y priorizar intervenciones. Aporta evidencia agregada (no anecdótica) para comparar perfiles y, en futuras oleadas, medir evolución e impacto de las medidas adoptadas.

La herramienta se estructuró en bloques temáticos que capturan tanto el contexto laboral como los hábitos digitales y su traducción en salud:

- ◆ **Sociodemográfica y posición laboral.**
Edad, género y condición laboral (asalariada/autónoma) para perfilar la muestra y habilitar segmentaciones.
- ◆ **Modalidad de trabajo y sector.**
Presencialidad, híbrido o teletrabajo completo y sector de actividad (terciario/servicios, secundario, primario), con el fin de contextualizar la exposición digital típica de cada entorno.
- ◆ **Dispositivos y carga digital.**
Herramientas predominantes (PC, móvil, tablet o combinación) y porcentaje de la jornada dedicada a tareas digitales (>75%, 100%, 50-75%, 25-50%), como proxy de intensidad tecnológica.
- ◆ **Cultura de inmediatez y disponibilidad.**
Frecuencia con la que se percibe exigencia de respuesta rápida ("siempre", "a veces", "casi nunca", "nunca") y atención de asuntos fuera de horario, para estimar la permeabilidad trabajo-vida.
- ◆ **Canales informales de trabajo.**
Tiempo diario de uso de WhatsApp laboral (<30', 30-60', >1h) y peso relativo de mensajería/plataformas colaborativas, dado su papel en la extensión de la jornada y la fragmentación atencional.
- ◆ **Multitarea y organización de tiempo.**
Autorreporte de multitarea ("siempre", "a veces", "nunca") y percepción de su efecto en la concentración y el error, como indicador de carga cognitiva.
- ◆ **Salud digital y prácticas de cuidado.**
Frecuencia de recuperación activa (deporte, cultura, ocio consciente), relaciones sociales presenciales y consumo pasivo de pantallas (televisión/móvil/tablet), para distinguir desconexión activa vs. pasiva.
- ◆ **Capacitación y gobernanza.**
Valoración de la formación digital recibida (escasa/adecuada/amplia) y conocimiento del protocolo de desconexión (sí/no), para evaluar el grado de institucionalización del cuidado digital.



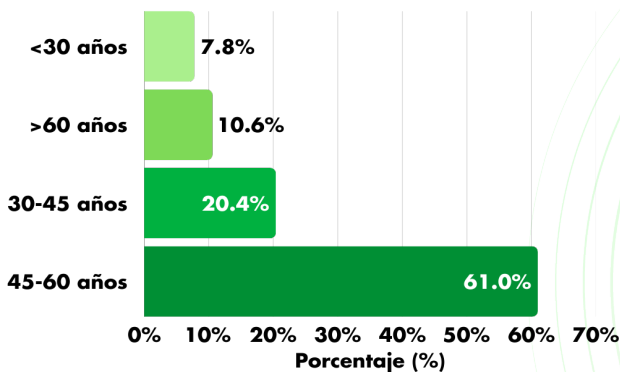
En síntesis, el instrumento cuantifica magnitudes (quiénes, cuánto, con qué frecuencia) y ordena prioridades de acción: identifica dónde la inmediatez, la disponibilidad fuera de horario o la multitarea son más prevalentes; detecta déficits de formación y de adopción del protocolo; y distingue entre hábitos de desconexión pasiva y prácticas de recuperación activa. Este andamiaje numérico es el soporte imprescindible para la lectura cualitativa posterior y para el seguimiento periódico del Observatorio.

3 RESULTADOS

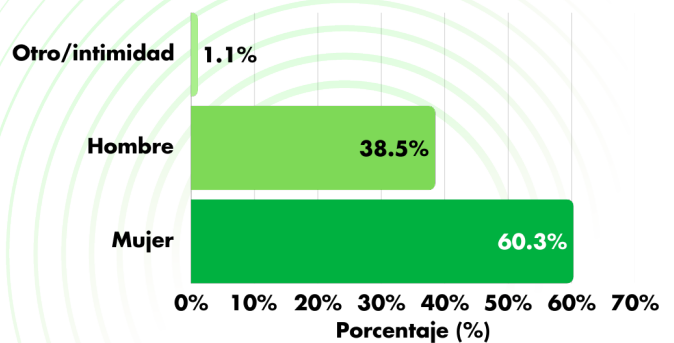
3.1 Perfil sociodemográfico

Predominan las personas de 45–60 años (61%), seguidas de 30–45 años (20,4%), mayores de 60 (10,6%) y menores de 30 (7,8%). **El componente etario confirma que el bienestar digital afecta transversalmente a la fuerza laboral, más allá de los estereotipos de juventud tecnológica. En género, un 60,3% se identifica como mujer, un 38,5% como hombre y un 1,1% como otro/privado, dato que dialoga con cargas diferenciales de conciliación y exposición digital.**

Distribución por edad

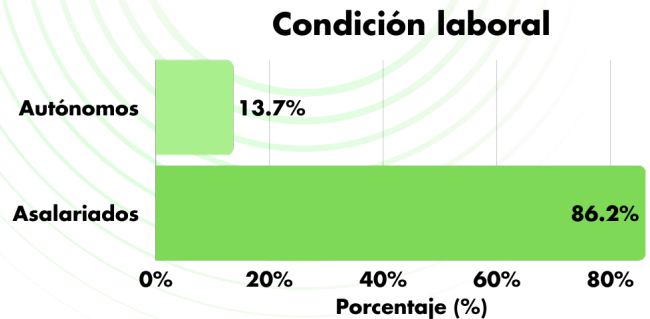


Distribución por género

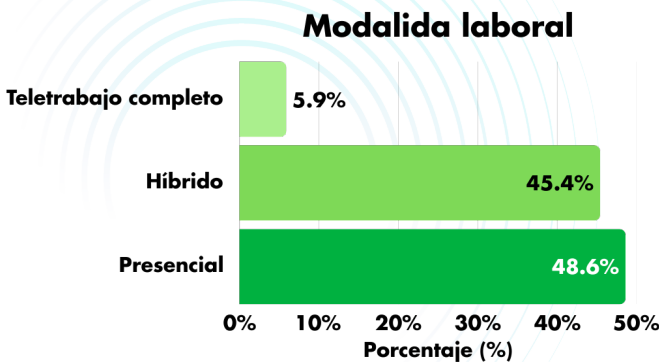


3.2 Condiciones laborales

El 86,2% trabaja por cuenta ajena y el 13,7% como autónomo. **La hegemonía del empleo asalariado sugiere marcos formales de gestión del tiempo y de la conexión**, aunque su efectividad depende del alineamiento cultural y del ejemplo de los liderazgos.



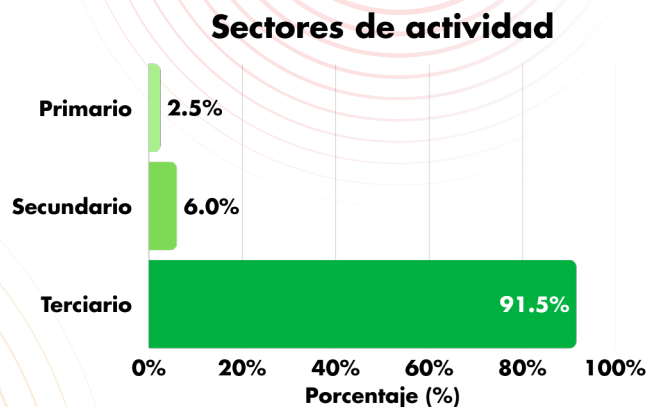
3.3 Modalidad laboral



La presencialidad sigue siendo predominante (48,6%), seguida de modelos híbridos (45,4%); el teletrabajo completo es residual (5,9%). Esta distribución condiciona la autonomía digital y la autorregulación de la disponibilidad, incidiendo en los indicadores de presión por respuesta y en la extensión informal de la jornada.

3.4 Sectores de actividad

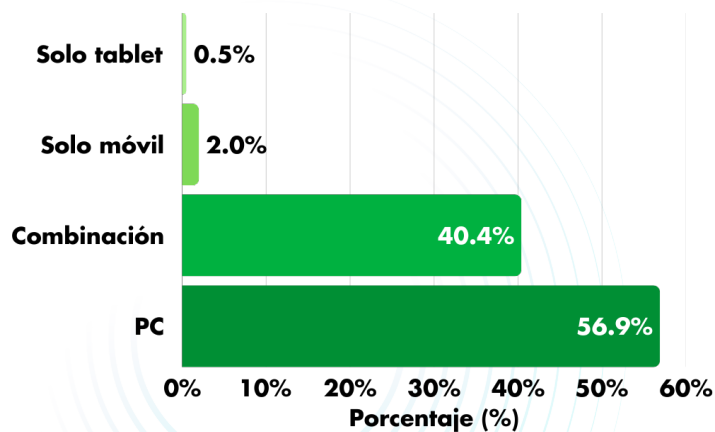
El 91,5% de la muestra trabaja en el sector terciario, un 6% en el secundario y un 2,5% en el primario. **La centralidad de servicios (educación, sanidad, comercio, transporte)** explica la intensidad de flujos comunicacionales que sustentan la inmediatez.





3.5 Uso de dispositivos

Uso de dispositivos

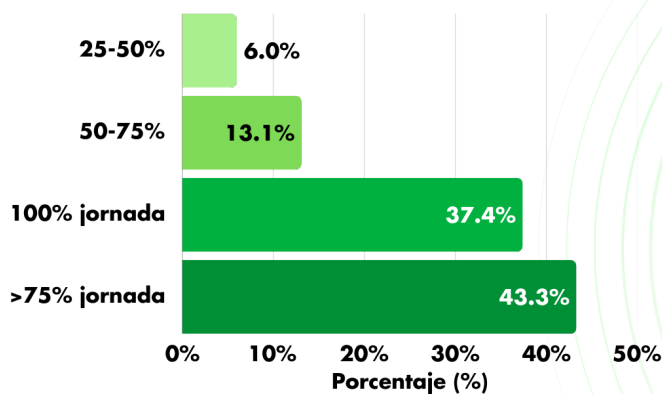


El PC continúa como herramienta núcleo (56,9%), con un 40,4% que combina PC, móvil y tablet; el uso exclusivo de móvil (2,0%) o tablet (0,5%) es minoritario. Este patrón refleja procesos de trabajo estructurados y anclados al puesto, con menor movilidad digital plena.

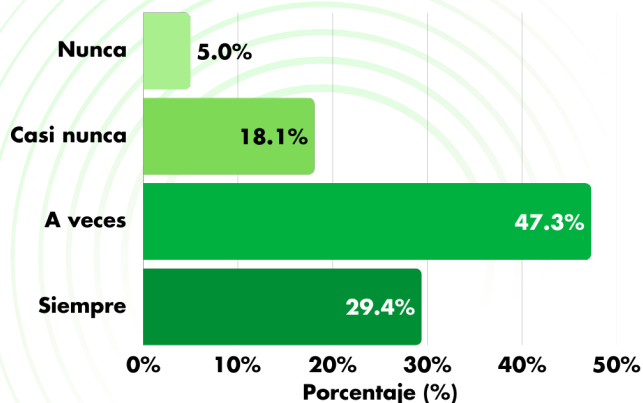
3.6 Hábitos digitales

Más de ocho de cada diez personas dedican al menos el 75% de su jornada a actividad digital: un 43,3% supera el 75% del tiempo frente a pantalla y un 37,4% trabaja toda la jornada en entornos digitales. La presión por la inmediatez está normalizada (siempre: 29,4%; a veces: 47,3%; casi nunca: 18,1%; nunca: 5,0%). **Estos patrones favorecen la extensión informal de la jornada.**

Carga digital

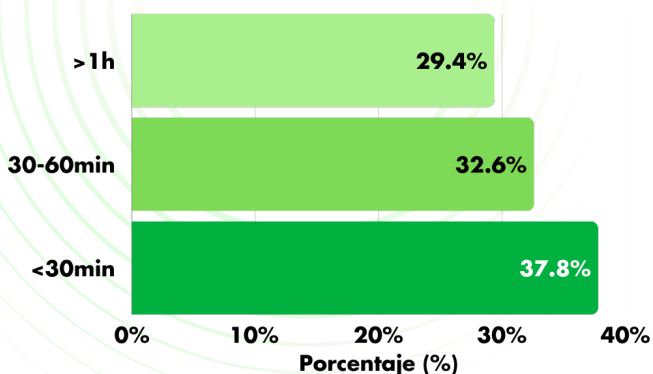


Presión por la inmediatez

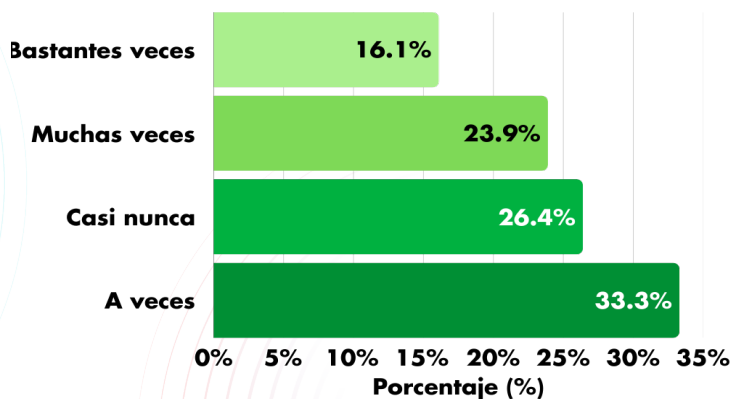


El uso de WhatsApp laboral contribuye a la permeabilidad entre vida laboral y personal: un 37,8% lo usa menos de 30 minutos al día, un 32,6% entre 30 y 60 minutos y un 29,4% más de una hora. Atender asuntos fuera de horario también es habitual (a veces: 33,3%; casi nunca: 26,4%; muchas veces: 23,9%; bastantes veces: 16,1%). **La multitarea está extendida** (a veces: 65,6%; siempre: 14,4%; nunca: 19,9%) **y eleva la carga cognitiva y la probabilidad de error.**

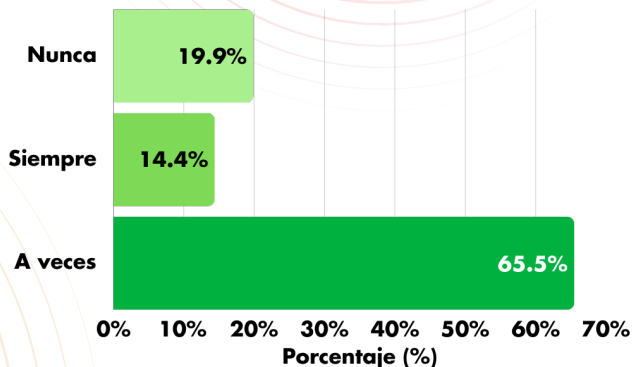
Uso de WhatsApp laboral



Atender fuera del horario



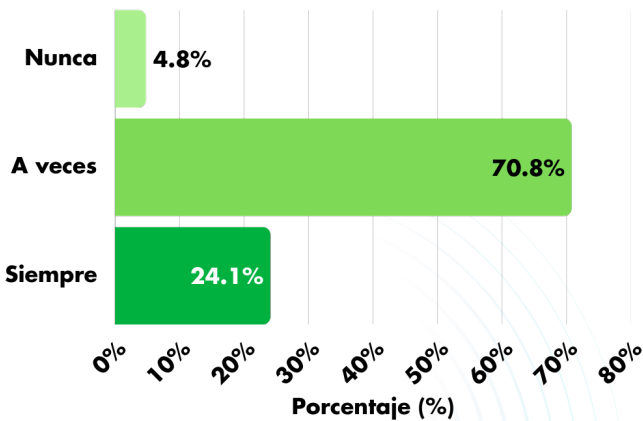
Multitarea digital



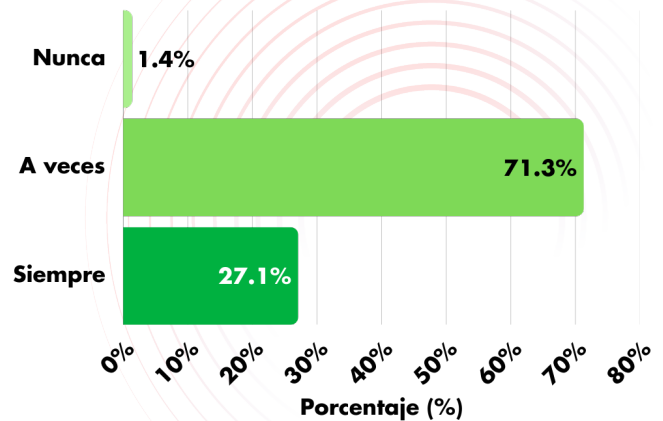
3.7 Salud digital y prevención

Predominan prácticas de desconexión pasiva frente a la recuperación activa. Solo un 24,1% realiza recuperación activa siempre, frente a un 70,8% que lo hace a veces y un 4,8% nunca. Las relaciones sociales presenciales muestran patrón similar (siempre: 27,1%; a veces: 71,3%; nunca: 1,4%), mientras el consumo pasivo de pantallas es dominante (siempre: 18,4%; a veces: 76,2%; nunca: 5,1%). La formación digital se percibe insuficiente (escasa: 42,9%; adecuada: 42,0%; amplia: 14,9%).

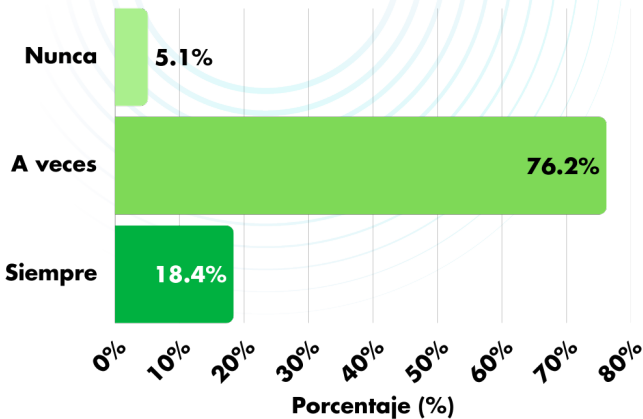
Recuperación activa



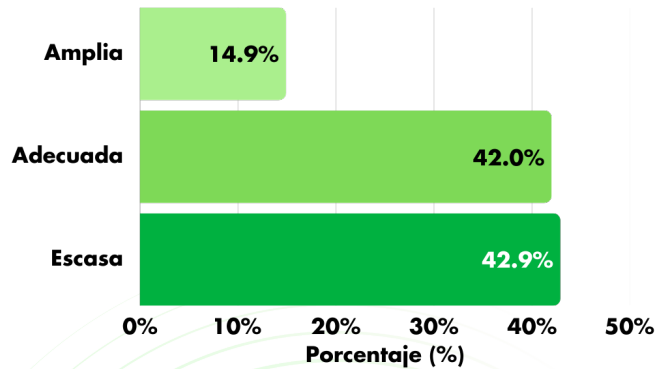
Relaciones sociales



Consumo pasivo de pantallas



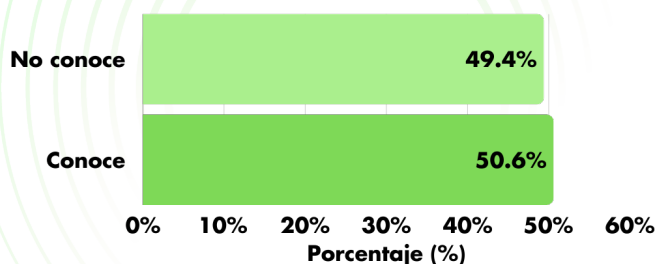
Percepción de la formación digital



3.8 Protocolo de desconexión

La mitad de la muestra afirma conocer el protocolo de desconexión (50,6%), frente a un 49,4% que lo desconoce. Este equilibrio evidencia una **brecha de comunicación interna y la distancia entre la norma formal y las prácticas cotidianas en contextos de inmediatez y multitarea.**

Conocimiento del protocolo de desconexión



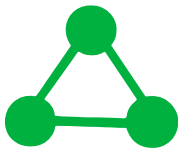
FOCUS GROUP

Un focus group es una técnica de investigación cualitativa que reúne a un grupo reducido de personas –habitualmente entre 6 y 10– para conversar, de forma guiada, sobre un conjunto de temas previamente definidos. A diferencia de un cuestionario, que produce datos estandarizados y comparables, el focus busca profundidad interpretativa: explora significados, racionalizaciones, fricciones, ambivalencias y consensos/diferencias que subyacen a las cifras. Su objetivo no es contar cuántos, sino comprender por qué, cómo y en qué condiciones emergen ciertas prácticas y percepciones.

¿Por qué son esenciales para este Observatorio de Bienestar Digital?

- ◆ **Traducen métricas en cultura vivida.**
La encuesta muestra magnitudes (p. ej., 76,7% siente presión de inmediatez “siempre/a veces”); el focus revela cómo se manifiesta (WhatsApp, correos, reuniones) y por qué persiste (normas implícitas, incentivos, liderazgo).
- ◆ **Detectan la brecha “norma-práctica”.**
Aunque la mitad declara conocer el protocolo de desconexión, los focus documentan las barreras de aplicación: ambigüedad de reglas, señales contradictorias de mandos, miedo a “quedar mal”, recompensas al always-on.
- ◆ **Hacen visible la desigualdad de cargas.**
Permiten observar diferencias por género (doble presencia), edad (tolerancia a la hiperconexión, expectativas de límites), rol (servicio al cliente vs. staff), y modalidad (presencial vs. híbrido), elementos críticos para diseñar intervenciones específicas.
- ◆ **Explican la dinámica de la multitarea.**
Más allá del dato, evidencian la arquitectura de interrupciones (canales, notificaciones, reuniones, urgencias simuladas) y sus efectos cognitivos y emocionales (fatiga, error, ansiedad anticipatoria).
- ◆ **Priorizar y co-diseñar soluciones factibles.**
Los grupos no solo critican: permiten priorizar medidas (bloques de tiempo sin interrupciones, reglas de respuesta, higiene de canales, envío diferido), evaluar su aceptabilidad y anticipar resistencias.
- ◆ **Generan buy-in y legitimidad del cambio.**
Al dar voz a perfiles diversos, las recomendaciones del Observatorio dejan de ser “prescripciones externas” y pasan a ser acuerdos conversados, aumentando su adopción.
- ◆ **Aceleran la iteración del Observatorio.**
Informan la siguiente ola de medición: qué preguntar mejor, qué indicadores cualitativos seguir (p. ej., “tiempo protegido” real), qué pilotos monitorizar.

Cómo se integran con la encuesta del Observatorio:



Triangulación explicativa

Cuando la encuesta detecta prevalencias altas (p. ej., multitarea), el focus esclarece mecanismos y contextos (qué equipos, en qué momentos del proceso).



Segmentación accionable

Al cruzar perfiles cuantitativos con narrativas cualitativas, emergen segmentos de riesgo (p. ej., mujeres 30-45 en puestos híbridos de atención) y micro intervenciones ajustadas.



Ciclo de mejora continua

Los hallazgos de focus alimentan KPIs de seguimiento (tiempo protegido, % comunicaciones fuera de horario, tasa de adopción del protocolo), que la siguiente encuesta vuelve a medir.



En síntesis, los focus groups son el mecanismo cualitativo imprescindible de este Observatorio: convierten números en inteligencia cultural aplicable, revelan brechas entre norma y práctica, explican por qué persisten la inmediatez y la multitarea, y co-diseñan medidas realistas con mayor probabilidad de adopción. Sin focus, el Observatorio vería el “qué” y el “cuánto”; con focus, entiende el “por qué” y el “cómo cambiarlo”.

4.1 Síntesis de los Focus Groups

Contexto laboral y perfiles

Los grupos reunieron profesionales de sectores diversos (administración pública, sanidad, educación, servicios y corporaciones privadas), con predominio de perfiles de entre 40 y 60 años y representación mayoritaria femenina. Las conversaciones mostraron coincidencias con la encuesta del Observatorio: la edad, el género y el tipo de puesto condicionan el grado de exposición digital y la experiencia de bienestar.

Se destacó que la digitalización acentúa diferencias entre colectivos. Mientras **los equipos administrativos y técnicos viven mayor hiperconexión**, los operativos o presenciales mantienen rutinas más delimitadas. Una participante sintetizó: *“En mi universidad el personal administrativo está permanentemente conectado, el profesorado menos; tenemos realidades digitales paralelas.”* **En términos de género, se constató que las mujeres ocupan puestos de responsabilidad con alta carga cognitiva, lo que incrementa la doble presencia y la sensación de agotamiento.**

Modalidades de trabajo y cultura de conexión

La modalidad híbrida se consolidó como el modelo dominante. Sin embargo, la mayoría coincide en que el teletrabajo prolongado genera aislamiento y diluye la frontera entre vida laboral y personal.

Se observa una tensión entre flexibilidad y desconexión real: **el trabajo remoto facilita la conciliación formal, pero extiende la disponibilidad continua.**

Como señaló un participante: *“El teletrabajo ayuda, pero también burocratiza la comunicación. Te pasas el día en reuniones online y terminas más cansado que en una presencial.”* En ambos grupos emergió la idea de “fatiga por reunión” y la normalización de jornadas fragmentadas y extensas. Varios participantes relataron que la **sobrecarga de reuniones por Teams o Google Meet ha sustituido los espacios informales de interacción, afectando la cohesión de los equipos y la sensación de pertenencia.**

Carga digital, multitarea e inmediatez

La multitarea fue percibida como una falsa eficiencia. Los asistentes coincidieron en que *“la multitarea es mentira: haces muchas cosas y todas mal”*, expresión repetida en la segunda sesión. Se vincula con la presión de inmediatez y la constante alternancia entre canales —correo, Teams, WhatsApp, teléfono—, generando fatiga mental y pérdida de concentración.

Los participantes describieron un **entorno de “hiperactividad digital” que reduce los tiempos de reflexión y aumenta la ansiedad anticipatoria.** La conexión fuera de horario se considera habitual y, aunque se reconocen protocolos de desconexión, su cumplimiento es débil. Como explicó una representante sindical: *“Conocer el protocolo no significa aplicarlo; se comunica por correo, pero nadie lo lee.”* Este punto refleja la **brecha entre norma y práctica** que el Observatorio ya había detectado en la encuesta.

Salud digital, prevención y cultura organizacional

Las conversaciones revelaron una **cultura del rendimiento constante que choca con las políticas de autocuidado**. Se repitieron frases como “no hay pausas reales” o “te contactan incluso en vacaciones”. La sensación de disponibilidad permanente produce fatiga y disminuye la recuperación activa, predominando la desconexión pasiva (consumo de pantallas).

Los participantes reconocieron que **el ejemplo directivo es determinante**: muchos líderes promueven políticas de bienestar, pero ellos mismos envían correos fuera de horario. “Tenemos protocolos preciosos, pero los incumplimos los primeros que deberíamos cumplirlos”, señaló una directora de prevención. Esta contradicción se considera el principal obstáculo para consolidar una cultura de cuidado digital.

También emergió una reflexión de género: varias mujeres relataron sentir una presión añadida por demostrar eficacia y disponibilidad, asociada al síndrome del impostor y a la doble presencia. Propusieron incluir la variable de género en las evaluaciones de riesgo psicosocial, dado que las cargas digitales se manifiestan de forma desigual.

Brechas generacionales y nuevas actitudes

La segunda reunión introdujo un debate sobre las diferencias entre generaciones. Los más jóvenes, aunque hiperconectados, no asocian la conexión al trabajo y **defienden con más firmeza su espacio personal**. Un participante lo resumió con humor: “Mis hijos están todo el día conectados, pero no al trabajo: los llamas y no te contestan.” Los mayores, en cambio, mantienen hábitos de disponibilidad continua y sienten que “si no responden, quedan mal”. Este contraste genera tensiones en los equipos y en las expectativas de liderazgo.



Propuestas y aprendizajes

De la discusión colectiva surgieron varias líneas de mejora, coherentes con los objetivos del Observatorio:



Liderazgo ejemplar

Los mandos deben encarnar la desconexión, enviando correos en horario laboral o programándolos diferidos.



Reuniones sostenibles

Limitar su duración y número, asegurar propósito y agenda, y reservar espacios sin reuniones.



Formación en autocuidado

Capacitación práctica sobre gestión de interrupciones, priorización de tareas y uso saludable de la tecnología.



Reconexión humana

Promover el contacto presencial periódico como forma de cohesión emocional y prevención del aislamiento.



Protocolos vivos y participativos

Revisar las normas de desconexión con participación de empleados y difundirlas mediante campañas internas continuas, no solo correos.



Medición real de productividad

Sustituir la lógica de presencia o conexión por indicadores de resultados.

4.2 Resultados Focus Group

A partir del análisis cualitativo de las reuniones y los resultados de la encuesta, se sintetizan en un único apartado los elementos clave que abarcan tanto las percepciones de los participantes, como los principales desafíos organizacionales y las oportunidades de mejora.

Los hallazgos se presentan en forma de bullets, con apoyo de citas representativas extraídas de las transcripciones de los Focus Groups:

1 Multitarea y fatiga digital.

Los participantes coincidieron en que la multitarea **es una 'ficción'** que degrada la calidad del trabajo y genera agotamiento. Un directivo lo expresó así: *«La multitarea es mentira, estás haciendo todo y lo haces mal».*

2 Cultura de la inmediatez.

La presión por responder correos y mensajes fuera del horario laboral se señaló como **uno de los principales obstáculos** para la desconexión. Un testimonio destacó: *«La presión por la inmediatez choca con el espíritu del protocolo; en el papel existe, pero no se consolida».*

3 Protocolos de desconexión insuficientes.

Aunque cerca del 50% afirma conocer protocolos de desconexión, estos **rara vez se aplican de forma efectiva**. Una participante lo resumió: *«Tenemos protocolos preciosos, pero no se convierten en prácticas reales».*

4 Desigualdad de género y doble presencia.

Las mujeres reportaron **mayor exposición** a riesgos psicosociales por la doble carga laboral y familiar. Una directiva señaló: *«Las evaluaciones de riesgos deberían incluir un plus si eres mujer, por la doble presencia».*

5 Generaciones jóvenes.

Se destacó que los trabajadores más jóvenes muestran **menor tolerancia a la hiperconexión, priorizando su vida personal**. Como señaló un participante: *«Los jóvenes están hiperconectados, pero no al trabajo, exigen respeto a su espacio personal».*

6 Reuniones excesivas.

La sobrecarga de reuniones digitales fue vista como una **fuentes adicional de fatiga**. Un testimonio ilustrativo fue: *«Vivimos en el país de la reunión; acabas más cansado de una reunión online que de una presencial».*

7 Oportunidades de mejora.

Los participantes señalaron la importancia de que **los liderazgos den ejemplo** respetando horarios, la necesidad de formación en gestión del tiempo y la incorporación de indicadores de salud digital en la evaluación del desempeño.

05 CONCLUSIONES FINALES



Claves de diagnóstico

Normalización de la inmediatez y permeabilidad fuera de horario.



Prevalencia de multitarea y carga digital >75% de la jornada.



Desconexión pasiva dominante; recuperación activa minoritaria.



Brecha entre protocolos formales y prácticas reales.



Colectivos y factores de riesgo

Mayor exposición de mujeres (doble presencia) y tensiones generacionales.



Entornos terciarios altamente comunicacionales y PC como herramienta central.



06 PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PRIORITARIAS

A raíz de los resultados obtenidos tanto de las encuestas como de los focus group del Observatorio de Bienestar Digital, a continuación se exponen las **10 propuestas de actuación prioritarias**:

01

Hacer una **aplicación real de sensibilización sobre los protocolos de desconexión digital**. No hace falta solo tenerlos, sino cumplirlos. Es importante pensar que la desconexión no es solo un requisito legal sino una cultura de trabajo.

02

Potenciar pausas activas y creativas, que permitan generar espacios de atención focalizada (concentración) con momentos de atención distribuida (pausas). No se trabaja mejor no despegándose del ordenador y mirando constantemente el mail.

03

Crear **protocolos de "conducta digital"**, donde se comprometan empezando por los propios directivos en una nueva cultura de trabajo digital. Combatiendo la inmediatez (no es mejor el que más rápido conteste), la disponibilidad (no es el mejor el que es más disponible) y el "onlineismo" (no es mejor el que siempre estés detrás de tu aparato digital).

04

Introducir en los protocolos de igualdad la desigualdad digital por género. Evaluar necesidades formativas, garantizar igualdad de oportunidades tecnológicas y promover la presencia femenina en entornos digitales y puestos tecnológicos.

05

Formar a los trabajadores en el uso personal y profesional de las redes sociales estableciendo **modelos de adopción tecnológica** con división de tiempo de uso. Es fundamental crear un hábito sano de gestión del bienestar digital dentro y fuera de la empresa.

06

La facilidad de generar reuniones online debe implicar un procedimiento de reuniones digitales, para poder utilizar otros medios previos para evitar reuniones inútiles y especificar una **metodología de la reunión digital para su operatividad y eficacia**.

07

Introducción en los cursos de liderazgo del concepto de bienestar digital, para crear hábitos responsables de uso digital por el líder que sirvan de ejemplo y además generen una visión del líder a distancia y de respeto a la desconexión digital.

08

Hacer un **plan de formación de capacidades digitales** que faciliten el uso del mundo digital. Esta microformación centrada en funcionalidades de uso es muy eficaz para evitar ladrones de tiempo digital.

09

Visualización de la utilización de la IA como favorecedor de la conciliación, te ahorra tiempo de trabajo, y por tanto, debemos sensibilizar el factor humano en la implantación de la IA buscando la adopción tecnológica más adecuada para los empleados.

10

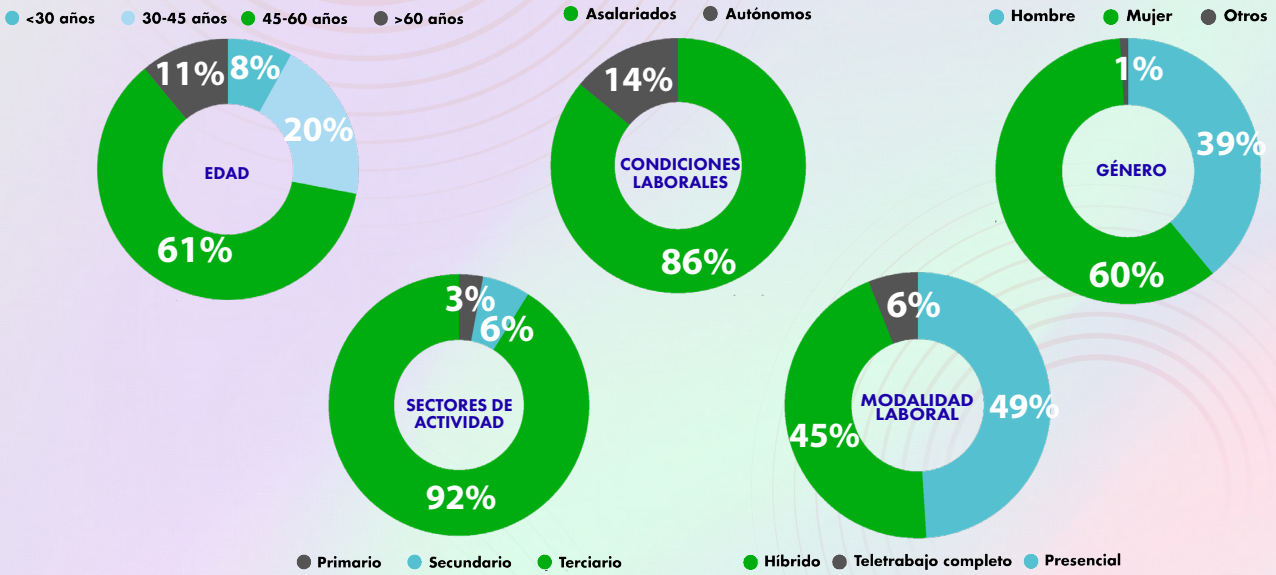
Hacer una **campaña para las nuevas generaciones** que el móvil no es la herramienta fundamental de comunicación. Que antes del móvil y chats utilicen las conversaciones telefónicas, las videoconferencias y valorar la importancia de los encuentros informales presenciales.

“

El bienestar digital exige pasar de la norma a la práctica. Sin liderazgo ejemplar, hábitos colectivos y métricas de seguimiento, la cultura de inmediatez seguirá erosionando salud, atención y productividad.

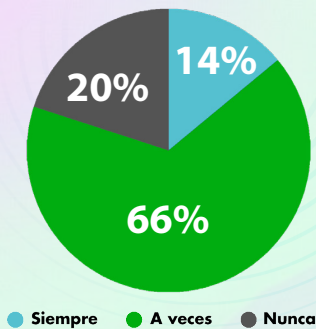


PERFIL TIPO SOCIODEMOGRÁFICO



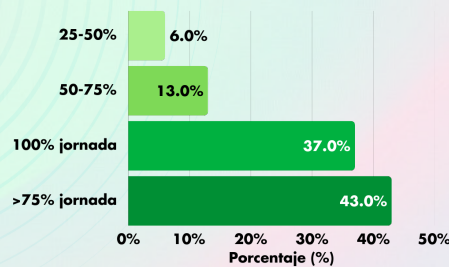
HÁBITOS DIGITALES

% MODO MULTITAREA



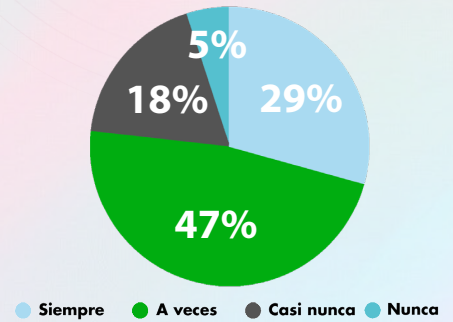
Eleva la carga cognitiva y la probabilidad de error

% DE TIEMPO DE USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES



+ de 8 de cada 10 > 75% a la jornada digital

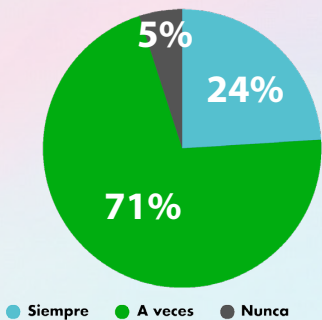
% RESPUESTA DIGITAL INMEDIATA



La presión por la inmediatez está normalizada

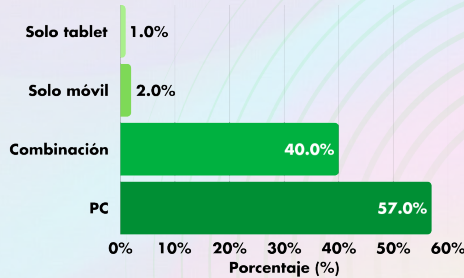
SALUD DIGITAL Y PREVENCIÓN

% RECUPERACIÓN ACTIVA



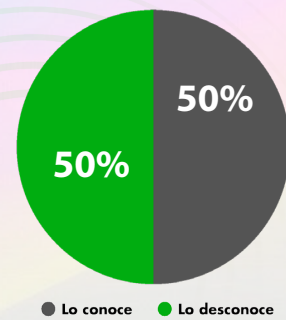
Predomina desconexión pasiva

USO DE DISPOSITIVOS



Predomina el uso del PC

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL



Evidente distancia entre la norma formal y la realidad en contextos de inmediatez y multitarea



TOP 10 PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PRIORITARIAS



1. PROMOVER LA DESCONEXIÓN DIGITAL REAL

No basta con protocolos, hay que cumplirlos. Debe ser una cultura de trabajo, no un requisito legal.



2. IMPLANTAR PROTOCOLOS DE CONDUCTA DIGITAL

Compromiso desde la Dirección para frenar la inmediatez, la disponibilidad constante y el "onlineismo".



3. FORMAR EN USO SALUDABLE DE RRSS

Separar uso personal y profesional, con hábitos digitales equilibrados.



4. CREAR UN PROTOCOLO DE REUNIONES DIGITALES

Menos y mejor. Priorizar otros canales y aplicar metodologías eficaces.



5. USAR LA IA PARA MEJORAR LA CONCILIACIÓN

Ahorra tiempo y reduce carga laboral.

6. FOMENTAR PAUSAS ACTIVAS Y CREATIVAS

Momentos de concentración con descansos conscientes mejora la productividad y la atención.



7. INCORPORAR EL BIENESTAR DIGITAL AL LIDERAZGO

Líderes ejemplares en el uso responsable de la tecnología.



8. OFRECER MICROFORMACIONES DIGITALES

Píldoras formativas para dominar herramientas y evitar ladrones de tiempo tecnológicos.



9. INCLUIR LA BRECHA DIGITAL DE GÉNERO EN LOS PLANES DE IGUALDAD

Evaluar necesidades formativas, garantizar igualdad de oportunidades tecnológicas y promover la presencia femenina en entornos digitales y puestos tecnológicos.



10. SENSIBILIZAR A LAS NUEVAS GENERACIONES

No todo pasa por un chat. Una llamada o una conversación presencial resuelven más y mejor.





OBSERVATORIO BIENESTAR DIGITAL-LABORAL

Equipo investigador

Por parte de Fundación Personas y Empresas (AUREN):

Javier Cantera Herrero,
presidente Fundación Personas y
Empresas (AUREN)

Bernabé Pérez Martínez,
director Fundación Personas y
Empresas (AUREN)

Cecilia González Llop,
personal investigador Fundación
Personas y Empresas (AUREN)

Por parte de Fraternidad-Muprespa:

Natalia Fernández Laviada,
Sub. Gral. de Prevención, Calidad y
Comunicación de Fraternidad-Muprespa

Mar Morales González,
directora dpto. Prevención y Cultura de la
Salud de Fraternidad-Muprespa

Carlos Maya Santa Cruz,
coordinador Sub. Gral. Prevención, Calidad
y Comunicación de Fraternidad-Muprespa